

Prof. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı

GİRİŞ

Uygulamada işçilerin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca kendi istekleri ile, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, aylığı almak amacıyla veya 506 sayılı Kanun'un mülga 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak iş sözleşmelerini feshetmelerine sıklıkla rastlanmaktadır.

Çalışmamızda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi uyarınca emekliliğe hak kazanma sebebiyle yapılan ve kıdem tazminatına hak kazanma amacını taşıyan bu tür fesihlerin, işçiler açısından koşulları ve sonuçları ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

1- KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI VE İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMASI KOŞULLARI

Bir işyerinde ya da bir işverenin emrinde veya belirli bir meslekte uzun süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde onun işyerine katkıda bulunmuş olması, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanunda sayılı hallerde ve koşullarda toplu bir para olarak ödenen kıdem tazminatı¹, her şeyden önce insani düşüncelerin ve hakkaniyetin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır². Zira işyerinde uzun yıllar gayret ve fedakarlıklarla çalışan özellikle kıdemli-yaşlı işçilere işten ayrıldıklarında verilecek böyle bir tazminat, onlara maddi bir destek verecek ve yeni bir iş arayıp bulmalarını kolaylaştırabilecektir³.

Bu anlamda, iş sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye ya da mirasçılara, duruma göre aynı yada farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri dikkate alınarak, 1475 sayılı İş Kanunu m.14 uyarınca ödenmesi gereken bir miktar para olarak tanımlanabilecek⁴ olan kıdem tazminatı Türk İş Hukukuna ilk kez 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Daha sonra, 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla 3008 sayılı İK.'nın kıdem tazminatına ilişkin maddesinde değişiklik yapılarak işçilerin iş sözleşmesini fesih halleri kıdem tazminatı açısından sınırlandırılmıştır⁵. Bunu takiben 3008 sayılı Kanunda bu kez 08.02 1952 tarih ve 5868 sayılı Kanunla⁶ değişiklik yapılarak iş sözleşmesinin yaşlılık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak amacıyla feshinde de işçilere kıdem tazminatı alma hakkı tanınmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki bu düzenleme, daha sonra kabul edilen 28.07.1969 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar yürürlükte kalmıştır. 931 sayılı İş Kanunu'nun 12.05.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ve iptal kararının 12.11.1970 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra 25.08.1971 tarihinde kabul edilen ve halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun⁷ 14. maddesinde tekrar yerini alan kıdem tazminatı müessesesi maddede yapılan pek çok değişiklikle⁸ günümüze dek varlığını sürdürmüştür.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ortaya çıkan bir işçilik hakkı olmakla beraber, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil, kanunen belirlenen sayılı ve sınırlı sona erme hallerinde belirli bir kıdeme sahip olan işçiler için söz konusu olmaktadır. Bugün için halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun⁹ 14. maddesinin birinci fıkrası¹⁰, İş Kanunu'na tabi işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesini bu işçilerin iş sözleşmelerinin;

* işveren tarafından;

- İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

* işçi tarafından ise;

- İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca,

- muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

- bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya ma-

lullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

- 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak¹¹

feshedilmesi koşuluna tabi tutmuştur. Diğer yandan, kadın işçiler de evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzuları ile iş sözleşmelerini feshederlerse yine kıdem tazminatına hak kazanacaklardır. Söz konusu bu fesih halleri dışında, iş sözleşmesinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması durumunda da işçinin mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

Kanundaki düzenlemeden anlaşıldığı üzere, iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı Kanun m.25/II'de¹² düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebine dayanılarak feshedilmesi hali dışında, 4857 sayılı Kanun m.17 uyarınca yapılacak olanlar da dahil olmak üzere, işverence yapılacak tüm fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Buna karşılık, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde ise, 4857 sayılı Kanun m.24 uyarınca işçi tarafından yapılan tüm haklı sebeple bildirimsiz fesihlerde kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Ancak iş sözleşmesinin işçi tarafından İK.m.17 uyarınca, bildirimli fesihle feshedilmesi hallerinde ise, işçi sadece Kanunda belirtilen dört halde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu haller ise, kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde sözleşmelerini kendilerinin feshetmeleri; bağlı oldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçilerce iş sözleşmesinin feshedilmesi; 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işçilerin kendi istekleri ile iş sözleşmelerini

feshetmeleri ve son olarak da muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi halleridir.

Bizim çalışmamızın konusunu, işçilerin kendi istekleri ile, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, aylığı almak amacıyla veya 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak iş sözleşmelerini feshetmeleri ve kıdem tazminatına hak kazanmaları oluşturmaktadır.

II- EMEKLİLİK VE İŞÇİNİN EMEKLİLİĞE HAK KAZANMASI KAVRAMLARI

A- Emeklilik Kavramı

Yaşlılık, ekonomik açıdan gelir kaybı ve sağlık harcamalarının artması nedeniyle gider artışına yol açan ve toplumsal yönden sosyal güvenlik ihtiyacının en belirgin olarak kendini gösterdiği, uzun bir sürece yayılan toplumsal bir risktir¹³. Gerçekten de yaşlılık, hayat süresinin doğal ve gelinmesi kaçınılmaz son çağı olarak tanımlanabilirken, emeklilik de bu durumun bir sonucu olarak adlandırılabilir¹⁴. Günümüzde emeklilik kişinin yaşamında yaşlılığa geçişi belirleyen, bir dönüm noktası olarak görülmektedir.

Mevzuatımıza bakıldığında, “Emeklilik” ya da “Emekli”yi tanımlayan, unsurlarıyla açıklayan bir hükmün bulunmadığı görülmektedir. Nitekim emekliliğe ilişkin hükümlerin yer aldığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹⁵, “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28. maddesinde de, bu kavramlar açıklanmaksızın, yaşlılık sigortasından sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanmasının veya toptan ödeme yapılmasının mümkün olduğu belirtilmiş, sigortalıların taşımak zorunda oldukları özelliklerden söz edilmiş ve yaşlılık aylığından yararlanabilmek için işçilerin çalıştığı işten ayrıldıktan sonra ya-

zılı istekte bulunmaları gerektiği esası getirilmiştir.

Doktrinde ise, “Emeklilik” ve “emekliye ayrılma” ve “emekli” kavramlarına çeşitli tanımlar getirildiği görülmektedir. Buna göre, “emekliye ayrılma”, muayyen bir yaşa gelmiş veya muayyen bir müddet hizmet etmiş bulunan bir kişinin artık hizmet sektöründen takatsizliği ve kudretsizliği dolayısıyla ayrılması ya da kanunlarla öngörülen belli bir süre çalışma şartını yerine getirmiş kişilerin işyerlerinden ayrıldıktan sonra çalıştığı süreye karşılık bir gelire sahip olması olarak; “emeklilik”, muayyen bir süre hizmet etmiş olan bir kimsenin çalışma hayatına son vererek aktif çalışan statüsünden çıkması ya da iş ve işle ilgili etkinliklerin devredilmesi olarak; “emekli” ise, bu işlemlere konu olan çalışanlar olarak tanımlanabilmektedir¹⁶. Emekli olma işleminden sonraki hayat dönemi ise, “emeklilik dönemi” olarak adlandırılmaktadır. Bu anlamda emeklilik, iş yaşamının ardından gelen ve kişinin kariyerinin son aşaması olarak değerlendirilebilecek bir olgudur.

Gerçekten de, emeklilik denildiğinde bireyin çalışma yaşamına son verilmesi anlaşılmaktadır. Ancak ülkemizdeki emeklilik yaşının, gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük ve emeklilere sağlanan ekonomik olanakların yetersiz olması, hukuken emekli statüsü kazananların çalışma yaşamlarına devam etmeleri sonucuna yol açmaktadır. Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde yapılan kanuni düzenlemeler emeklilik yaşını artırmışsa da, gerek bu yaşların kademeli bir şekilde uygulanacak olması, gerekse sosyal ve ekonomik faktörler, emeklilerin çalışma yaşamına devam etmeleri konusunun önemini sürdürüleceğini göstermektedir.

B- Emekliliğe Hak Kazanma Kavramı ve Koşulları

Çalışma hayatında emeklilik kavramı ile yaşlılık olgusu genellikle bir arada ele alınmaktadır. Zira emeklilik, genellikle bireyin olgunluk döneminde, fizyolojik olarak yaşlanmaya başlanması ile birlikte gündeme gelmektedir. İş hukuku açısından emekliliğe hak kazanma, çalışanın, bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu ile ilgili mevzuatın öngördüğü şartları taşıması

halinde yaşlılık aylığına hak kazanmasını ifade etmektedir.

Ülkemizde yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları dönem dönem çok büyük değişikliklere uğratılmış, bu konuda istikrarlı bir uygulama sergilenememiştir. Bugün için yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan önce işçi sigortalarına ilişkin olarak yürürlükte olan 506 sayılı SSK¹⁷'dan önce yürürlükte olan 5417 ve 6900 sayılı kanunlarda, yaşlılık aylığı almak için doldurulması gereken yaş kadın erkek ayrımı yapılmadan 60 olarak belirlenmişti. Daha sonra yürürlüğe giren 506 sayılı Kanun ise emeklilik yaşını önce erkek için 60, kadın için 55 olarak düzenlemiş; ancak daha sonra yapılan değişiklikle¹⁸ yaş sınırı erkek için 55, kadın için 50 yaşa indirilmiştir. Bu dönemde ayrıca yaşlılık aylığı almak için Kanun'a yaş koşulu aramayan bir üçüncü imkan da getirilmiştir. Buna göre, yaşlılık aylığı almak için gerekli olan belli bir yaşı tamamlama ve belli süre prim ödeme yanında, çalışanların yaş koşulu aranmaksızın sadece belli süre sigortalılık ve prim ödeme ile de emekli olarak yaşlılık aylığına hak kazanmalarının önü açılmıştır. Yani bir başka ifade ile, o dönemde 25 yıldan beri sigortalı olan ve 5000 prim gününü dolduran işçiler, 50-55 yaş koşulunu taşımasalar bile yaşlılık aylığına hak kazanmaktaydılar¹⁹.

Bu uygulamayı takiben, siyasi çıkar sağlanması amacı ile yapılan ve Türk sosyal güvenlik sistemine ciddi darbe vuran değişiklikler gündeme gelmiştir²⁰. Söz konusu bu değişiklikler sonucu, 25 yıllık sigortalılık süresi kadınlar için 20 yıla inmiş, erkekler için yine 25 yıl olarak kalmış, ayrıca 18 yaşından önceki sigortalı çalışmaların sigortalılık süresine eklenmemesi, fakat prim ödeme gün sayısına katılması öngörülerek, yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli yaş koşulu kadınlar için 38, erkekler için ise 43'e kadar inmiştir²¹.

Mevcut düzenlemenin sosyal güvenlik sisteminin finansman yapısında yarattığı olumsuzlukların ortaya çıkması sonucu, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun'la²² tekrar emeklilik koşullarında değişiklik yapılmış ve ilk defa 4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği

08.09.1999 tarihinden sonra sigortalı olanlar için, yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı, kural olarak, kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak kabul edilmiştir. 4447 sayılı Kanunla ayrıca prim ödeme gün sayıları da değiştirilerek, 5000 olan prim gün ödene sayısı 7000'e, 3600 gün olan ikinci seçenek ise 4500 güne çıkarılmıştır. Diğer yandan, 4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için ise, 506 sayılı SSK'nın geçici 81. maddesi ile gerek yaşın gerekse prim ödeme gün sayısındaki bu artışın bu durumdakilere kademeli bir şekilde yansıtılması esası getirilmiştir.

Bu değişiklikleri takiben, sosyal güvenlik reformu kapsamında kabul edilen ve bugün için de yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²³ ise, yeniden yaşlılık aylığına hak kazanmak için gereken yaş ve prim ödeme gün sayısını artıran değişiklikler getirmiştir. 5510 sayılı Kanun, emeklilik yaşındaki artışın 2036 yılından itibaren kademeli bir şekilde gerçekleşmesine ve 2048 yılında emeklilik yaşının hem kadınlarda hem de erkeklerde 65 olmasına yönelik düzenlemeler içermektedir²⁴. Prim gün sayısı da içiler için 7000 günden 7200 güne çıkarılmıştır.

Görüldüğü üzere, bu kadar sık ve kapsamlı yapılmış bulunan değişiklikler ve özellikle kademeli geçiş ve farklı şekillerde emekli olabilme ve yaşlılık aylığına hak kazanabilme imkanları uygulamada hem İş Hukuku açısından, hem işçiler açısından ve hem de işverenler açısından birçok sorunun ve tereddütün ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Zira emeklilik ve yaşlılık aylığına hak kazanmadan söz edildiğinde, ilk defa 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanların; 08.09.1999-30.4.2008 tarihi arasında sigortalı olanların ve 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olanların durumlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Buna göre, 5510 sayılı Kanun uyarınca, 30.04.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan işçiler, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları koşuluyla emekli olabilecek ve kendilerine yaşlılık aylığı bağlanabilecektir (m.28/I, a). Yani bir başka ifade ile sigortalı,

prim ödeme gün sayısını tamamlasa dahi yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yaş koşulunu da gerçekleştirmek zorunda olacaktır. 5510 sayılı Kanun bunun dışında sigortalılara bir başka seçenek daha sunmuştur. Buna göre, sigortalılar yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir (m.28/III)²⁵. Görüldüğü üzere, 5510 sayılı Kanun, kural olarak emeklilik aylığı bağlanabilmesi için sadece prim ödeme gün sayısı ve yaşı esas almış, belirli bir sigortalılık süresinin tamamlanmasını yaşlılık aylığı için öngörmemiştir. Buna karşılık, sadece özel koşullarla aylık bağlanmasına ilişkin durumlarda, sigortalılık süresinin önemi bulunmaktadır²⁶.

08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olanlara ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun, Geçici 9. maddesinde bir geçiş hükmü öngörmüştür. Buna göre, ilk defa 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olan işçiler, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve en az 7000 gün (19 yıl 5 ay 10 gün) malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödemek³² veya yine kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak, 25 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4500 gün (12 yıl 6 ay) malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödemiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

08.09.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olan işçiler için ise, bugün halen yürürlükte olan 1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun'la 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na eklenmiş olan geçici 81. maddede yer alan esaslar, yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının tespitinde göz önüne alınmaktadır. Söz konusu düzenlemede geçiş dönemi için ağırlıklı olarak sigortalılık süresi esas alınmış, bunun yanında sınırlı olarak yaşa ve prim ödeme gün sayısına da yer verilmiştir.

