

## Dr. Öğretim Üyesi Efe YAMAKOĞLU\*

Makale Gönderim Tarihi: 11 Kasım 2018

Makale Kabul Tarihi: 17 Kasım 2018

### Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi

#### Öz

Kişiden kişiye değişiklik göstermekle birlikte, yaş alındıkça kişinin çalışma gücü kaybı söz konusu olmakta ve bu durum yaşlanan bireyin gelirinde azalmaya, sağlık giderlerinde ise bir artışa neden olmaktadır. Modern sosyal güvenlik sistemlerinde yaşlanan kişilere emeklilik hakkı tanınarak geride kalan ömrünü insan onuruna yaraşır bir şekilde geçirmesi amaçlanır. Emekliliğin bir sosyal güvenlik hakkı olması bir yana bunun iş ilişkisine etkisi de

incelenmesi gereken bir konudur. Bu çerçevede makalede emeklilik hakkı kazanılmasının ve/veya belirli bir yaşa ulaşmanın iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden sayılıp sayılmayacağı, emekliliğin kıdem tazminatına hak kazandırması ve nihayet aynı işveren yanında tekrar çalışılması halinde işçinin kıdeme ilişkin haklarına etkisi gibi konular güncel yargıtay kararları ve öğreti görüşleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

#### Anahtar Sözcükler:

Emeklilik, Yaşlılık, Yaş Ayrımcılığı, Geçersiz Fesih, Kıdem Tazminatı.

### The Effect of Retirement on Employment Relationship

#### Abstract

Although it varies from person to person, old age causes loss of working power. As a result of this, the income of the old people decreases and medical expenses increase. In modern social security systems, it is aimed to give the old people the right to retirement and spend their remaining life in a way that is worthy of human dignity. Retirement is a social security right. In addition, it

should also be examined in terms of its effects on employment relationship. In this framework, first of all, the effect of retirement age on termination of employment contract is examined. Then, the right to severance pay and other seniority rights of the employee are evaluated by taking into consideration the current Supreme Court decisions and doctrine.

#### Keywords:

Retirement, Old Age, Age Discrimination, Termination Without A Valid Reason, Severance Pay.

\*T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı –  
efeyamakoglu@gmail.com

## I. Giriş

Ülkemizde 65 yaş üstünün genel nüfusa oranı 2018 yılı verilerine göre ülkenin %8,7'sini oluşturmaktadır. Bu oran, 2017 yılında %8,5 iken 2016 yılında %8,3'tür<sup>1</sup>. Görüldüğü gibi, yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ülkemizde giderek yükselmekte, diğer bir ifadeyle nüfusumuz yaşlanmaktadır.

Kişiden kişiye değişiklik göstermekle birlikte, yaş alındıkça kişinin beden ve mental gücünün zaman içinde artan bir şekilde azalması sonucu sürekli bir gelir kaybı ve gider artışı meydana gelmektedir. Bu bakımdan yaşlılık, bireyin çalışma hayatından uzaklaşmasına yol açan, kendisi ve ailesi açısından geçinme olanaklarını azaltan kaçınılmaz bir fizyolojik risk olarak tanımlanmaktadır<sup>2</sup>.

Modern sosyal sigorta sistemlerinde, yaşlılık riskiyle karşılaşan sigortalı için geçmişte ödediği primlerin karşılığı olarak gelirin devamlılığını sağlayacak sürekli bir yaşlılık aylığına hak kazanılması söz konusudur<sup>3</sup>. Bu bağlamda yaşlılığın bir durum, emekliliğin ise bu durumun olması gereken bir sonucu olduğu söylenebilecektir<sup>4</sup>. Esasen yaşlılık, *kronolojik* ve *biyolojik* yaşlılık olarak ikiye ayrılabilir. Birincisi yaşanan yılların sayısına, ikincisi ise vücudun yıpranmasına göre belirlenir<sup>5</sup>. Genellikle de pratik sebeplerle belli bir *kronolojik* yaş, yaşlılık sigortası yardımlarının

başlamasında esas alınmaktadır ki, buna "emeklilik yaşı" denilmektedir<sup>6</sup>. Kamuda belirli bir yaşa gelmek re'sen emeklilik sebebi sayılmaktadır. Kanunda zorunlu emeklilik yaşı genel olarak 65 olarak gösterilmiş olup bazı meslek türleri için bu yaşın altında veya üstünde yaşlar da belirlenmiştir (5434 sy. K m. 40). İşçileri ise re'sen emekliliğe sevk eden bir yasal düzenleme bulunmakta olup bunların belirli bir yaşa ulaşması yaşlılık sigortasından yararlanmak açısından önem arz etmektedir<sup>7</sup>.