Geçiş hükümleri uyarınca, 4447 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 08.09.1999'da, önceki kanun hükümlerine göre yaşlılık aylığına hak kazanmış olanlar ile 08.09.1999 tarihinde 18 yıllık sigortalılık süresini dolduran kadınlar ve 23 yıllık sigortalılık süresini dolduran erkek-

ler 506 sayılı Kanun'un 4447 sayılı Kanun'la değişiklik yapılmadan önceki hükümlerine göre, 4447 sayılı Kanun'dan etkilenmeksizin yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır (geç. m.81/A)²⁷.

Diğer yandan 506 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan diğer emeklilik seçeneği olan kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş, 3600 gün prim ve 15 yıl sigortalılık süresi ile emekli olabilme yolunu ise, 4447 sayılı Kanunun geçiş dönemi hükümleri değiştirmemiş, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce (08.09.1999) sigortalı olanlar için bu yolu açık tutmuştur. Buna karşılık, 08.09.1999'dan sonra sigortalı olarak çalışmaya başlayacak olanlar ise, 58-60 yaşını, 25 yıllık sigortalılık süresini ve 4500 prim gününü doldurarak bu seçenekle emekli aylığına hak kazanabileceklerdir.

4447 sayılı Kanun'da yer alan, 506 sayılı Kanun'un geçici 81. maddesinin C bendinin (b) alt bendinde "(a) bendinde öngörülen şartları yerine getirememiş durumda olanlardan kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olması, en az 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlaması ve en az 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şartıyla sigortalıların yaşlılık aylığından yararlanabilmelerine imkan tanıyan hüküm ile, Kanun'un yürürlük tarihinden önce sigortalı olanların bir kısmı için getirmiş olduğu 9 kademeli geçiş sürecine ilişkin düzenlemeyi ise Anayasa Mahkemesi iptal etmiş, bu düzenlemenin yerini alan düzenleme ise, 4759 sayılı Kanun'la²⁸ yapılmıştır. Söz konusu düzenlemede kademeli geçiş sürecine ilişkin olarak sigortalılık süresi açısından 23.05.2002 tarihi esas alınmıştır. 4759 sayılı Kanun'la değişik geçici 81. madde, sigortalılar için aranan sigortalılık süresini, işe giriş tarihi, süre, yaş ve prim koşullarını, ayrıntılı bir şekilde düzenleyerek geçiş sürecini²⁹ adil bir şekilde gerçekleştirmeyi amaçlamıştır³⁰.

15 yıllık sigortalılık süresini tamamlaması ve en az 3600 gün prim gün sayısı ile emeklilik konusunu da 4759 sayılı Kanun tekrar düzenlemiştir. Buna göre de, 4759 sayılı Kanun'la değişik geçici 81. madde uyarınca, 15 yıllık sigortalılık süresini, 3600 prim gününü ve 50 yaşını;

- 23.5.2002 tarihinde gerçekleştirmiş olan kadınlar diledikleri tarihte,

- 24.5.2002-23.5.2005 tarihleri arasında gerçekleştirecek kadınlar 52 yaşını,
 - 24.5.2005-23.5.2008 tarihleri arasında gerçekleştirecek kadınlar 54 yaşını,
 - 24.5.2008-23.5.2011 tarihleri arasında gerçekleştirecek kadınlar 56 yaşını,
 - 24.5.2011 tarihinden sonra gerçekleştirecek kadınlar 58 yaşını doldurunca yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır (4759 s. K. m. 3/c).
- Bunun gibi, 15 yıllık sigortalılık süresini, 3600 prim gününü ve 55 yaşını;
- 23.5.2002'de gerçekleştirmiş olan erkekler diledikleri tarihte,
 - 24.5.2002-23.5.2005 tarihleri arasında gerçekleştirecek erkekler 56 yaşını
 - 24.5.2005-23.5.2008 tarihleri arasında gerçekleştirecek erkekler 57 yaşını,
 - 24.5.2008-23.5.2011 tarihleri arasında gerçekleştirecek erkekler 58 yaşını
 - 24.5.2011-23.5.2014 tarihleri arasında gerçekleştirecek erkekler 59 yaşını
 - 24.5.2014'den sonra gerçekleştirecek erkekler 60 yaşını doldurunca yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

III- İŞ SÖZLEŞMESİNİN EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA SEBEBİYLE İŞÇİ TARAFINDAN FESHİNDE KIDEM TAZMİNATI

A- Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshinde Kıdem Tazminatı Hakkı

Yukarıda da ifade edildiği üzere, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ortaya çıkan bir işçilik hakkı olmakla beraber, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil, ancak iş sözleşmesinin Kanunda belirtilen şekillerde feshedilmesi ve işçinin ölümü hallerinde söz konusu olan bir haktır.

İş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun m.24 uyarınca işçi tarafından haklı sebeple bildirimsiz feshi dışında, işçi tarafından yapılan diğer bildirimli fesih hallerinde ise, işçi kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak istisnai olarak iş sözleşmesinin işçi tarafından İK.m.17 uyarınca bildirimli fesih suretiyle

feshedilmesi hallerinde, işçi sadece Kanunda belirtilen dört halde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Bu istisnai hallerden ikisi olan;

- işçi tarafından bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi ile

- 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işçinin kendi isteği ile sözleşmesini feshetmesi,

iş sözleşmesinin emekliliğe hak kazanma sebebi ile işçi tarafından feshedilmesi olarak ifade edilebilecektir.

1- İş Sözleşmesinin İşçilerin Bağlı Buldukları Kanunla Kurulu Kurum veya Sandıklardan Yaşlılık Aylığı Almak Amacıyla Feshedilmesi

Görüldüğü üzere, sözünü ettiğimiz bu istisnai hallerden ilki; iş sözleşmesinin işçilerin bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık aylığı almak amacıyla feshedilmesi durumudur. Buna göre işçi öncelikle yukarıda ana hatları ile belirtmeye çalıştığımız, yaşlılık aylığına hak kazandığı hallerde, iş sözleşmesini bildirimli fesih suretiyle feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İş sözleşmesinin işçilerin bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için, söz konusu koşulun gerçekleştiğinin ispat edilmesi gereklidir. Bu anlamda fesih sebebi ile kıdem tazminatı talep eden işçinin, yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanmış olduğunu belgelemiş olması ve talepte bulunduğunu ispat eden başvurusunu³¹ da işverene istendiğinde ibraz edebilecek durumda olması gerekmektedir. Zira, Sosyal Gü-

venlik Kurumu'nca kazanılmış bulunan haklar ancak talep edilme halinde verilebileceklerinden, burada işçinin yazılı talebi, emekli olmak iradesinin(yaşlılık aylığı veya malullük aylığı almak üzere işten ayrıldığı) kesin bir delili olma niteliğini taşıyacaktır³².

Doktrinde iş sözleşmesini fesheden işçinin, kuruma başvuruda bulunduğunu ve aylığa hak kazandığını bildiren, kurumdan aldığı belgeyi işverene tevdi ettiği an, işverenin kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğünün doğacağı ifade edilmektedir³³. Yargıtay da bu görüştedir³⁴. Zira söz konusu belgenin iletilmesi burada işverenin inandırılması açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan doktrinde, söz konusu belgenin daha geç tevdi edilmesi durumunda dahi, fesih tarihi itibari ile emeklilik işlemi yapılmış ise, ödeme yükümlülüğünün fesih tarihinde başlamış sayılacağı ifade edilmektedir³⁵.

Yargıtay yerinde olarak, kuruma başvuru yeterli görmekte, aylığın bağlanmış olmasını aramamaktadır³⁶. Bununla birlikte yine Yargıtay'a göre 1475 sayılı İK.m.14/4 hükmü "kamu düzeni ile ilgili olup buyurucu ve bağlayıcı nitelikte olduğundan" toplu iş sözleşmesine aksine hüküm konulamayacak, konulması halinde ise ilgili toplu iş sözleşmesi hükmü geçersiz olacaktır³⁷. Ancak 4857 sayılı İK.'nın eski 1475 sayılı İK.'nın 14. maddesinin dışındaki tüm maddelerini iptal etmesi bu arada kıdem tazminatına ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanacak müeyyidelerin olduğu maddeleri de iptal etmesi sonucu artık Yargıtay'ın bu konudaki görüşü tartışmaya açık olacaktır.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin işçilerin bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesinde işçi tarafından bildirim süresine uyulmasına da gerek bulunmayacaktır³⁸.

2- Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin Öngörülen Sigortalılık Süresini ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlayarak İş Sözleşmesinin Feshedilmesi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 25.08.1999

tarikh ve 4447 sayılı Kanunla³⁹ emeklilik koşullarında yapılan esaslı değişiklik ve ilk defa 4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden sonra sigortalı olanlar için, yaşlılık aylığına hak kazanma yaşının, kural olarak, kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak kabul edilmesinin uygulamada ortaya çıkarabileceği sorunları göz önüne alan kanun koyucu, aynı Kanunun 45. maddesiyle 1475 sayılı İK'nın 14. maddesine bir bent ekleyerek, "emeklilik yaşını doldurmamış" olmakla birlikte; "yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçilere, yaş haddini dolduramadıklarından emekli olamasalar bile, iş sözleşmelerini bildirimli fesih suretiyle feshetmeleri durumunda kıdem tazminatına hak kazanma imkanını tanımıştır⁴⁰.

Buna göre, 1475 sayılı İK. m.14/1-bent 5 uyarınca, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartların varlığı veya aynı Kanun'un geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlanması durumunda, işçi tarafından iş sözleşmesi bildirimli olarak feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Bente sözü geçen 506 sayılı Kanun'un 60. maddesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106. maddesi⁴¹ ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 104. maddesinin birinci fıkrası⁴² uyarınca, 5510 sayılı Kanun'la yürürlükten kaldırılmayan hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na ... yapılan atıflar ile ilgili mevzuatında emeklilik, malullük, vazife malullüğü ve sosyal sigorta haklarına, yardımlarına ve yükümlülüklerine, iştirakçiliğe ve sigortalılığa, dul, yetim ve hak sahipliği şartlarına, emekli ikramiyesine, ek ödemelere, sağlık hizmetleri veya tedavi bedellerinin ödenmesine ilişkin yapılan atıflar 5510 sayılı Kanun'un ilgili maddelerine yapılmış sayılacaktır.

Buna göre, 1475 sayılı İK.'nın 14/1-bent 5 uyarınca, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b)⁴³ alt

bentlerine yapılan atfın 5510 sayılı Kanun'un yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları başlıklı 28. maddesinin ikinci fıkrasının⁴⁴ (a) bendine yapılmış sayılacağı anlaşılabacaktır. Söz konusu maddeye göre, ilk defa 5510 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılanlar kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır. Ancak, iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından bu prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanacaktır. Söz konusu hüküm, 1475 sayılı İK.'nın 14. maddesi ile birlikte yorumlandığında da, yaş sınırı göz önüne alınmaksızın ilk defa 5510 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılan kadın ve erkek işçiler, 7200 gün prim ödeme gün sayılarını doldurdıkları takdirde, iş sözleşmelerini bildirimli olarak emeklilik sebebiyle feshettiklerinde kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

1475 sayılı İK. m.14/1-bent 5'de sözü edilen ve kıdem tazminatına hak kazandıran diğer durum ise, 506 sayılı SSK'nın geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamış olan işçinin iş sözleşmesini bildirimli olarak feshetmesidir. Söz konusu geçici 81. madde⁴⁵ halen yürürlüktedir. Buna göre, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihte⁴⁶; Kanun'un yürürlük tarihinden önce yürürlükte bulunan hükümlere göre yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlar ile sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazla olan kadınlar ve sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazla olan erkekler hakkında, 506 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan hükümler uygulanacaktır.

Bu durumdaki sigortalılar dışında ise, 23.05.2002 tarihinde⁴⁷,

- sigortalılık süresi 18 (dahil) yıldan fazla olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 40 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 23 yıldan (dahil) fazla olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 44 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün,

- Sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla, 18 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 41 yaşını doldurmaları, sigortalılık

süresi 21 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 23 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün,

- Sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla, 17 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 42 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 20 yıl (dahil) dan fazla, 21 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları ve en az 5075 gün,

- Sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla, 16 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 43 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 18 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 20 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları ve en az 5150 gün,

- Sigortalılık süresi 14 (dahil) yıldan fazla, 15 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 44 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 17 yıl (dahil) dan fazla, 18 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları ve en az 5225 gün,

- Sigortalılık süresi 13 (dahil) yıldan fazla, 14 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 15 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 17 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 49 yaşını doldurmaları ve en az 5300 gün,

- Sigortalılık süresi 12 (dahil) yıldan fazla, 13 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 14 (dahil) yıldan fazla, 15 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları ve en az 5375 gün,

- Sigortalılık süresi 11 (dahil) yıldan fazla, 12 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 12 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 14 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları ve en az 5450 gün,

- Sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla, 11 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 11 (dahil) yıldan fazla, 12 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları ve en az 5525 gün,

- Sigortalılık süresi 9 (dahil) yıldan fazla, 10 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 49 yaşını doldurmaları, sigortalılık

süresi 9 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 11 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları ve en az 5600 gün,

- Sigortalılık süresi 8 (dahil) yıldan fazla, 9 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 8 (dahil) yıldan fazla, 9 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları ve en az 5675 gün,

- Sigortalılık süresi 7 (dahil) yıldan fazla, 8 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 6 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 8 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 55 yaşını doldurmaları ve en az 5750 gün,

- Sigortalılık süresi 6 (dahil) yıldan fazla, 7 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 5 (dahil) yıldan fazla, 6 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 5825 gün,

- Sigortalılık süresi 5 (dahil) yıldan fazla, 6 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 3 yıl 6 ay (dahil)'dan fazla, 5 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 57 yaşını doldurmaları ve en az 5900 gün,

- Sigortalılık süresi 4 (dahil) yıldan fazla, 5 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 58 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,

- Sigortalılık süresi 3 (dahil) yıldan fazla, 4 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 55 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,

- Sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir.

Diğer yandan, yine 506 sayılı SSK'nın geçici 81. madde C bendi⁴⁸ uyarınca da; 23.05.2002 tarihinde 15 yıllık sigortalılık süresini kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün

malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunanlara istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanacaktır. 23.5.2002 tarihinde (a) bendinde öngörülen şartları yerine getiremeyenlerden bu şartları; 24.5.2002 ile 23.5.2005 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları, 24.5.2005 ile 23.5.2008 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 54, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları, 24.5.2008 ile 23.5.2011 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 56, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları, 24.5.2011 tarihinden sonra yerine getiren kadınlar 58, 24.5.2011 ile 23.5.2014 tarihleri arasında yerine getiren erkekler 59 yaşını doldurmuş olmaları, 24.5.2014 tarihinden sonra yerine getiren erkekler 60 yaşını doldurmuş olmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir.

1475 sayılı İK. m.14/1-bent 5, 506 sayılı SSK'nın geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamış olmayı, kıdem tazminatına hak kazanmanın bir yolu olarak gösterdiğinden, yani yaş koşuluunu aramaksızın sadece maddede sözü geçen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını göz önüne aldığından, yukarıda ayrıntıları verilmiş olan Kanun'un geçici 81. maddesinde sözü edilen yaş sınırlarının hiçbiri dikkate alınmaksızın, sadece yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan kadın ve erkek işçi iş sözleşmesi bildirimli olarak feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Yaş dışında, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak iş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli olarak feshedilmesi durumunda da, işçi m.14/1-bent 5 uyarınca kıdem tazminatına hak kazanacağından, bu koşulun gerçekleştiğini öncelikle ispat etmelidir. Zira bu gibi hallerde işçi prim gün sayısını ve sigortalılık süresini doldurmuş olmasına rağmen henüz genç yaşta olabilecek ve yapılan feshin emeklilik gün sayısının ve sigortalılık süresinin dolması sebebiyle yapıldığı anlaşılamayabilmektir. Bu anlamda fesih sebebi ile kıdem tazminatı talep eden işçinin yaşlılık aylığına, prim

gün sayısı ve sigortalılık süresi kapsamında hak kazanmış olduğunu belgelemesi gerekecektir. Yani bir başka ifade ile, işçi iş sözleşmesini yaş haddi dışında yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurması sebebi ile 1475 sayılı İK. m.14/1-bent 5 uyarınca feshettiğini fesih beyanında açıkça belirtmelidir. Aksi halde 1475 sayılı İK. m.14/1-bent 5 koşullarını taşıyor olsa bile, bunu fesih esnasında belirtmediği ve belgelemediği takdirde, daha sonra bu koşulların varlığına dayanarak hak talebinde bulunulması mümkün olmayacaktır⁴⁹. Bu anlamda iş sözleşmesini bu durumu belirterek fesheden işçinin, Kurum'a başvuruda bulunması ve Kurumdan alacağı yaş dışında, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurduğunu gösteren belgeyi işverene tevdi etmesi yeterli olacak ve tevdi ile birlikte işverenin kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğünün doğacağı ifade edilebilecektir.

Hatta bu konuda bir adım daha ileri giden Yargıtay, uygulamada yapılanın aksine Kurumdan alınacak böyle bir belgede işçinin kıdem tazminatına hak kazanmış olduğu ibaresinin yer almasına da gerek duymamaktadır. Yani Yargıtay sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile iş sözleşmesini fesheden işçinin feshinin haklı sayılması gerektiğini ve ilgili kanuni düzenlemede, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı yazı ile sigortalılık süresini belirledikten sonra kıdem tazminatı almaya hak kazanacağı yolunda bir kural konulmadığını belirterek, Sosyal Güvenlik Kurumunca sadece işçinin sigortalılık süresi, prim ödeme gün ve aylığa esas yaş şartı ile yaşlılık aylığına hak kazanma yolunda bilgi tespit yazısı düzenlenebileceğini, buna karşılık kıdem tazminatı ödenmesi konusunda karar veren makamın Sosyal Güvenlik Kurumu olmayacağını, aksinin kabulü halinde ise taraflar arasında ki iş sözleşmesine ilişkin hukuki ilişkide, taraf olmayan Kurum'un kararının belirleyici olacağını, bunun ise temelde özel hukuk ilişkisi niteliğinde olan "iş sözleşmesi" içeriğine uygun düşmeyeceğini ifade etmektedir⁵⁰.

Diğer yandan, belgenin geç tevdi edilme-

si durumunda dahi, fesih tarihi itibari ile bu koşulların taşınması ve fesih sebebinin fesih bildiriminde açık olarak bildirilmesi koşulu ile kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün fesih tarihinde başlamış sayılacağı kabul edilebilecektir⁵¹. Hatta Yargıtay iş sözleşmesinin feshi beyanını içerir dilekçesine, ek olarak yaşlılık aylığı koşullarını gerçekleştirdiğine ilişkin belgeyi ekleyerek işverene veren işçinin, kısa bir çalışma süresinin ardından, makul bir süre içerisinde ilgili sosyal güvenlik kurumuna başvurusunu ve yaşlılık aylığı tahsisine hak kazandığının anlaşılması olmasını bile, iş sözleşmesinin "emeklilik" amacıyla feshedilmesi olarak kabul etmektedir. Yani bir başka ifade ile Yargıtay göre, iş sözleşmesinin feshinden sonra işçinin farklı bir işyerinde kısa bir süre çalışılmış olması dahi, iş sözleşmesinin fesih amacını ortadan kaldırmayacak, iş sözleşmesini feshettiği tarih itibariyle sigortalılık süresi ve prim gün sayısı yönünden yaşlılık aylığı için aranan koşulları sağlamış bulunması karşısında, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁵². Yani bir başka ifade ile, Yargıtayın, iş sözleşmesinin hangi hallerde yaşlılık/malullük aylığı-toptan ödeme almak amacıyla feshedilmiş sayılacağı konusunda tutarlı ve kesin bir esas getirmediği ve bu konuda biraz esnek bir yaklaşım sergilediği söylenebilecektir⁵³.

3- Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin Öngörülen Sigortalılık Süresini ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlayarak İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Sonuçları

Görüldüğü üzere, 1999 yılında yapılan değişikliklerle işçilere sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmaları koşulu ile yaşları tutmasa dahi kıdem tazminatı talep etme hakkı getirilmiştir. Yani bir başka ifade ile, bir işçi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu veya 506 sayılı SSK'nın geçici maddeleri uyarınca, emekli olmak için sadece yaşını bekliyorsa, bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanabilecektir (1475 sy. İK. m.14/1 bent 5). Bunun için gereken tek koşulun ise işçinin sigorta müdürlüğünden yaş

dışındaki koşulları, yani sigorta süresi ve prim gün sayısını doldurduğunu gösteren bir yazı alması olduğu ifade edilebilecektir. Nitekim uygulamada, Sigorta Müdürlüğü, bu amaçla kendisine başvuran işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarını taşıdığını ve bu sebeple işten ayrılırsa kıdem tazminatı isteyebileceğini hizmet dökümüne yazmakta ve işçi bu yazıyla işverene başvurup iş sözleşmesini feshettiğinde kıdem tazminatı alma hakkına sahip olabilmektedir.

Burada kademeli geçiş hükümlerinden ziyade, yani yaşa dayalı kademelendirme hükümleri dışında özellikle 506 sayılı Kanun'un geçici 81. maddesinin (C) bendi önem taşımaktadır. Zira (C) bendinde emekliliğe ilişkin olarak yaş dikkate alınmadığımızda sadece 15 yıl sigortalılık ve 3600 prim ödeme gün sayısı karşımıza koşul olarak çıkmaktadır.

Yani bir başka deyişle, bir işyerinde çalışan en az bir yıllık kıdemi olan bir işçi, 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını doldurdu ise, iş sözleşmesini emeklilik sebebi ile bildirimli olarak feshederse 506 sayılı SSK. Geçici madde 81-bent C ve 1475 sayılı İK. m.14/ bent 5 birlikte değerlendirildiğinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Herhangi bir tereddütlü durumda ise, 1475 sayılı Kanun'a 4447 sayılı Kanun ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini bu kapsamda feshettiğini iddia eden işçi bunu ispatla yükümlü olacaktır⁵⁴.

Bu konuda uygulamada SGK ve Yargıtay⁵⁵ arasında her hangi bir tereddütlü yaklaşım olmamakla birlikte, sorun bu gerekçeye dayanarak iş sözleşmesini fesheden ve kıdem tazminatına hak kazandığı iddia edilen işçinin bu tazminatı aldıktan sonra başka bir işyerinde tekrar çalışmaya başlamasının, söz konusu kıdem tazminatı alma hakkına bir zarar verip vermeyeceği hususunda ortaya çıkmaktadır.

Kanunda bu konuda her hangi bir açıklık olmamasına rağmen, Yargıtay⁵⁶ bir kararında, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulu ile yaş tutmayan bir işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkının doğmasını, işçinin iş sözleşmesini feshettiği anda bir daha çalışmama iradesinin olması koşuluna bağlamıştır.

Kanımızca Yargıtay'ın kararında aradığı bu

koşul, hiçbir kanuni zemine dayanmamakta ve işçinin çalışma hak ve özgürlüğünü ileriye yönelik olarak sınırlayan bir nitelik taşımaktadır⁵⁷. Zira Yargıtay'ın bu görüşü kabul edildiğinde, işçinin kanunlardan kaynaklanan bir hakkını kullanabilmesi, Anayasa'dan kaynaklanan çalışma hak ve özgürlüğünden geçici de olsa vazgeçmesi koşuluna bağlanmış olacaktır. Ayrıca kararda belirtilen iş sözleşmesinin fesih anında bir daha çalışmama iradesinin olması son derece soyut ve sadece fesih anındaki iradeyi bağlar niteliktedir. Yani karardaki ifadeye bağlı kalındığında, fesih anındaki iradenin bir daha çalışmama yönünde olmasına rağmen, daha sonra bu iradenin yeniden çalışma yönünde değişmesi pekâlâ mümkün olabilecektir. Nitekim Yargıtay da kararında "...işçinin işten ayrılmasından sonra yeniden çalışmasının gündeme gelebileceği ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılmasının beklenmemesi" gereğinden söz edilerek özellikle işçinin "ilk ayrıldığı an" üzerinde durulmuş, işçinin ayrılma anındaki iradesinin önemli olduğundan söz edilmiştir. Yargıtay özellikle işçinin ayrılma anındaki iradesinin tespitinden söz ederek, o anda işçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı taktirde 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılmasının söz konusu olmayacağını ifade etmiştir.

Yargıtay'ın ayrılma anındaki iradeyi esas alan görüşüne karşın, kanımızca, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulunu gerçekleştiren ancak yaş tutmayan bir işçi, iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazandıktan ve bu tazminatı aldıktan sonra, tekrardan başka bir iş yerinde çalışmaya başlarsa, bu durumun daha önce Kanun uyarınca hak etmiş olduğu kıdem tazminatı hakkı üzerinde bir etkisi olmayacaktır.

Yine bunun gibi bazı işverenlerce, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulu ile yaş tutmayan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi aşamasında, işçinin notere gönderilerek kendisinden bu işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmayacağı, aksi takdirde almış olduğu kıdem tazminatını ken-

dilerine iade edeceği yönünde vermesi istenen taahhütnamelerin hukuken korunmayacağı, işçiden baskı ile alınmış bir ibraname veya işe iade davası açmayacağına ilişkin bir belgeden farklı olmayacağı ifade edilebilecektir. Bu anlamda henüz iş sözleşmesi tam anlamıyla haklar ödenerek sonuçlanmadan alınan bu tür bir belgenin, Yargıtay'ın da kararlarında ifade ettiği gibi iş sözleşmesinin devamı sırasında alınan bir belge olarak değerlendirilmesi ve bu tür belgeye hukuken geçerlilik tanınmaması kabul edilebilecektir⁵⁸.

Zira işçinin SSK.m.81/bent C den ve İK.m.14/1-bent 5' den doğan iş sözleşmesini fesih ve kıdem tazminatına hak kazanma imkanı herhangi bir koşula dayanmayan, doğrudan bu koşullara sahip işçilere tanınmış haklardandır. Nitekim yine 1475 sayılı İK. m. 14/2 uyarınca, evlendikten sonra 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesheden kadın işçi açısından da ortaya çıkan durum buna benzemektedir. Yargıtay bu durumda, evlendikten sonra 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin kıdem tazminatını aldıktan sonra, başka bir işyerine girip çalışmasında bir sakınca görmemekte ve bu durum kadın işçinin kazanmış olduğu kıdem tazminatı hakkına bir zarar vermemektedir⁵⁹.

Sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulu ile yaşı tutmayan, iş sözleşmesini fesheden ve ilgili Kanunlar uyarınca kıdem tazminatına hak kazanan bir işçiye ilişkin olarak kabul edilebilecek tek kısıtlama, iş sözleşmesini fesheden işçinin işvereni ile anlaşarak tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, işçinin sigorta süresi ve prim gün sayısına dayanarak ikinci kez iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı istemesine ilişkin olabilecektir. Nitekim bu durumda işçinin işverenin hakkın kötüye kullanılması iddiaları ile karşılaşması söz konusu olabilecektir.

Buna karşılık, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulu ile yaşı tutmayan bir işçinin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını aldıktan sonra, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda çalışmaya başladığı işyerlerinde de bu hakkını tekrar kullanabileceği kabul edilebilecektir⁶⁰.

B- Emekliliğe Hak Kazanma Sebebi ile Fesihle Kıdem Tazminatının Hesabında Gözönüne Alınacak Kıdem Süresi

1- Genel Kural

1475 sayılı İK. m.14 uyarınca, kıdem tazminatı ödenmesi gereken hallerde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecek ve bir yıldan artan süreler için ise, aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır (m.14/2). Yine madde uyarınca, işçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanacak ve işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacaktır (m.14/3)⁶¹.