Sigortalının, sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığına (emekliliğe) hak kazanabilmesi için kanunda öngörülen yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı gibi koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Ancak önemle ifade edelim ki, yaşlılık hali ile emekliliğe hak kazanma durumu her zaman örtüşmeyebilmektedir. Diğer bir ifade ile yaşlanan biri kanunda aranılan diğer koşulların sağlanamaması halinde emekliliğe hak kazanamayacağı gibi, henüz yaşlı olarak nitelendirilemeyecek kişilere yürürlükteki sosyal güvenlik sisteminin olanak tanınması halinde yaşlılık aylığı bağlanabileceğine dikkat çekilmelidir.

Geçmişte siyasi iktidarın oy kaygısıyla çalışanlara genç yaşta emekli olma hakkını tanıması<sup>8</sup>

- 1 TÜİK, Demografik göstergeler 2000-2025 (Nüfus Projeksiyonları ve Tahminleri), [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1027](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027).
- 2 Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku. 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, 473; Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, 463; Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. Güncellenmiş 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 373.
- 3 Oral, A. İlhan: "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/4, 135.
- 4 Tuncay/Ekmekçi, 462.
- 5 Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması. Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, 2014, 237; Tuncay/Ekmekçi, 466.

6 Şakar, 237.

7 Kamuda çalışan işçiler için de re'sen emeklilik olmamakla birlikte geçmişte özelleştirme kapsamında alınan kurumlarda çalışanları emekliliğe özendirilen düzenlemeler getirildiği bilinmektedir. Bu da zamlı kıdem tazminatı ödenmesi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bkz. Sözer, Ali Nazım: "AB'nin İstihdama İlişkin 200/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S:2, Haziran, 2006, 199.

8 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce kadınlarda 20, erkeklerde ise 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün MYÖ primi ödenmesi yaşlılık aylığına hak kazanmak açısından yeterliydi (506 sayılı Kanun m. 60/A-c). Uzun vadeli sigorta kolları bakımından sürenin 18 yaşında başladığı dikkate alındığında Kanunda öngörülen sigortalılık süresini dolduran bir kadın 38, erkek ise 43 yaşında emekliliğe hak kazanabilmekteydi. Yaş sınırı indirilirken ileri sürülen gerekçelerden biri Türkiye'nin genel sağlık şartları dolayısıyla ortalama ömrün uzun

bu kavramların neden her zaman örtüşmeyebileceğine verilecek en güzel örnektir. Her ne kadar 4447 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile emeklilik yaşı kadınlarda 58 erkeklerde 60 olarak belirlenmişse de Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olanlar bakımından emeklilik için gerekli prim ödeme gün sayısı ve yaş sınırı kademeli olarak artırılabilmiştir. Bir başka ifadeyle beklenen hak bir yere kadar korunmuş ve sigortalılık başlangıcı 1999 yılından uzaklaştıkça<sup>9</sup> daha erken yaşlarda emekli olunabilen bir geçiş süreci öngörülmüştür<sup>10</sup>. Buna göre sigortalılık başlangıcı ve sigortalılık süresine göre günümüzde hala kırklı yaşlarda yaşlılık aylığına hak kazananları görmek mümkündür.