Yani bir başka ifade ile, İş Kanunu'na tabi olarak⁶² sürekli bir işte iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için her şeyden önce bir işyerinde ya da aynı işverenin buyruğunda asgari bir yıl çalışmış olması gerekmektedir (1475 sayılı İK.m.14/1). Kıdem süresinin ne zaman başlayacağı, 1475 sayılı İK.m.14/2' de yer alan "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren..." ifadesi ile işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olarak gösterilmiştir. İş sözleşmesinin işçinin çalışmaya başlamasından önce veya sonra yapılmış olması da önemli değildir⁶³. Bunun ötesinde doktrinde⁶⁴ işçinin fiilen çalışmaya başlamasından önce emeğini işverenin emrine arz ettiği tarih, kıdem süresinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda işçinin işyerinde işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de işçinin kanuni günlük iş sürelerinden sayılacak ve bu sürenin ilk günü de kıdem süresinin başlangıcını oluşturacak-

tır⁶⁵. Diğer yandan, deneme süreli sözleşmelerde deneme süresi kıdem süresine dahil olacak ve deneme süresinin ilk günü kıdem süresinin başlangıcı sayılacaktır⁶⁶.

Kıdem süresinin sona ermesi ise, sözleşmenin sona ermesi ile gerçekleşecektir. Sözleşmenin bildirimsiz fesihle sona ermesi söz konusu ise, feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa ulaştığı gün kıdem süresinin sonu olacaktır. İş sözleşmesinin bildirimli feshinde ise, sözleşme bildirim sürelerinin sonunda sona ereceğinden, kıdem süresinin sonu da bu tarih olacaktır⁶⁷. Buna karşılık, usulsüz, kötü niyetle ya da ihbar süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle yapılan fesihle ise, iş sözleşmesinin ve kıdem süresinin sonu, fesih iradesinin açıklanması tarihi olacaktır⁶⁸. Diğer yandan işçinin ölümü halinde ise, kıdem süresinin sonu ölüm tarihi olacaktır.

İK.'da öngörülen tam yıl esaslı iş sözleşmesinin ayakta durduğu süreyi ifade etmektedir. Ancak, TSGLK.m.42/5 uyarınca kanuni grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresinde dikkate alınmaz⁶⁹. Yargıtay kıdem tazminatına ilişkin sürenin hesabında, sadece fiili çalışmalar ile kanunen çalışılmış sayılan sürelerin göz önüne alınacağını belirtmekte ve 1475 sayılı İK.m.14' deki "tam yıl"ın bu kanuna göre çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplamı olduğu, buna karşın, iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemlerin kural olarak bu konuda dikkate alınmaması gerektiğini kabul etmektedir⁷⁰. Ancak bununla birlikte Yargıtay, sözleşmenin kanunen askıda kaldığı durumlarda askı süresinin kural olarak kıdem süresine dahil edilmeyeceği görüşüne rağmen, sadece işçinin hastalık ve kaza gibi nedenlerle işine devam edemediği hallerde ise, devamsızlık süresinin belirli bir kısmının kıdem süresinden sayılacağını kabul etmektedir⁷¹.

Diğer yandan, kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdemini hesaplanması hususuna ilişkin sorun 4857 sayılı İK'nın 13. maddesinin 2. fıkrasında yer alan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt sözleşmenin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı

hükmünden sonra çözüme kavuşmuştur. Buna göre, haftanın belirli günlerinde çalışanların da kıdemini hesabında iş sözleşmesinin tüm süresinin dikkate alınacağı görüşü kabul edilmiştir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında kısmi süreli iş sözleşmelerinde bir işçinin kıdemini hesabında; işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak sürenin değil, sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki sürenin göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir⁷².

Diğer yandan, ayrı iş sözleşmeleriyle aynı gün değişik işverenlere ait işyerlerinde çalışmalarda, diğer koşulların da varlığı halinde kıdem tazminatına hak kazanmak mümkün olabilecek, ancak bu durumda İK.m.14/8' de yer alan "aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmez" kuralı gereği, aynı döneme ilişkin olarak bir tek kıdem tazminatı hesaplanacak ve işçinin değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerle orantılı olarak her bir işverene paylaştırılacaktır⁷³.

2- Emekliliğe Hak Kazanma Sebebi ile İşçi Tarafından Yapılan Fesihle Kıdem Tazminatının Hesabında Göz Önüne Alınacak Kıdem Süresinin Hesabında Kamu Kurumlarında Çalışan İşçilere İlişkin Olarak Getirilmiş Özel Düzenleme

a- Genel Olarak

Yukarıda da izah edildiği üzere, 1475 sayılı İş Kanunu m.14, kıdem süresinin tayininde esas olarak aynı işverene bağlı olarak çalışmayı nazara almıştır. Ancak bu kuralın istisnası, işverenin şahsında meydana gelen değişiklikler halinde ortaya çıkmakta, bu durumda işverene değil aynı işyerine bağlılık esaslı söz konusu olmaktadır. Yani aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesi şartıyla işverenin şahsındaki değişiklikler kazanılmış kıdemi etkilememektedir⁷⁴. Diğer yandan işçi, aynı işverenin değişik işyerlerinde de çalışmış olsa, bu çalışmaların tümü kıdem süresinin hesabında dikkate alınacaktır.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için söz konusu olan çalışmasının aralıksız

olması da şart değildir. Buna göre, aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde ya da işyerinin el değiştirmesine rağmen çalışmaya devam olunan işyerinde sürdürülen aralıklı çalışmalar da kıdem süresinin hesabında birlikte göz önüne alınacaktır (İK.m.14/2). Aralıklı çalışmalarda da, fiilen çalışılan sürelerle kanunen çalışılmış sayılan sürelerin (İK.m51) toplamı kıdem süresini oluşturacaktır⁷⁵. Ancak aralıklı çalışmalarda bu sürelerin birleştirilebilmesi için kural olarak bu süreler sonunda kıdem tazminatına hak kazanır bir biçimde işten ayrılmış olmak ve kıdem tazminatı almamış olmak gerekmektedir. Buna karşın, çalışılmayan dönemlerin, kıdem süresinin hesabında dikkate alınacağına ilişkin olarak toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler geçersiz olacaktır⁷⁶.

Görüldüğü üzere, 1475 sayılı İK.m.14/III, işçilerin kıdemlerinin, iş sözleşmelerinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerin göz önüne alınarak hesaplanacağı kuralını getirmektedir. Bunun gibi, kamu kurumlarında aralıklı olarak çalışan işçiler için de, aynı esas geçerli olup, sadece aynı kamu işverene ait bir veya değişik işyerlerinde ya da işyerinin el değiştirmesine rağmen çalışmaya devam olunan işyerinde, sürdürülen aralıklı çalışmalar kıdem süresinin hesabında birlikte göz önüne alınacaktır. Bir başka deyişle, farklı kamu kurumlarında geçen çalışma sürelerinin de kıdem tazminatı açısından birleştirilmesi kural olarak mümkün olmayacaktır.

Ancak bu genel kurala bir istisna getiren 1475 sayılı İK.m.14/V; kamu kesiminde çalışan işçiler yararına, bir şartla farklı kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin, kıdem tazminatına esas olacak hizmet süresinin tespitinde birleştirilebilmesine olanak tanımıştır. Bu şart; aynı ya da değişik kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, işçinin Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre⁷⁷ yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanmasıdır. Yani, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına

ya da toptan ödemeye hak kazanan işçi açısından, değişik kamu işverenlerinin buyruğunda geçen çalışma süreleri birlikte göz önüne alınacaktır⁷⁸.

Bir başka deyişle; kanunda yer alan genel kuralın aksine, bazı hallerde kamu kesiminde her biri diğerinden bağımsız işveren sayılan değişik kamu kurumlarında farklı iş sözleşmeleriyle geçirilen farklı dönemlerdeki sürelerin, belli koşullarla birleştirilerek işçiye (veya mirasçılara) toplam kıdem süresi üzerinden kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüştür. Ancak, kanunda belirtilen kamu kurumlarında geçen ve işçinin iş sözleşmesinin evvelce kanuna göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle son bulan hizmet süreleri, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Kanun koyucu burada, işçinin değişik kamu kurumlarında çeşitli tarihlerde geçirdiği hizmet sürelerinin belli koşullarla birleştirilerek, tüm süre için işçiye bir tek kıdem tazminatının ödeneceğini ve bu kıdem tazminatını ödemekle yükümlü işverenin ise "son kamu işvereni" olduğunu belirtmektedir (1475 sayılı İK.m.14/V). Bu anlamda kanun hükmü uyarınca sadece, son işverenin bir kamu işvereni olması halinde böyle bir yükümlülük ortaya çıkmaktadır⁷⁹. Ancak son kamu işverenin bu sorumluluğu sadece kıdem tazminatı alacaklı işçiye karşıdır. Zira, işçiye kıdem tazminatı ödemesinde bulunan son kamu işvereni, önceki her bir kamu işverene kendisinde geçen hizmet süresine ilişkin olan kıdem tazminatı kısmını rücu edebilecektir. Ancak önceki kamu işverenince kıdem tazminatı ödenerek kıdem tazminatı ilişkisi tasfiye edilmişse, artık bu sürenin yeniden kıdeme katılması ve dolayısıyla anılan hizmet süresi için son kamu kuruluşu işverenin sorumluluk taşıdığı söylenemeyecektir⁸⁰.

b- Değişik Kamu Kurumlarında Geçen Kıdem Sürelerinin Birleştirilebilmesinin Koşulları

1927 sayılı Kanunla⁸¹ istisnai bazı hükümler getirilerek 1475 sayılı İK.m.14 yeniden düzenlenmiş ve değişik kamu kurumlarında geçen sürelerin bazı koşulların gerçekleşmesi halinde tek işverene bağlı olarak geçirilmiş gibi bir-

leştirilmesi kabul edilmiştir. Kamu kurumları bakımından getirilen değişiklikle, söz konusu kamu kurumları farklı tüzel kişilikleri de olsa, kıdem tazminatı bakımından adeta tek işveren gibi düşünülmektedir.

İK. m.14/V uyarınca, emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshinde, değişik kamu kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilebilmesi bazı koşulların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Bu koşullar,

- söz konusu hizmetlerin kanunda öngörülen kamu kurumlarında geçmesi;
- bu hizmetlerin SSK'ya veya SSK ve Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olması;
- ve her bir hizmetin kıdem tazminatına imkan verir biçimde son bulması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

aa- Hizmetlerin Kanunda Öngörülen Kamu Kurumlarında Geçmesi

1475 sayılı İş Kanunu m.14/VII uyarınca, kanunda geçen kamu kurumları deyimi, genel ve katma bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4. maddesinde sayılan kurumları kapsamaktadır⁸². Bu anlamda, değişik kamu kurumlarında geçmiş hizmetlerin birleştirilerek tüm süre için son kamu kurumu işverenince tek bir kıdem tazminatı ödenebilmesi için, bu hizmetlerin geçtiği kamu kurumlarının belli niteliklere sahip olması gerektiği söylenebilecektir⁸³. Dolayısı ile her kamu kurumunda geçen hizmetin birleştirilebileceğinden söz etmek mümkün olmayacaktır⁸⁴. Ancak 1475 sayılı İK.m.14/VII'de sözü edilen, 468 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve onun yerini 02.04.1987 tarih ve 3346 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Fonların Türkiye Büyük Millet Meclisince Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Kanun"⁸⁵ almıştır.

Söz konusu Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrası ile 1475 sayılı İK.m.14/VII birlikte dikkate alındığında kıdem tazminatı bakımından kendilerinde geçen hizmetlerin birleştirileceği kamu kurumlarının; "genel, katma ve özel bütçeli idareler" ile "ödenmiş sermayesinin yarısından fazlası kamu tüzel kişilerinince sağlanmış olan kurumlar ile bu kurumların ödenmiş sermayesinin yarısından fazlasını sağlamış oldukları diğer kurumlar ve yukarıda sayılanlardan olmamakla beraber kendilerine bazı kamu

yetki ve görevleri verilmiş olup galip vasıfları bu kamu hizmetlerini yürütmek olan ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından olmayan özel kanunlara tabi kurumlar ve İller Bankası"nın olduğu söylenebilecektir. Uygulamaya bakıldığında yukarıda sözü edilen Kanunların kapsamlarına hangi kamu kurumlarının girdiği ya da girmediği, genellikle Yargıtay kararlarına konu olmaktadır⁸⁶.

Farklı kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin, kıdem tazminatı bakımından birlikte değerlendirilebilmesi için, işçinin emekli olduğu tarihte çalıştığı kurumun da bir kamu kurumu olması gereklidir. İşçinin çalıştığı işveren önceden bir kamu işvereni olmakla beraber, daha sonra bu niteliğini kaybettiği takdirde, 1475 sayılı İK.m.14/V hükmünün uygulanması söz konusu olamayacaktır⁸⁷. Ayrıca tüm hizmetlerin kanunda belirtilen kamu kurumlarında geçmiş olması zorunludur. Ancak buna karşılık, işçinin son çalıştığı kurum değil de, daha önce çalıştığı tarihte kamu kurumu niteliğinde olan işyeri, sonradan özelleştirilerek kamu kurumu niteliğini yitirmiş olsa dahi, işçi hizmet sürelerinin birleştirilmesini isteyebilecektir⁸⁸.

bb- Hizmetlerin SSK'ya veya SSK ve Emekli Sandığı Kanunu'na Tabi Olarak Geçmiş Olması

Farklı kamu kurumlarındaki hizmetlerin birleştirilebilmesinin ikinci koşulu, bu hizmetlerin sosyal güvenlik açısından sadece Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya Sosyal Sigortalar Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu'na tabi geçmesidir. Sosyal Güvenlik reformu kapsamında artık söz konusu Kanunlar tüm hükümleriyle yürürlükte bulunmadığından, m.14/V deki ifadelerin 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının a,b ve c bentlerine göre çalışma olarak anlaşılması yerinde olacaktır.

Bundan anlaşılacağı üzere, hizmetlerin tümünün T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak (yani 4/1-c) geçmesi durumunda 1475 sayılı İK.m.14/V vd. hükümleri uygulanamayacak, ancak şartları varsa T.C. Emekli Sandığı'ndan emeklilik ikramiyesi ve bu sürelerin işçilikte geçen kısmı için ayrı ayrı kıdem tazminatı gündeme gelebilecektir (Hiz. Bir.Kan.m.12)⁸⁹.

Kanunun "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve

Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak geçen hizmet süreleri..." şeklindeki ifadesi hizmetin bu her iki kanuna birden tabi olarak geçmesi anlamına gelmemektedir⁹⁰. Zira sosyal güvencilikte teklik ilkesi gereği bir hizmet sadece bir sosyal güvenlik kanuna tabi olabilecektir. Burada kastedilen, söz konusu bu sürelerle ilişkin olarak farklı zamanlarda hem SSK'ya tabi olarak geçirilen sürelerin, hem de T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi geçirilen sürelerin dikkate alınacağıdır.

Doktrinde bir kısım yazar değişik kamu kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilebilmesi için, çalışanın iş sözleşmesini feshettiği anda mutlaka Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi bir işçi (m.4/1-a) olması gerektiği görüşündedir⁹¹. Buna karşın bir kısım yazar ise, iş sözleşmesini feshettiği anda T.C. Emekli Sandığına tabi bir işçi olup da, emekli aylığı almak amacıyla sözleşmeyi fesheden işçiye de bu imkan tanınarak, daha önce değişik kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin, kıdem tazminatı açısından birleştirilebilmesinin söz konusu olabileceği görüşündedir⁹².

Kanun metninin ifade tarzı gerçekten kıdem tazminatı açısından değişik kamu kurumlarında geçen hizmetlerinin birleştirilebilmesi için, iş sözleşmesinin feshedildiği anda mutlaka Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi (m.4/1-a) bir işçi olunması gerektiği şeklinde bir yorum yapmaya elverişlidir. Oysa burada bizim de katıldığımız görüş uyarınca, kanun metninde ortaya çıkan durum, aslında kanun koyucunun işçi statüsünde iş sözleşmesiyle çalışanların kural olarak SSK'ya tabi olacağını düşünmesi, işçi statüsünde çalışan kimselerin az bir kısmının da olsa T.C. Emekli Sandığı'na tabi olduğunu gözden kaçırmaması sebebi ile ortaya çıkmış bir durumdur. Yoksa kanun metnindeki ifadenin göz önüne alınarak, kanun koyucunun T.C. Emekli Sandığı'na tabi olarak işçi statüsünde iş sözleşmesiyle çalışanlar için bu imkanın söz konusu olmamasını amaçladığı söylenemeyecektir⁹³.

Bu anlamda burada önemli olan nokta; kamu kurumlarında çalışan bir kimsenin, önceki farklı kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi için, aylık ya da toptan

ödemeye hak kazandığı son dönem çalışmasını iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi olarak geçirmiş olmasıdır. Yani bir başka deyişle, önceki kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilebilmesi için, SSK hükümleri çerçevesinde aylık veya toptan ödemeye hak kazanılması yeterli olmayıp, çalışan kimsenin son işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçi sıfatında olması gerekmektedir⁹⁴.

Ayrıca 1475 sayılı İK.m.14/V çerçevesinde hizmetlerin birleştirilebilmesi için önceki çalışma dönemleri içinde "sigortalı" sıfatıyla çalışmak ya da çalışmış olmak zorunluluğunun bulunmadığı, sadece kanunen belirlenen kamu kurumlarında işçi sıfatıyla çalışmış olmanın yeterli olduğu Yargıtayca kabul edilmiştir⁹⁵. Yani, işçinin birleştirilecek çalışma sürelerinin çalıştığı dönemde sigorta kapsamında olmaması, önceki dönemlerde sigortalı olarak çalışmaması birleştirme açısından önem taşımayacaktır.

Ancak, bilindiği üzere, geçmişte her iki sosyal güvenlik kurumu kapsamında da işçi olarak çalışmak söz konusu olabileceğinden tüm hizmetlerin iş sözleşmesiyle işçilikte geçmesi halinde ortaya her hangi bir sorun çıkmayacaktır. Ancak, birleştirilecek hizmetlerin tümünün işçilikte geçmemesi, bu sürelerin bir kısmının memur statüsünde geçmesi hallerinde, bu hizmetlerin de kıdem tazminatına esas çalışma süresinin hesaplanmasında hesaba katılmayacağı konusu öteden beri doktrinde üzerinde tartışılan bir konu olmuştur.

Gerçekten de tüm hizmet süreleri içinde ister rızaları ile isterse rızaları dışında, önce memur olarak çalışıp, daha sonra işçiliğe geçen ve memuriyet süresinin yeterli olmaması nedeniyle ikramiyeden yoksun kalan kimselerin, memuriyette geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hususunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır⁹⁶. Konuya ilişkin olarak Yargıtay önceleri, memurlukta geçen sürelerin m.14/V anlamında kıdem hesabına dâhil edilemeyeceği görüşünü ifade etmiştir⁹⁷. Ancak daha sonra 1979 ve 1992 döneminde vermiş olduğu kararlarda Yargıtay bu görüşünü değiştirmiş ve maddede sözü edilen diğer koşulların mevcut olması halinde işçinin daha önce memurlukta

geçen süresinin de kıdem süresi hesabında dikkate alınacağı yönünde kararlar vermiştir⁹⁸. Ancak bu görüşünde de istikrarlı olamayan Yargıtay zaman zaman vermiş olduğu kararlarda memur statüsünde geçirilen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesaplanırken dikkate alınmaması gerektiği yönünde görüş bildirmektedir⁹⁹.

Muvazzaf askerliğin yapılmış olduğu dönemin sonradan borçlanılması durumunda da, işçinin kıdem tazminatının hesaplanması aşamasında bu dönemin hesaba katılıp katılmayacağı hususuna ilişkin kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak özel sektörde çalışan işçiler açısından borçlanılmış bulunan muvazzaf askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı hususunda Yargıtay¹⁰⁰ ve doktrinde görüş birliği bulunmaktadır. Buna karşın, kamu kurumlarında çalışan işçilere ilişkin olarak Yargıtay ve doktrin arasında bu konuda bir görüş birliği olduğu söylenemeyecektir. Zira Yargıtay muvazzaf askerlik hizmetinin bir kamu yükümlülüğü olması ve kaçınılmaması nedeniyle, işçilerin uzun süreli sigorta kollarından yardımlara hak kazanmalarında, hak kaybına uğramalarını önlemek amacıyla tanınmış bulunan askerlik borçlanması süresinin de, kamu kurumlarında çalışan işçiler açısından bazı koşulların varlığı halinde kıdem tazminatında göz önüne alınacağı görüşünü taşımaktadır¹⁰¹.

Buna göre, kamu kesiminde borçlanılan askerlik süresinin, ancak 1475 sayılı İK.m.14/V hükmü uyarınca, iş sözleşmesinin işçi tarafından malullük, yaşlılık aylığı almak amacıyla feshedilmesi halinde kıdem tazminatı hesabına dâhil edileceği, artık Yargıtay'ın yerleşik içtihadı haline gelmiştir¹⁰². Yani bir başka deyişle, Yargıtay'a göre, malullük, yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesi sona eren işçi özel kesimde çalışıyorsa, sosyal sigorta açısından yaptığı muvazzaf askerlik hizmeti borçlanması kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacak buna karşılık, işçi kamu kesiminde çalışıyorsa bu süreler dikkate alınacaktır¹⁰³. Askerlik borçlanması yoluyla sosyal güvenlik açısından borçlanılan ve Yargıtayca kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınmasının gerekli olduğu belirtilen askerlik süresi muvazzaf

askerlik süresidir. Zira, tatbikat, manevra vs. nedeniyle yaptırılan askerlik süresi¹⁰⁴ için böyle bir imkan yoktur¹⁰⁵. Ayrıca iş sözleşmesini emekli aylığı almak amacıyla fesheden işçinin çalıştığı kurum, İK. m.14/VII'de belirtilen kamu kurumları kapsamına girmediği takdirde, borçlanılan muvazzaf askerlik süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır¹⁰⁶.

Diğer yandan Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin emeklilik süresinin dolması nedeniyle sona erdirilmesi halinde de, işçinin sosyal sigorta açısından yaptığı askerlik borçlanması süresi kamu kesimi işçileri açısından kıdem tazminatında dikkate alınacaktır¹⁰⁷. Yani iş sözleşmesi ister işçi, isterse işveren tarafından feshedilsin, iş sözleşmesinin sona erdirilme nedeni, işçinin malullük, yaşlılık aylığı almaya hak kazanması ise borçlanılmış askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması söz konusu olacaktır. Hatta Yargıtay kamu kurumlarına ilişkin olarak, sosyal güvenlik açısından borçlanılmış muvazzaf askerlik sürelerini kıdem tazminatı hesabında kıdeme dahil ederken askerliğin iş sözleşmesi ile çalışmaya başlamadan önce veya çalışmaya başladıktan sonra yapılmış olması arasında bir fark da görmemektedir¹⁰⁸. Hatta iş sözleşmesinin son bulup emekli olduktan sonra yapılan askerlik borçlanmasının dahi aynı sonucu vereceği Yargıtayca benimsenmiştir¹⁰⁹. Buna karşılık Yüksek Mahkeme'ye göre, iş sözleşmesinin işçinin malullük, yaşlılık aylığı almaya hak kazanması sebebiyle işçi veya işveren tarafından feshedilmesi dışında, iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıran başka bir sebeple sona erse bile askerlik borçlanması süresi kıdem tazminatında dikkate alınmayacaktır¹¹⁰. Yine Yargıtay'a göre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınabilmesi için işçinin sağlığında askerlik borçlanma talebinde bulunmuş olması koşulu aranmakta¹¹¹, aksi halde yani işçinin borçlanmadan ölümü durumunda mirasçıların bu haktan yoksun oldukları kabul edilmektedir¹¹².

cc- Birleştirmeye Konu Olabilecek

Tüm Hizmetlerin Kıdem Tazminatına

Hak Kazandırır Şekilde Sona Ermesi

Kamu kurumlarındaki hizmetlerin birleştiril-

mi için iş sözleşmesinin, mutlaka işçi tarafından ve SSK'dan yaşlılık/malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshinin gerekmesinin¹¹³ yanında, değişik kamu kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilerek işçiye toplam süre üzerinden kıdem tazminatı ödenebilmesinin diğer bir koşulu da, kamu kurumlarında geçen her bir hizmetin kıdem tazminatına imkân verir biçimde son bulmasıdır. Kanun hükmünde bu koşul, sadece önceki diğer çalışmaların geçtiği iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermemesi olarak ifade edilmiştir. Ancak kıdem tazminatının genel nitelikleri itibariyle, en son çalışmanın söz konusu olduğu iş sözleşmesinin de kıdem tazminatını gerektirecek şekilde son bulması gerektiği açıktır. Zira son iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkân verir biçimde sona ermesi gereği m.14'ün genel niteliğinden kendiliğinden anlaşıldığı için kanun koyucu bundan ayrıca söz etmemiştir¹¹⁴.

Birleştirilmesi söz konusu olan hizmetlerin, işçi statüsünde geçmesi durumunda¹¹⁵ önceki iş sözleşmelerinin de kıdem tazminatına imkân verir biçimde sona ermiş bulunması zorunluluğu kanun hükmünde açıkça belirtilmiştir. Bu konuda her hangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Zira, m.14/II'nin aksine, m.14/VI bir önceki fıkrada sözü edilen kamu kurumlarında farklı zamanlarda geçen hizmetlerin birleştirilmesini sadece kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebepleri ile sona ermiş iş sözleşmeleri süreleri için mümkün görmüş ve daha önce icra edilmiş ve kıdem tazminatını gerektirmeyen bir şekilde sona ermiş iş sözleşmesi sürelerinin hesaba katılmayacağını bu sürelerin kıdeme esas alınmayacağı açıkça belirtilmiştir¹¹⁶. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır¹¹⁷.

Ancak istifanın kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir sona erme sebebi olmasına ve bunun gerek Yargıtay, gerekse doktrin tarafından kabul edilmiş olmasına rağmen¹¹⁸, Yargıtay değişik kararlarında, kamu kurumlarındaki hizmet sürelerinin birleştirilmesi açısından, istifa ile sona eren dönemleri de hesaba katabilecek çözümler geliştirmiştir¹¹⁹. Örneğin, Yargıtay'a göre; aynı üst kuruluşa bağlı kurumlar arasındaki geçişler istifa sayılmayacak¹²⁰, ay-

rılmalarda yeni bir kamu kurumuna geçileceği bildirilmişse bu da istifa sayılmayacak¹²¹ ve emeklilik koşulları gerçekleşmişse, dilekçede açıkça istifa denmesinin bir önemi olmayacaktır¹²². Bunun gibi Yargıtay'a göre, değişik kamu kurumlarında geçen hizmetlerin işten ayrılış ve işe başlangıç tarihleri itibariyle hemen birbirini takip edecek nitelikte olması durumu da, gerçek anlamda bir istifa olarak nitelendirilemeyecektir. Bir başka deyişle, işçinin önceki işten ayrılış ve yeni işe başlangıç tarihleri hemen birbirini takip ediyorsa, eğer eski ve yeni işveren işçinin karşılıklı olarak durumunu bilerek böyle bir intikali sağlamışlarsa, yani işçi yeni kamu kurumuna önceki kamu kurumundaki hizmetini bildirerek iş istemiş ve önceki kamu kurumuna da bu durumu bildirmiş ise, Yargıtay'a göre burada gerçek anlamda bir istifadan yani işi terk iradesinden söz edilmesi mümkün olmayacaktır¹²³.

Diğer yandan, bazı Yargıtay kararlarında kabul edilen ve doktrinde de yandaş bulan, kamu kurumlarında memur statüsünde geçen sürelerin de, kıdem süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği görüşünde olan yazarların bir kısmı, memuriyet süresinin memuriyetin sona eriş biçimine bakılmaksızın kıdem süresine katılacağını savunurken¹²⁴, diğer bir kısmı ise, iş sözleşmesine ilişkin olarak kıdem tazminatına hak kazandıran hallere kıyasla, memuriyetin de kıdem tazminatına engel olmayacak bir biçimde son bulması koşulunu, bu sürelerin birleştirilmesinde aramaktadır.

Birleştirme için, memuriyetin de kıdem tazminatına engel olmayacak bir biçimde son bulması koşulunu arayan görüş yandaşlarına göre, istifa¹²⁵, memuriyetten çıkarılma ya da mahkumiyet¹²⁶ gibi hallerde sona eren memuriyet süresi kıdeme yansıtılamayacaktır. Yani bir başka deyişle, önceki kamu kurumunda, ister işçi ister memur olarak geçen hizmet süresi, 14. maddenin birinci fıkrasında sayılan ve kıdem tazminatına hak kazandıran haller dışında bir nedenle örneğin istifayla sona ermişse bu süre kıdem tazminatı yönünden birleştirilmeyecektir¹²⁷.