Sosyal güvenlik mevzuatımız kural olarak, iki risk faktörünün gerçekleşmesi ile kişinin emekli olabilmesinin yolunu açmıştır. Bunlardan ilki yaşlanma, diğeri ise maluliyet durumudur. Her iki kurumun ortak özelliği ise çalışma hayatında belirli bir süre bulunmuş olan kişiye uzun vadeli sigorta kollarında düzenlenen söz konusu risklerin gerçekleşmesi halinde (diğer bazı koşulların da sağlanması ile) bir gelir güvencesi sağlanmasıdır. Bununla beraber, konunun kapsamını çok genişletmemek adına çalışmamızda malulen emeklilik kavramına ve bunun iş ilişkisine etkisine değinilmeyecek, yalnızca belirli bir yaşa ulaşma, yaşlılık hali, yaşlılık aylığına hak kazanma gibi birbiriyle yakından bağlantılı hallerin iş ilişkisine nasıl etki edeceği incelenecektir.

olmadığı, bir diğeri de geriden gelen genç işsizlere iş imkanı sağlanmasıydı. Ayrıntılı bilgi için bkz. Üçışık, Fehim: Sosyal Güvenlik Hukuku. Ötügen Yayınları, İstanbul, 2015, 44, 209-210; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 477; Tuncay/Ekmekçi, 474-475; Şakar, 243; Sözer, 376 vd.

9 Sosyal güvenlik sisteminde önemli değişiklikler öngören ve sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanmasını zorlaştıran hükümlerin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulmuş ve bu hükümlerin bazıları iptal edilmiştir. Bunun üzerine 506 sayılı Kanun geç. 81. maddesi 23.05.2002 tarih 4759 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiş ve son halini almıştır.

10 Güzel/Okur/Caniklioğlu, 484 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 477 vd.; Sözer, 380-381.

## II. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Sözleşmesinin Emeklilik Yaşına Gelme ve/veya Emekliliğe Hak Kazanılması Sebebiyle Feshi

### 1. Emekliliğe Hak Kazanmanın Geçerli Bir Fesih Sebebi Teşkil Edip Etmediği Bakımından Konunun Değerlendirilmesi

Zorunlu emeklilik yaşına ilişkin düzenlemeler, batı hukukunda uzun bir süredir tartışılmaktadır. Ulusal istihdam politikası çerçevesinde genç işçilere istihdam imkanı yaratılması ve istihdamı jenerasyonlar arasında adaletli şekilde dağıtma amaçlarıyla bu tip yasal düzenlemelerin haklılaştırılabilmesi ileri sürülebilmektedir<sup>11</sup>. Ülkemiz bakımından ise işçileri devlet memurlarında olduğu gibi zorunlu emekliliğe sevk eden bir düzenleme yasalarımızda yer almamaktadır. Emekliliğe hak kazanmış olmak veya emeklilik yaşına ulaşmak işveren açısından haklı fesih sebebi olamayacağı gibi sözleşmelerde emekliliğin haklı fesih sebebi olduğuna ilişkin konulacak bir kayıt da geçersiz olacaktır. Benzer şekilde sözleşmelere konulacak bir kayıtle emekliliğin iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir hal olarak düzenlemesi de mümkün değildir<sup>12,13</sup>. Bununla birlikte özellikle iş

11 Tartışma ve değerlendirmeler için bkz. Sarıbay Öztürk, Gizem: "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaş Ayrımcılığı". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S:37, Temmuz, 2017, 118 vd.; Ünal, Canan, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı. Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2018, 231 vd.

12 Ünal, 331-333.

13 Belirtmek gerekir ki, bu durumun aksi olarak işçiyi koruyucu olsa da işverenlerin haklı fesih hakkını tamamen ortadan kaldırır biçimde emekliliğe hak kazananları veya kazanacakları koruyucu hükümler getirilmesi de aynı şekilde geçersizdir. Örneğin "...emekliliğine üç

güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu bakımından konunun değerlendirilmesi gerekir.

Emekliliğe hak kazanmanın geçerli bir fesih sebebi olup olmadığını incelemeyen önce iş güvencesi kapsamına kimlerin girdiğini belirtmekte yarar vardır. 4857 sayılı İş K. m. 18'e göre, *"otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz"*. Bunun gibi, İş K. m. 18/f.son'a göre *"işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz"*. Görüldüğü gibi, iş güvencesi kapsamına girmek için ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi olmak gerekmektedir. Bunun gibi, Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilere de iş güvencesi hükümlerinin kıyasen uygulanacağı hükme bağlanmıştır (Basın İş K. m. 6/f. son). Ayrıca Kanunda belirli büyüklükte bir işyeri olması ve -yer altı işleri istisnası bir kenara bırakılacak olursa- o işyerinde belirli bir kıdem şartı da aranmaktadır. Nihayet m. 18/f.son'da yer verildiği şekliyle üst düzey işveren vekili olmamak gerekir. Belirtelim ki, iş güvencesinin kapsamına ilişkin kapsam hükmü nisbi emredici olup işçi lehine sözleşmelerle kapsam dışında kalanlara da aynı normun uygulanması mümkündür<sup>14</sup>. Böylece iş