Aksi yöndeki görüş yandaşlarına göre ise, memurlukta geçen sürelerin kıdem tazminatı-

na esas olacak kıdem hesabına dâhil edilebileceği görüşünün kabul edilmesi halinde, bu görüşün en azından tutarlı olabilmesi için, işçilikte geçen sürelerin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek İK. m.14/I'de sınırlı bir biçimde sayılmış sona erme hallerinin, memurlukta geçen sürelerle uygulanmaması gerekmektedir. Zira diğer görüş kabul edildiğinde, memurlukta geçen sürelerin kıdeme dahil edilebileceğine ilişkin düşünce fiilen uygulanamaz hale gelecektir. Çünkü memurlukta geçen sürelerin istifa veya ihraç dışında bir sona erme sebebi ile bitmesini düşünmek güç olacaktır¹²⁸. Bu yüzden, farklı kamu kurumlarında memur statüsünde çalışırken söz konusu olabilecek nakil olaylarının, farklı kuruluşlardaki kıdem sürelerinin birleştirilmesini engellemeyen bir olay olarak kabul edilmesi gerekmektedir¹²⁹.

Yargıtay ise, daha eski tarihli bazı aksi yöndeki kararlarını terk ederek, 1982 yılından itibaren vermiş olduğu birçok kararında, memuriyeti istifa ile sona eren işçinin, memuriyette geçen bu süresinin kıdeme dahil edilmeyeceğini kabul etmektedir¹³⁰. Yani Yargıtay, işçilikte geçen sürelerin birleştirilebilmesi için bu sürelerin, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek biçimde sona ermiş olması koşulunu, memurlukta geçen sürelerle de aynen uygulamakta ve bu nedenle de istifa halini, memurlukta geçen sürelerin kıdem hesabına dahil edilmesini engelleyici bir durum olarak görmektedir. Nitekim Yargıtay'ın 2004 yılında vermiş olduğu bir kararında¹³¹, memurluk süresinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamasının gerekçesini memuriyetin mahkûmiyet gerekçesi ile sona erdirilmesine dayandırmıştır. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, Yargıtay zaman zaman memuriyet süresinin hiçbir şekilde kıdeme katılamayacağı yönünde kararlar da vermektedir¹³².

SONUÇ

Görüldüğü üzere, bir işçi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu veya 506 sayılı SSK'nın geçici maddeleri uyarınca, emekli olmak için sadece yaşını bekliyorsa, bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatına hak kazanabilecektir (1475 sy. İK.

m.14/1 bent 5). Bunun için gereken tek koşulun ise işçinin sigorta müdürlüğünden yaş dışındaki koşulları, yani sigorta süresi ve prim gün sayısını doldurduğunu gösteren bir yazı alması olduğu ifade edilebilecektir.

Yargıtay'ın ayrılma anındaki iradeyi esas alan görüşüne karşın, kanımızca, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulunu gerçekleştiren ancak yaşı tutmayan bir işçi, iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazandıktan ve bu tazminatı aldıktan sonra, tekrardan başka bir iş yerinde çalışmaya başlarsa bu durumun, daha önce Kanun uyarınca hak etmiş olduğu kıdem tazminatı hakkı üzerinde bir etkisi olmayacaktır.

Diğer yandan, uygulamada bazı işverenlerce, sigorta süresini ve prim gün sayısını doldurmak koşulu ile yaşı tutmayan bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi aşamasında, işçinin notere gönderilerek kendisinden bu işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmayacağı, aksi takdirde almış olduğu kıdem tazminatını kendilerine iade edeceği yönünde vermesi istenen taahhütnameler de hukuken korunmayacak, bu belgelerin işçiden baskı ile alınmış bir ibraname veya işe iade davası açmayacağına ilişkin bir belgelerden bir farkı olmayacaktır. Bu anlamda henüz iş sözleşmesi tam anlamıyla haklar ödenerek sonuçlanmadan alınan bu tür bir belgenin, Yargıtay'ın da kararlarında ifade ettiği gibi iş sözleşmesinin devamı sırasında alınan bir belge olarak değerlendirilmesi ve bu tür belgeye hukuken geçerlilik tanınmaması kabul edilebilecektir. Zira, işçinin SSK m.81/bent C'den ve İK. m.14/1-bent 5'den doğan iş sözleşmesini fesih ve kıdem tazminatına hak kazanma imkanı herhangi bir koşula dayanmayan, doğrudan bu koşullara sahip işçilere tanınmış haklardandır.

Yine, İK. m.14/VI uyarınca, iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle feshedilmesi durumunda, genel kuralın aksine kamu kesiminde çalışan işçiler için ayrı bir imkân da söz konusu olacaktır. Buna göre, söz konusu hizmetlerin kanunda öngörülen kamu kurumlarında geçmesi; bu hizmetlerin SSK'ya veya SSK ve Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olması ve her bir hizmetin kıdem tazminatına imkân verir biçimde

son bulması durumunda, değişik kamu kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilerek kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınması söz konusu olacaktır. Bu anlamda yukarıda izah edildiği üzere, borçlanılmış askerlik süreleri ile memuriyette geçen süreler dahi kamu kesiminde çalışırken sözleşmesini emeklilik sebebiyle fesheden işçinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilecektir.

DİPNOTLAR

- 1 NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 2.Bası, Ankara 1994, s. 360 vd.; TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989, s. 233 vd.; EKONOMİ, Münir; İş Hukuku C.1, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1984, s.227 vd.; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 19.Bası, İstanbul Ağustos 2006, s. 203; DEMİR, Fevzi; İş Güvencesi Hukuku, 2. Bası, İzmir 1999, s.157 vd.; ÇUHRUK, M.; Kıdem Tazminatı, Ankara 1978, s.31, NARMANLIOĞLU, Ünal; Türk Hukuku'nda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s.129; DÖNMEZ, Kazım Yücel; İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008, s.165 vd.
- 2 NARMANLIOĞLU (Ferdi İş İlişkileri), s.361.
- 3 NARMANLIOĞLU (Kıdem Tazminatı), s.343 vd.
- 4 AKYİĞİT, Ercan; İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama), İstanbul 1999, s.25 vd.
- 5 ERKUL, İhsan; Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Müessesesinin Gelişmesi ve Bu Gelişmede 1927 sayılı Kanunun Yeri ve önemi, 1927 sy. Kanun Semineri s. 7 vd.
- 6 RG. 13.02.1952 t. No: 8033.
- 7 RG. 01.09.1971 t. No: 13943.
- 8 04.07.1975 tarih ve 1927 sayılı Kanunla, 17.10.1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunla, 05.05.1981 tarih ve 2457 sayılı Kanunla, 10.12.1982 tarih ve 2762 sayılı kanunla, 29.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla değişiklikler yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ERGİN, Berin, C.; Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul 1989, s. 14 vd.
- 9 4857 sayılı İK. m.120 uyarınca, 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca yine 4857 sayılı İK'nın Geçici 6. maddesi uyarınca da; kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacak ve kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar, işçilerin kdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklı olacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta 4857 sayılı İK'nın sadece İK. m.14'ü yürürlükte bırakması buna karşı kıdem tazminatına ilişkin 14. maddedeki esaslara aykırılık halinde uygulanacak müeyyidelerin yer aldığı diğer maddeleri yürürlükten kaldırmasıdır.
- 10 Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 - 2869/3 md.
- 11 Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md
- 12 4857 sayılı İK. Geçici Madde 1. "Bu Kanununun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 nci maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır."
- 13 GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 12.Bası, İstanbul Nisan 2009, s.448 vd.; TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11.Bası, İstanbul 2005, s 331; DİLİK, Sait; Sosyal Güvenliğin Karşılaştığı Riskler ve Türkiye'deki Durum, Kamu-İş Temmuz 1989, s.16; ALPER, Yusuf; Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1997, s.4.
- 14 ŞAKAR, s. 21.
- 15 RG. 16.06.2006 t. No: 26200.
- 16 ONAR, Sıdık Sami; İdare Hukuku Umumi Esasları, C.: 2 Üçüncü Baskı, s. 1269-1275; AKÇAY, Çanakkale İlinde Görev Yapan Öğretmenlerin Emekliliğe Hazırlık Eğitimine İhtiyaçları, (A.Ü.S.B.E. Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı Basılmamış Doktora Tezi), Ankara 1994, s.31 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.448 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.331; DİLİK, s.16; ALPER, s.4.
- 17 RG. 29-30-31.07.1964, 01.08.1964 t. No: 11766-11779.
- 18 1969 tarih ve 1186 sayılı Kanun ile, RG, 3.11.1969, No:13341.
- 19 Yarg. 10. HD. 26.5.1992, 9975/5961, YKD., Kasım 1992, 1715, Ayrıca Bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.452.
- 20 1981 tarih ve 2422 sayılı Kanun ile, RG, 8.3.1981. No:17273.
- 21 Daha sonra yine 1985 tarih ve 3246 sayılı Kanun ile (RG, 10.1.1986, 18984) ve 1992 tarih ve 3774 sayılı Kanun ile (RG, 27.2.1992, 21155) yapılan değişiklikler ile ilgili olarak bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.452, dn.19.
- 22 RG, 08.09.1999, No: 23810.
- 23 RG. 16.06.2006, No: 26200.
- 24 5510 sayılı Kanun, aylık bağlanması için gereken yaş koşulunda 2036 yılına kadar herhangi bir değişiklik öngörmekte, bu tarihten itibaren ise, yaşı kademeli olarak arttırmaktadır. Buna göre emekli aylığı bağlanması için gereken yaş; 1.1.2036 ila 31.12.2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61; 1.1.2038 ila 31.12.2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62; 1.1.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63; 1.1.2042 ila 31.12.2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64; 1.1.2044 ila 31.12.2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65; 1.1.2046 ila 31.12.2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65; 1.1.2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65 olarak uygulanacaktır (m. 28/11).
- 25 5510 sayılı Kanun'dan önce işçiler için kolaylaştırılmış seçenekte ödenmesi gereken prim gün sayısı 4500 gün olduğu için, bu sürenin 5400 güne çıkarılmasına ilişkin olarak da bir geçiş hükmü öngörülmüştür. Buna göre; 5400 günlük süre ilk defa; 30.4.2008 tarihi ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4600 gün olarak; 1.1.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim

- yılı başında 4600 güne 100 gün eklenmek suretiyle 5400 günü geçmemek üzere, uygulanacaktır (Geç. m.6/VII, b, 1, 2).
- 26 Bkz. Sigortalının işine veya sağlık durumuna bağlı olarak yaş ve prim ödemeye ilişkin özel koşullar 5510 sy. Kanun m. 28/IV ve VI gibi.
- 27 Yarg. 21. HD. 6.10.2000, E.2000/5696, K.2000/6524 YKD, Şubat 2001, 255-257.
- 28 RG, 01.06.2002, No:24772.
- 29 Erkek ve kadın sigortalılar geçiş dönemi tablosu için bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 461-462; ayrıca bkz. <http://www.isvesosyalguvenlik.com/pratikbilgiler/pb005.htm>.
- 30 Geçiş sürecine ilişkin yeni düzenlemenin değerlendirilmesi için bkz. GÜZEL/OKUR/ CANIKLIOĞLU, s.463 vd.
- 31 Başvuru gereği için bkz. Yarg. 9HD. 9.12.1986 t. E.1986/9046 K.1986/11098, YKD. C.13 ,S.8, Ağustos 1987, s.1182.
- 32 ARICI, s. 7.
- 33 NARMANLIOĞLU, s.433; ARICI, s. 7.
- 34 “Fesihden itibaren geriye gitmemek kaydıyla bu belgenin kendisine verildiği tarihten itibaren” kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü başlamak durumundadır. Yarg. 9.HD.29.11.1990 t. E.1990/12432 K.1990/2654, NARMANLIOĞLU, s.433.
- 35 ARICI, s.13.
- 36 NARMANLIOĞLU, Ünal; “Emekli Olmak Amacıyla Hizmet Sözleşmesinin Feshi – Kıdem Tazminatı – Kanun Dışı greve İştirak” Karar İncelemesi, Yarg.9.HD. 30.04.1991 t. E.1991/3465 K.1991/7870, İş Hukuku Dergisi, C.1, S.3, Temmuz-Eylül 1991, s.430.
- 37 Yarg. 9.HD. 09.07.1982 t. E. 1982/5900 K.1982/6659 (TÜHİS, C.1,s.80, No:17).
- 38 Yarg. 9. HD. 12.11.1997 t. E.1997/14623, K.1997/18913, <http://www.legalbank.net/>.
- 39 RG, 08.09.1999, No: 23810.
- 40 9.HD, 05.06.2003, 214/10199, Belediye-İş, Ocak-Şubat 2004, s.29.
- 41 Değişik: 17/4/2008-5754/64 md.
- 42 Değişik birinci fıkra: 17/4/2008-5754/62 md.
- 43 506 sayılı SSK. m. 60 (Değişik: 2422 - 6.3.1981) Yaşlılık aylığından yararlanma esas ve şartları aşağıda gösterilmiştir: A) (Değişik: 4447 - 25.8.1999) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için; A) (Değişik ibare: 4759 - 23.5.2002 /Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalıların; a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7000 gün veya b) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4 500 gün Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şarttır.
- 44 Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/16 md.
- 45 Ek: 25/8/1999 - 4447/17 md.
- 46 506 sayılı Kanun'un 126. maddesi 1 Kasım 1964 tarihinde, diğer hükümleri ise yayımını takip eden (29, 30, 31 Temmuz ve 1 Ağustos 1964) aybaşından altı ay sonra yürürlüğe girmiştir.
- 47 Yeniden düzenleme: 23/5/2002-4759/3 md.
- 48 Yeniden düzenleme: 23/5/2002-4759/3 md.
- 49 ŞAHLANAN, Fevzi; Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2010, S:359, s.4.
- 50 Yarg. 21. HD. 22.12.2009, E. 2008/18459, K. 2009/16908, <http://www.legalbank.net/>; Nitekim doktrinde de belirtildiği üzere, Sosyal Güvenlik Kurumunun işçiye emeklilik sebebiyle kıdem tazminatı ödenip ödenmediğine ilişkin merkezi bir kayıt tutma yükümlülüğü de yoktur. ŞAHLANAN, (Karar İncelemesi) s.4.
- 51 Önceki görüşe kıyasen, ARICI, s.13.
- 52 Yarg. HGK. 26.09.2007 E. 2007/9-615, K. 2007/627, <http://www.legalbank.net/>, Yarg. 9.HD. 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8549, <http://www.legalbank.net/>; Yarg. 9.HD. 06.10.1989 t. E.1989/7786 K.1989/7642 AKYİĞİT, s.601.
- 53 AKYİĞİT, s. 601;Ayrıca bkz. Yarg. HGK. 28.05.2008 t. E. 2008/9-405, K.2008/412 <http://www.legalbank.net/>.
- 54 Yarg. 9.HD. 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8549, <http://www.legalbank.net/>.
- 55 “Prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır.” Yarg. 9.HD. 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8549, <http://www.legalbank.net/>.
- 56 Yarg. 9.HD. 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8549, <http://www.legalbank.net/>.
- 57 Bu yönde bkz. ŞAHLANAN, Fevzi; Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2010, S:359, s.4.
- 58 Yarg. 9. HD. 05.02.2010 t. E. 2008/14742, K. 2010/2358, <http://www.legalbank.net/>.
- 59 “.. evlenen kadın, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır. Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın, Yasa'nın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa, daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez; diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir.” Yarg. HGK. 27.04.1988 t. E. 1988/9-225, K.1988/369,<http://www.legalbank.net/>.
- 60 Bu Yönde, UÇUM, Mehmet, Yaşı Bekleyerek Kıdem Tazminatı Alma Hakkı, [Http://www.Turkhukuksitesi.Com/Showthread.Php?T=31290](http://www.Turkhukuksitesi.Com/Showthread.Php?T=31290), 07.02.2011 ; ŞAHLANAN, Fevzi; Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2010, S:359, s.4.
- 61 12.07.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devre-

- den işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemler kadem tazminatlarından yeni işveren sorumludur(İK.m.14/3).
- 62 Yarg. 9.HD.28.11.1994 t. E.1994/12839, K.1994/16758 (YKD.Temmuz 1995, s.1058-1059); Yarg.9.HD. 16.10.1995 t. E.1995/11294 K.1995/31679 (YKD.Mart 1996, s.398).
- 63 DÖNMEZ, s.218.
- 64 OĞUZMAN (Fesih), s.246; SAYMEN (İş Hukuku), s.599; EKONOMİ (İş Hukuku), s.253; NARMANLIOĞLU, s.375; ESENER, s.249.
- 65 DÖNMEZ, s.219.
- 66 Yarg. 9.HD.20.6.1988 t. E.1988/5193 K.1988/6803 (YKD. Aralık 1989, s.1662-1663).
- 67 Yarg. 9.HD.9.5.1991 t. E.1991/324 K.1991/8244 (TÜBA İş Mevzuatı, C.5/1 .s.559) DÖNMEZ, s.230.
- 68 Yarg. 9.HD. 24.2.1984 t. E.1984/1061 K.1984/1906 (OD-YAKMAZ/BAYAZIT/BAYAR, s.184-186); YHGK.18.4. 1984 t. E.1984/9-300 K.1984/437 (İKİD. Ağustos 1984, s.2789-2790).
- 69 Yarg. 9.HD.10.10.1991 t. E.1991/8055 K.1991/12993 (İşveren, Temmuz 1992, s.18); Yarg.9.HD.14.6.1994 t. E.1994 8252 ,K.1994/9106 (AKPINAR, s.698).
- 70 YHGK. 16.11. 1983 t. E.1981/9-1067 K.1983/1169 (İHU, İş Kanunu 14 , No:30 ÇELİK incelemesi). Yarg.9.HD.13.5.1991 t. E.1991/460, K.1991/8361(Tekstil İşveren, Eylül 1991, s.17-18).
- 71 Bkz. YHGK. 16.11.1983 t. E.1981/9-1067 K.1983/1069, İHU, İK.m.14, No:30); Yarg.9.HD. 13.5.1991 t. E.1991/ 460 K.1991/8361 Tekstil İşveren, Eylül 1991 , s.17-18).
- 72 YHGK. 12.3.2003 t. 21-143/159, İHSGHD, Nisan-Haziran 2004, s.594-597; Bkz. Y9HD, 21.5.2001, E.2001/6063 K.2001/8620 ve AKYİĞİT incelemesi, TÜHİS, Şubat 2002, s.56-59.
- 73 Yarg. 9.HD.21.2.1991 t. E.1991/753 K.1991/8770 (İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, s.438-439).
- 74 OĞUZMAN (Fesih), 252; Yarg. 9.HD.14.4.1983 t. E.1983/1184 K.1983/3650 İHU İş Kanunu 14 No:32 EKONOMİ incelemesi.
- 75 Yarg. 9.HD. 3.10.1984 t. E.1984/7399 K.1984/8584, OD-YAKMAZ, Nevzat/BAYAZIT, Sancar/BAYER, İsmail; Kıdem Tazminatı, Ankara 1985;.Yarg.9.HD. 3.6.1991 t. E.1991/1786 K.1991/9198, Kamu-İş, s.69; Yarg.9.HD. 10.10.1991 t. E.1991/8055 K.1991/12993 , Kamu-İş , s.78.
- 76 Yarg. 9.HD.3.10.1984 t. E.1984/7399, K.1984/8584 (OD-YAKMAZ/BAYAZIT/BAYER, 196-197).
- 77 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 104. maddesinin birinci fıkrası uyarınca 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmayan hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı ... kanunlara yapılan atıflar ile ilgili mevzuatında emeklilik, malüllük, vazife malüllüğü ve sosyal sigorta haklarına, yardımlarına ve yükümlülüklerine, iştirakçiliğe ve sigortalılığa, dul, yetim ve hak sahipliği şartlarına, emekli ikramiyesine, ek ödemelere, sağlık hizmetleri veya tedavi bedellerinin ödenmesine ilişkin yapılan atıflar 5510 sayılı Kanun'un ilgili maddelerine yapılmış sayılacaktır.
- 78 Ayrıntılı bilgi için bkz. AYHAN, Abdurrahman; Türkiye'de Sosyal Sigorta kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Sorunu ve Uygulaması, Eskişehir 1983; TUNCAY, A. Can; Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1986, s.248 vd.; GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza; Sosyal Güvenlik Hukuku , İstanbul 1999. CUHRUK, Mahmut; "Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi, Birleştirilen Süreler Üzerinden Kıdem Tazminatı Hesaplanması", Adalet Dergisi, S.5-6, 1978 , s.378-395 ve ARICI, Kadir; Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü,, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1995, C.9, S.4, s.3-14; KESER, Hakan; Türk Kamu Sektöründe Bireysel İş İlişkileri, 2.Bası, İzmir 2007, s.283 vd.
- 79 Bkz. Yarg. 9.HD. 5.5.1983 t. E.1983/1963 K.1983/4450 (TÜHİS, Karar 33, s.89).
- 80 AKYİĞİT, s.919.
- 81 RG.12.07.1975, 15293.
- 82 Yarg. 9.HD.21.05.1980 t. E.1980/6088, K.1980/6133. ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi İstanbul 1978, s.320.
- 83 Yarg. 9.HD.20.5.1993 t. E.1993/14521 K.1993/8612; YKD., Ocak 1994, s.59.; ABBASGİL, C; Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, İstanbul 1994 ,s.51-53.
- 84 Yarg. 9. HD. 07.10.1996 t. E. 1996/836, K.1996/1899. Ayrıca bkz. TUNCAY, Can, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1997, s.28 vd.
- 85 RG. 09.04.1987.
- 86 Bkz. Yarg. 9.HD. 04.10.1999 t. E.1999/12307 K.1999/14932, YKD. Haziran 2000, s.880-881.
- 87 Yarg. 9.HD. 22.11.1999 t. E.1999/14867 K.1999/17648, Yayınlanmamış Karar, EKMEKÇİ, s.131.
- 88 AKYİĞİT, s.1182.
- 89 AKYİĞİT, s. 1182.
- 90 AKYİĞİT, s. 1182.
- 91 EKONOMİ bu durumda da hizmetlerin birleştirilebileceği görüşündedir. EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C.1, İstanbul 1980, s.226.
- 92 ŞAHLANAN, Fevzi; Farklı Kamu Kuruluşlarında Geçmiş Hizmetlerde Kıdem Tazminatı Yarg. 9.HD. 15.03.1984. E.1984/1592 K.1984/2793 Sayılı Karar İncelemesi, İHU 1984/II, İK. m.14, No:40 Ayrıca bkz. REİSOĞLU, Sefa; Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, s.54; CUHRUK, Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978, s.91-92.
- 93 ŞAHLANAN, Fevzi; Farklı Kamu Kuruluşlarında Geçmiş Hizmetlerde Kıdem Tazminatı. Yarg. 9. HD. 15.03.1984 t. E.1984/1592 K.1984/2793 Sayılı Karar İncelemesi, İHU 1984/II, İK.M.14, No:40.
- 94 NARMANLIOĞLU (Armağan), s.357, Yarg. 9.HD.10.04.1995 t. E.1994/18927, K.1995/ 12266; Yarg. 9.HD. 11.12.1989 t. E.1989/9608 K.1989/10808, AKYİĞİT, s.599, dn.1239.
- 95 Yarg. 9.HD. 10.03.1983 t. E.1983/586 K.1983/2168. NARMANLIOĞLU, 357, dn.141.

- 96 Söz konusu görüşlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. KESER, s.295 vd.
- 97 Yarg. 9.HD. 01.02.1977 t. E.1977/228, K.1977/2106, İHU, İK.m.14, No:10.
- 98 Yarg. 9.HD. 29.04.1980 t. E.1980/3408, K.1980/5110, KANUN, Haziran 1980, s.879; Yarg.9.HD. 26.10.1981 t. E.1981/8775 K.1981/13205, YKD., Şubat 1982, s.202; Yarg. 9.HD. 01.02.1983 t. E.1982/9941 K.1983/527, YKD. Nisan 1983, s.852; ŞAHLANAN, Fevzi; Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, Basisen Yayınları, No.3, İstanbul 1985, s. 154; Ayrıca bkz. DEMİR, Fevzi; 4502 Sayılı Kanunun Çalışanlar ve Sendikal Faaliyet Açısından Değerlendirilmesi, Mahmut Tevfik Birsel'e'Armağan, DEÜ Yayını, İzmir 2001, s.58.
- 99 Yarg. 9.HD. 27.05.1993, E.14673 K.1993/9121, Çimento İşveren dergisi, Temmuz 1993, s.28 Yarg. 9.HD. 14.10.2004 E.2004/6077 K.2004/22576. LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S.6, s.777. Ancak Yargıtay bu kararında memurluk süresinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamasının gerekçesini memuriyetin mahkûmiyet gerekçesi ile sona erdirilmesine dayandırmıştır.
- 100 Yarg. 9 HD., T.2.5.1995, E. 4206, K.14302 İş ve Hukuk Der., Y. 30, S.149 (Ekim-Kasım 1995), s. 22-23.
- 101 Yarg. 9. HD., T. 22.9.1994, E. 8139, K. 13098 Çimento İşveren Der., C. VIII, S. 6 (Kasım 1994), s. 31-32; Yarg. 9. HD., T. 26.1.1995, E. 1994/15033, K. 1995/1200 Çimento İşveren Der., C. IX, S.3 (Mayıs 1995), s. 27 kararında yer alan Yarg. HGK., T. 14.2.1990, E.1989/9-683, K. 1990/71; T. 26.1.1994, E. 1993/9-663, K. 1994/15. Aksi görüş için bkz. EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, s.242 vd.; TAŞKENT, S.İHU, İK.m.14, No:42; NARMANLIOĞLU, Ünal; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, s.90; SÜZEK, Sarper; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, s.71; ŞAHLANAN, Seminer 1985, s.70-73; ŞAHLANAN (İHU, 1984/II, N0:38, s.3); TUNCAY (İHU, 1984/II, No:37); GÜNAY, Cevdet İlhan; Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi", Yargıtay Dergisi, C.20, S.1-2, Ocak Nisan 1994, s.108-120; ARICI, s.8, KESER, s.300 vd.; TUNCAY (İHU, 1984/II, No:37), NARMANLIOĞLU, Kıdem, 118, dn.215
- 102 Hatta Yargıtay yalnızca muvazzaf askerlikte geçen sürelerin değil, yedek subay olarak askerliğin yapılması durumunda yedek subay okulunun dışında geçen, kıta döneminin de İK.m.14/4 hükmü içerisinde değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir. Yargıtay'a göre, "yedek subay olarak geçen dönemde T.C.Emekli Sandığı emekli aylığı kesileceğinden, bu süre İK.m.14/4 gereğince kıdem tazminatında göz önünde tutulacaktır" Yarg. 9.HD.07.10.1985 t. E.1985/9353 K.1985/9113 (TÜHİS, Karar 87, s.124-125).
- 103 Yargıtay'ın geçmişte kamu ve özel kesim işçileri arasında ayırım yapılmaksızın askerlik borçlanma süresinin kıdem süresinden sayılacağına dair kararları da vardır. Yarg. 9. HD., T. 26.1.1984, E. 1983/9965, K. 1984/500 TÜTİS, Mayıs 1984, s.18.
- 104 "Muvazzaf askerlik dışındaki, manevra vs. gibi bir nedenle gündeme gelen askerlik, yukarıda da belirtildiği üzere sosyal güvenlik açısından borçlanılacak bir askerlik değildir. Zira bunu muvazzaf askerlik olarak nitelenebilir. Ancak, kanunda sözleşmenin feshedilmiş sayıldığı tarihe dek geçen süre (tatbikatta geçse bile) işçinin kıdemine eklenecektir." AKYİĞİT, s. 595.
- 105 Yarg. 9. HD. 18.04.1995 t. E. 1994/18905 K. 1995/13747, AKYİĞİT, s.594, dn.1201.
- 106 EKONOMİ, Münir "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, MESS, İst., 1993, s.88'den Yarg. 9. HD., T. 7.2.1991, E. 1294, K. 1374 Tekstil İşveren Der., Eylül 1991, s.20; T. 1.3.1991, E. 2725, K. 3146 Tekstil İşveren Der., Kasım 1991, s. 13; Yarg. 9. HD., T. 5.5.1983, E. 1563, K. 4450 [Savaş TAŞKENT'in Yarg. 9. HD., T. 23.11.1984, E. 10089, K. 10237 İHU, İ.K. m. 14 (No.42)] karar incelemesi; Yarg. 9. HD., T. 3.10.1995, E. 19192, K. 30140 İş Ve Hukuk Der., Y.31, S. 256 (Aralık 1996), s.15-16. Yarg. 9.HD. 15.01.1986 t. E. 1985/10598 K.1986/160, AKYİĞİT, s.596, dn.1219.
- 107 Yarg. 9. HD., T. 26.1.1993, E. 1992/12086, K. 1992/962, İş ve Hukuk Der., Y. 28, S.234 (Nisan-Mayıs 1993), s. 26-27.
- 108 Yarg. 9.HD. 28.09.2987 t.E.1987/4365 K.1987/4644, Yarg. 9.HD. 23.11.1984 t. E. 1984/10090 K.1984/10238, AKYİĞİT, s.595, dn.1207, 1208.
- 109 Yarg. 9.HD. 16.03.1987 t. E.1987/2469 K.1987/2898, AKYİĞİT, s.599.
- 110 Yarg. 9. HD., T. 14.9.1993, E. 12642, K. 13372, İş ve Hukuk Der., Y. 19, S. 244 (Aralık 1994-Ocak 1995), s. 24-25; Yarg.9.HD.,T.26.10.1993, E. 14550, K. 15278, İş ve Hukuk Der., Y. 29, S. 240 (Nisan-Mayıs 1994), s.22-23; Yarg. 9. HD., T. 7.12.1993, E. 7946, K. 18115, Türk-İş Der., S. 287 (Mart 1997), s. 22.
- 111 Yarg. 9.HD. 05.05.1986 t. E.1986/3860 K.1986/4597, AKYİĞİT, s.595, dn.1205.
- 112 Yarg. 9.HD. 12.03.1996, E. 1995/ 31134 K.1996/5263, AKYİĞİT, s.595, dn.1206; Yargıtay daha eski tarihli bir kararında da "Hizmet akti miras bırakanın ölümü nedeniyle sona ermişse, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı" görüşünü ifade etmiştir. Yarg. 9.HD. 01.03.1994 t. E.1994/ 3790, K.1994/3109 YKD., Temmuz 1994, s.1088.
- 113 Yarg. 9.HGK. 26.01.1994 E.1993/9-663 K.1994/15) Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1995, C.9, S.1, s. 39; Bkz. TUNCAY, A.Can; Aynı YHGK Kararı incelemesi Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1995, C.9, S.1, s. 37-42; Yarg. 9.HD. 13.01.1994 t. E.1994/1541 K.1994/1202 YKD.Ağustos 1994, s.1267 vd. Yarg. 9.HD. 22.12.1982 t. E. 1982/9122 K.1982/10026, TÜTİS, Mayıs 1983, s.16; Yarg.9.HD. 26.10.1982 t. E.1982/7581 K.1982/8515, TÜTİS Mart 1983, s.29; Yarg.9.HD.28.03.1983 t. E.1983/993 K.1983/ 2867, TÜTİS Temmuz 1983, s.17.
- 114 AKYİĞİT, s.599.
- 115 "Söz konusu hizmetin İK.'na bağlı olarak geçmesi zorunludur. Bu anlamda, örneğin Borçlar Kanununa tabi geçen bir hizmetin de birleştirilebilecek hizmet olarak dikkate alınması mümkün değildir." AKYİĞİT, s. 599 vd.
- 116 NARMANLIOĞLU, s.361. Kamu Kuruluşlarında Nakil Sıra