güvencesi kapsamındaki bir işçi açısından işverenin fesih hakkı sınırlandırılmış olup ancak işçiden veya işletmeden kaynaklanan nedenlerle ve son çare olarak yapılan fesih geçerli sayılmaktadır.

Belirtilmelidir ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 166 sayılı Tavsiye Kararında kural olarak emekliliğe hak kazanmanın fesih için geçerli bir sebep sayılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Bunun istisnasını ise bir ülkenin iç mevzuatının veya ülke uygulamasının emekliliğe hak kazanmayı fesih nedeni olarak öngörmesi oluşturur<sup>15</sup>. Konumuz bakımından, emeklilik hakkını kazanmanın ve/veya emeklilik yaşına gelmenin geçerli bir fesih nedeni olup olmadığının İş K. m. 18'de yer alan geçerli fesih sebepleri; *"işçinin yetersizliği"* ve *"işletme gerekleri"* çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Kanunun madde gerekçesinde işçinin yetersizliğinin ne olduğuna ilişkin örnekler yer verilmiştir. Gerekçede ifade edildiği üzere geçerli sebepler, haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte, işçinin iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa geçerli fesih sebebi teşkil edebilir. Madde gerekçesinde, *"ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri"* işçinin yetersizliğinden

yıl ve daha az süresi kalan işçiler işten çıkarılamazlar. Çıkarıldığı takdirde hesaplanan kıdem tazminatının iki katı kadar ödenir" şeklindeki bir toplu iş sözleşmesi hükmü de geçersizdir. Yarg. 9. HD. 19.06.1996, E. 1996/1783, K. 1996/14013, Ünal, 384-385.

14 Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı. Beta Yayınları, İstanbul, 2014, 132-133; Süzek, Sarper: İş Hukuku. Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 660; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Ta-

lat: İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 31. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul, 2018, 487-488; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku. 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 201, 203; Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku. Yirmibirinci Baskı. Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, 99-100; Yarg. 9. HD. 06.05.2010, 2008/22787, K. 2008/12440, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:27, 2010/4, 77 vd.; Yarg. 22. HD. 07.05.2013, E. 2012/14774, K. 2013/10011, Legal İS-GHD, S. 39, 2013/10, 342-344.

15 Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan),213.

kaynaklanan sebepler olarak sayılmıştır. Görüldüğü gibi, bizce isabetsiz olarak, işçinin yetersizliğine ilişkin örnekler verilirken işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma da bir geçerli fesih sebebi olarak sayılmıştır. Kanunların madde gerekçeleri uygulamaya ışık tutması bakımından değerli olmakla birlikte bağlayıcı değildir. Şu halde işçinin ve işyerinin durumu da dikkate alınarak emeklilik yaşına gelmenin ve emekliliğe hak kazanmanın geçerli bir fesih nedeni teşkil edip etmediği incelenmelidir<sup>16</sup>.

Şüphesiz; bireyin yaşı artarken, sağlığı, fiziksel kapasitesi, bilişsel yetenekleri ve performansında değişimler meydana gelmektedir<sup>17</sup>. Ancak yaş almanın her birey üzerindeki etkisi de aynı değildir. Aynı kronolojik yaşta insanlar aynı sağlık ve verimlilik düzeyinde olmayabilirler<sup>18</sup>. Ayrıca bakış açısına göre yaşlı çalışanların tecrübe ve bilgi düzeylerinin yapılan işin niteliğine göre tercih sebebi olması da mümkündür<sup>19</sup>. Demek ki, işçinin bireysel durumu kadar yapılan işin niteliği ve gereklilikleri de sözleşmenin geçerli sebeple feshinde dikkat edilecek bir olgu olarak dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla belirli bir yaşa gelmenin