- sında Kıdem Tazminatı Ödenmesi – Kıdem Tazminatı Sayılmayan Ödeme. OKUR, Ali Rıza; Yarg. 9.HD. 03.02.1984 T. E.1883/10238 K.1984/925 Sayılı İncelemesi, İHU 1984/II , İK.M.14 No: 39; Yarg.9.HD. 01.10.1985 t. E.1985/5879 K.1985/8780, TÜHİS, Karar 84, s.123; Yarg.9.HD.16.11.1982 t. 1982/8007, K.1982/8917 (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi); Yarg.9. HD.,31.03.1992 t. E.1992/259 K.1992/3835 (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi).
- 117 Yarg. 9 HD. 16.06.1980 t. E.1980/6856 K.1980/7200, Kanun, Eylül 1980, s.133.
- 118 Yarg. HGK.26.01.1981 t. E.1980-9/2041 K.1980-9/536; Yarg. 9.HD. 09.04.1982 t. E.1982/2940 K.1982/3520; OKUR, İHU incelemesi; ÇELİK, s.211; REİSOĞLU, s.232; CUHRUK, s.48.
- 119 OKUR (İHU, 1984 İK.m.14, No: 39).
- 120 Yarg. 9.HD. 09.04.1982 t.E.1982/2940 K.1982/3520, İHU, İK.m.14, No:26; Yarg. 9.HD.29.12.1982 t. E.1982/9369 K.1982/10271, BİLEN'in karara ilişkin incelemesi TÜTİS, Temmuz 1983, s.3.
- 121 Yarg. 9.HD.15.11.1983 t. E.1983/6753 K.1983/9284, YKD. Nisan 1984, s.583; Yarg. 9.HD.15.03.1984 t. E.1984/1592 K.1984/2793, KANUN, Nisan 1984, s.573.
- 122 Yarg. 9.HD. 09.12.1982 t. E.1982/9101 K.1982/9441, KANUN, Haziran 1983, s.875.
- 123 ŞAHLANAN (İHU, 1984/II, No:40), s.3; Yargıtay, Kamu kurumları arasındaki naklin, kıdem tazminatını gerektirmeyen bir durum olduğunu belirtmektedir. Kıdem tazminatının ancak, sınırlı bazı durumlarda verilmesini öngören kanun düzenlemesinin yetersizliği açısından bkz. SAYMEN, 594-595; SIZMAZOĞLU, s.125-126; KUTAL, Metin, İş Hukuku, 169; ÇELİK, 211.
- 124 Bu görüş yandaşları genelde görüşlerini 14. Maddeye 1927 sayılı Kanunla getirilen değişikliğe ilişkin hükümet tasarısının gerekçesine dayandırmaktadırlar. REİSOĞLU(Kıdem), 53 vd; CUHRUK (Kamu Kuruluşları), 390 CUHRUK (Kıdem), 51; ABBASGİL, s.90; SÜZEK, Seminer 89, s.77; Ayrıca Yarg. 9.HD. 17.10.1979 t. E.1979/11825 K.1979/12912, YKD., Şubat 1980, s.237 vd.; Yarg.9.HD. 29.04.1980 t. E.1980/3408 K.1980/5110, ÇENBERCİ, s.343.
- 125 Yarg. 9.HD. 01.02.1983 t. E.1982/9941 K.1983/527; Yarg. 9.HD. 02.10.1989 t. E. 1989/5033 K.1989/ 7569, AKYİĞİT, s.599, dn.1236; ARICI, s. 10. “.görüntüde istifa gibi de olsa bir kimsenin her iki kamu kuruluşunun bilgisi altında birinden diğerine geçmesinin istifa olarak kabul edilmemektedir. “Bu yönde bkz. REİSOĞLU (Kıdem), 58; ABBASGİL, s.91; BİLEN, T.; Kamu Kuruluşları Arasında Nakil-Kıdem Tazminatı, TÜHİS, Temmuz 1983, s.4-5 ve Aynı yazar Kamu Kuruluşlarında Nakil-Askerlik ve Kıdem Tazminatı, TÜHİS, Kasım 1984, s.9-10.
- 126 Yarg. 9.HD. 20.11.1996 t. E.1996/1288 K.1996/21642, AKYİĞİT, s.592, dn.1189.
- 127 Yarg. 9.HD.27.03.1978 E.1978/3583, K.1978/4120, CUHRUK, s.96; Yarg.9.HD. 27.01.1984 t. E.1983/10347 K.1984/591, İşveren Dergisi, Temmuz 1984, s.17.
- 128 ŞAHLANAN (İHU 1984/II), s.7.
- 129 ŞAHLANAN (İHU/1984, No:40).
- 130 Yarg. 9.HD. 09.07.1982 E.1982/5902 K.1982/6661, İHU, İK.m.14, No:27; Yarg. 9.HD. 25.01.1982 t. E.1981/12386 K.1982/467, TÜTİS, Mart Mayıs 1982, s.14; Yarg. 9.HD. 16.02.1982 t. E.1981/13854 K.1982/1690, TÜTİS, Mart Mayıs 1982, s.18; Yarg. 9.HD. 26.10.1982 t. E.1982/7581 K.1982/8515, TÜTİS Mart 1983, s.29; Yarg. 9.HD.28.03.1983 t. E.1983/993 K.1983/2867, TÜTİS Temmuz 1983, s.17; Yarg. 9.HD. 24.12.1982 t. E.1982/10181 K.1982/10092, TÜTİS Mayıs 1983, s.17; Eski görüşü için bkz. Yarg. 9.HD. 29.04.1980 t. E.1980/3408 K.1980/5110), AKYİĞİT, s.599, dn.1238; ŞAHLANAN (Seminer 79/83), s.112.
- 131 Yarg. 9.HD.14.10.2004 E.2004/6077 K.2004/22576. LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005, S.6, s.777.
- 132 “Memuriyet süresi hiçbir şekilde hizmet birleştirmesine (kıdeme) katılamaz” Yarg. 9.HD. 10.04.1995 t. E.1994/18927 K.1995/12266; Yarg. 9.HD. 28.06.1994 t. E.1994/9587 K.1994/10202.

KAYNAKÇA

- ABBASGİL, C.; Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, İstanbul 1994
- AKYİĞİT, Ercan; İş Kanunu, Deniz İş Kanunu Ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı Ankara 1999
- ALPER, Yusuf; Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1997, s.4
- ARICI, Kadir; Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü; Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1995, C.9 , S.4, s.3-14
- AYHAN, Abdurrahman; Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Sorunu ve Uygulaması, Eskişehir 1983.
- BİLEN, T.; Kamu Kuruluşları Arasında Nakil-Kıdem Tazminatı, TÜHİS, Temmuz 1983, s.4-5 ve Aynı yazar Kamu Kuruluşlarında Nakil-Askerlik ve Kıdem Tazminatı, TÜHİS, Kasım 1984
- CUHRUK, M.; Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978,
- CUHRUK, M.; Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi, Birleştirilen Süreler Üzerinden Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Adalet Dergisi 1978, S:5-6
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 21.Bası, İstanbul Ağustos 2008
- ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 5.Bası, Ankara 1984,
- DEMİR, Fevzi; İş Güvencesi Hukuku, 2. Bası, İzmir 1999
- DEMİR, Fevzi; 4502 Sayılı Kanunun Çalışanlar ve Sendikal Faaliyet Açısından Değerlendirilmesi, Mahmut Tefik Birsels’e Armağan, DEÜ Yayını, İzmir 2001
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5.Bası, İzmir Ocak 2009
- DİLİK, Sait; Sosyal Güvenliğin Karşılaştığı Riskler ve Türkiye’deki Durum, Kamu-İş Temmuz 1989
- DÖNMEZ, Kazım Yücel; İş Hukukunda Tazminatlar, 2.Bası Ankara 2008

- EKONOMİ, Münir; İş Hukuku C.1, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1984
- EKONOMİ, Münir “Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, MESS İst., 1993
- ERGİN, Berin, C.; Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul 1989
- ERKUL, İhsan; Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Müessesesinin Gelişmesi ve Bu Gelişmede 1927 sayılı Kanunun Yeri ve önemi, 1927 sy. Kanun Semineri
- ESENER, Turhan; İş Hukuku Dersleri, 3.Bası, Ankara 1978,
- GÜNAY, C. İlhan; Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, YD. Ocak/Nisan 1994
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 12.Bası, İstanbul Nisan 2009
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza; Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1999.
- KESER, Hakan; Türk Kamu Sektöründe Bireysel İş İlişkileri, 2.Bası, İzmir 2007
- NARMANLIOĞLU, Ünal; Emekli Olmak Amacıyla Hizmet Sözleşmesinin Feshi-Kıdem Tazminatı Yasadışı Greve İştirak” Karar İncelemesi Yarg.9.HD. 30.04.1991 t. E.1991/3465 K.1991/7870, İş Hukuku Dergisi, C.1 , S.3, Temmuz Eylül 1991, s.424-437
- NARMANLIOĞLU, Ünal; Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1992
- NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 2.Bası, Ankara 1994
- NARMANLIOĞLU, Ünal; Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973
- ODYAKMAZ, Nevzat/BAYAZIT, Sancar/BAYER, İsmail; Kıdem Tazminatı, Ankara 1985
- ONAR Sıddık Sami; İdare Hukukunun Umumî Esasları, 3 Cilt. İstanbul 1966
- REİSOĞLU, Safa; 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976
- SAYMEN, F. H.; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, 4.Basım, İstanbul 2008
- SÜZEK, Sarper; Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989
- ŞAHLANAN, Fevzi; Farklı Kamu Kuruluşlarında Geçmiş Hizmetlerde Kıdem Tazminatı Karar İncelemesi, İHU 1984/II, İK.m.14 , No:40
- ŞAHLANAN, Fevzi; Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, Basisen Yayınları, No.3, İstanbul 1985
- ŞAHLANAN, Fevzi; Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2010, S:359, s.2-4
- ŞAKAR, Müjdat; Gerekçeli ve İçtihatlı, İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2009
- ŞAKAR, M. “Askerlik ve İş Hukuku”, İş ve Hukuk Dergisi Y. 28, S. 232 (Aralık 1992 - Ocak 1993), s.5
- ŞAKAR, M.; Sosyal Sigortalarda Hizmet Borçlanması, MÜİ-İBFD. C.IV,S.1-2, 1987, s.700 vd.
- TUNCAY, A. Can; Askerlik Süresinin Kıdem Tazminatının Hesabına Dahil Edilmesi ve Hizmetlerin Birleştirilmesi., Yarg. 9.HD. 05.05.1983 T. E.1983/1563 , K.1983/4450 Sayılı Kararı İncelemesi , İHU 1984/II , İK.m.14 , No. 37.
- TUNCAY, A. Can; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 1998
- TUNCAY, A.Can/EKMEKÇİ, Ömer; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11.Bası, İstanbul 2005
- TUNÇOMAÇ, Kenan; İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989
- UÇUM, Mehmet; Yaşı Bekleyerek Kıdem Tazminatı Alma Hakkı, [Http://www. Turkhukuk sitesi. Com/Showthread. Php?T=31290](http://www.turkhukuk sitesi. Com/Showthread. Php?T=31290), 07.02.2011