ve/veya emekliliğe hak kazanmanın doğrudan fesih için geçerli bir sebep sayılamayacağı kabul edilmelidir<sup>20,21</sup>. Yaşlılık hali, ancak işçinin performans ve verim düşüklüğüne neden olması ve bunun iş akışını olumsuz etkilemesi halinde işçinin yetersizliği nedeniyle geçerli fesih sebebi teşkil edebilir<sup>22</sup>. Bu da her somut olayda ayrı değerlendirilmesi gereken bir husustur. Bu noktada önemle belirtmeliyiz ki, yaşlı işçinin performans ve veriminde düşüklüğün saptanması halinde fesihte “yaş dışında haklılaştırılabilir sebepler” bulunduğu için yaş ayrımcılığı yapıldığından da söz edilemez<sup>23</sup>. Yaşlı işçiye eğitim verilerek yeni çalışma koşullarına adapte edilmesi, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, başka bir işte değerlendirilmesi gibi seçeneklerin de düşünülmesi gerekir<sup>24</sup>.

- 16 Aynı yönde bkz. Şahlanan, Fevzi: “Toplu İş Sözleşmesine Eklenen Ek Protokol İle Emekliliğe Hak Kazananların İş Sözleşmelerinin Feshedilebilmesi-Geçerli Neden-Karar İncelemesi”. *Tekstil İşveren Dergisi*, S:394, Ekim, 2013, 3; Baysal, Ulaş: “Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetiminde Değişiklik”. *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S:28, Aralık, 2012, 148; Sarıbay Öztürk, 121, 124; Ünal, 335.
- 17 Özen, Serap/Özbek, Çağlar: “Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017/2, 552-553.
- 18 Lipnic, Victoria A.: “The State of Age Discrimination and Older Workers in the U.S. 50 Years After the Age Discrimination in Employment Act (ADEA)”. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, June 2018, 23-24 ([www.eeoc.gov/eeoc/history/adea50th/report.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/history/adea50th/report.cfm)); Şahlanan, Geçerli Neden, 4; Ünal, 336.
- 19 Lipnic, 24; Wainwright, David/Crawford, Joanne/Loretto, Wendy/Philipson, Christopher/Robinson, Mark/Sherherd, Sue/Vickerstaff, Sarah/Weyman, Andrew: “Extending Working Life and the Management of Change. Is the Workplace Ready for the Ageing Worker?”. *Ageing & Society Journal*, Cambridge University Press, 2018, 9-11.

- 20 Yarg. 22. HD. 23.01.2017, E. 2017/699, K. 2017/719, [www.hukukmedeniyeti.org](http://www.hukukmedeniyeti.org); Yarg. 9. HD. 19.01.2004, E. 2003/22196, K. 2004/261, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net); Yarg. 9. HD. 27.03.2006, E. 2006/5584, K. 2006/7867, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 10, 2006, 220-223.
- 21 Şüphesiz kural bu şekilde olmakla birlikte olayın özelliğine göre, söz gelimi özel bir kanunda bu yönde bir düzenleme yapılmışsa emekliliğe hak kazanma ve belirli bir yaşa gelme hali fesih nedeni olabilir. Bkz. Şahlanan, Geçerli Neden, 3; Aynı yazar bkz. “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını*, Ankara, 2014, 104; Kar, Bektaş: “Feshin Geçersizliği ve İşe İadeye İlişkin Yargıtay İlke Kararları”. *İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları*, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No: 146, 2009, 43; Baysal, 149.
- 22 Süzek, 588; Akı, Erol: “İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak Emeklilik”. *DEÜHFD*, C. 9, Özel Sayı, 2007, 6-8; Şahlanan, Geçerli Neden, 4; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 213; Yıldız, Gaye Burcu: *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, 157; Ünal, 337.
- 23 Hunter, Richard J./Shannon, John H./Amoroso, Henry J.: “A Fresh Look at an Old Problem-Age Discrimination in Employment: Is There A Demographic and Political Trap?”. *Journal of Public Administration and Governance*, Vol: 8, No:1, 2018, 74; Rothenberg, Jessica Z./Gardner, Daniel S.: “Protecting Older Workers: The Failure of the Age Discrimination in Employment Act of 1967”. *Journal of Sociology & Social Welfare*, Vol:38, Num:1, 2011, 18-19.
- 24 Yarg. 9. HD. 11.12.2003, E. 2003/20222, K. 2003/20604, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

Aksi halde yapılan fesih geçersiz olacaktır.

Uygulamada toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde yer verildiği görülen emekliliğe hak kazanmış ve belirli bir yaşa gelmiş işçilerin iş sözleşmesinin feshedilebileceğine ilişkin hükümlerin de geçerliliği tartışılmalıdır. Yargıtay, bu tip düzenlemelere dayanılarak yapılan fesihleri objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde geçerli kabul etmektedir<sup>25</sup>. Buna karşın bizim de katıldığımız görüşe göre emeklilik hakkını kazanmış olmak ve/veya belirli bir yaşa ulaşmak toplu iş sözleşmesinde veya iç yönetmeliklerde bu yönde bir hüküm yer alsa dahi geçerli bir fesih nedeni

25 Yarg. 22. HD. 05.06.2012, E. 2011/12567; K. 2012/12533 sayılı karar ve Baysal'ın incelemesi 146 vd.; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD. 09.03.2012, E. 2011/17688, K. 2012/4786 ve Şahlanan'ın İncelemesi (Geçerli Neden) 2 vd.; Yarg. 9. HD. 15.05.2006, E. 2006/12635, K. 2006/14038 sayılı karar ve Fevzi Demir'in SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007'de, 110 vd. da yer alan incelemesi. Söz konusu kararda Yüksek Mahkeme, 'işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin emekliliğe hak kazanmaları ve 55 yaşını doldurmuş bulunmaları halinde iş sözleşmelerinin feshedileceği' şeklindeki hükme dayanılarak işten çıkarılan işçi ile ilgili bir uyuşmazlıkta TİS hükmünün 55 yaşını dolduran işçilere istisnasız olarak uygulanmış olması halinde feshin geçerli kabul edileceğini belirtmiştir: Demir'e göre işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin emekliliğe hak kazanmaları ve 55 yaşını doldurmuş bulunmaları halinde iş sözleşmelerinin feshedileceği yolundaki TİS hükmü, mevzuata, işçinin kişilik haklarına, ahlaka ve adaba aykırı ve konusu imkansız bir hüküm niteliğinde değildir. Bu sebeple düzenlemeye geçerlilik tanıyan Yüksek Mahkeme kararı isabetlidir. Bununla birlikte yazar, kararda yer verilen uygulamanın istisnasız uygulanmasını aramanın Kanunun amacına aykırı olduğunu belirtmektedir; Öğretide Şahlanan da, işletmede personel planlaması gereği çalışan işçilerde rasyonel bir yaş düzeni kurulması, genç işçilere üst düzey görevlere yükselebilmek yolunun açık tutulması gibi amaçları gerçekleştirebilmek adına belirli bir yaşa gelmenin ve/veya emekliliğe hak kazanma kriterinin TİS veya işyeri iç yönetmeliği ile düzenlenmiş olmasının geçerli olduğuna işaret etmektedir. Ancak iç yönetmelik bakımından bu yönde bir hükmün geçerli sayılabilmesi için iş sözleşmesi yapılırken sözleşmede atfın olması gerektiği, sonradan iç yönetmelik düzenlemesi yapılacaksa da İş K. m. 22 çerçevesinde işçinin onayının alınması gerekmektedir, a.g.e, 4; aynı yazar bkz. 2012 Yılı Kararları, 104-105.

değildir. Zira İş Kanunu 18 vd. maddelerinde yer alan ve iş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmelerinin feshinde işverenin fesih hakkını sınırlayan hükümler (geçerli fesih halleri) emredici niteliktedir. Bir işçinin emeklilik hakkı elde etmesi onun sosyal güvenlik haklarına ilişkin olup önemli ve makul ölçüler içinde işçinin işine devamını engelleyen bir hal olarak kabul edilemez. Geçerli fesih işlemine yol açabilecek işletme içi sebepler ise genellikle maliyeti düşürmek, verimliliği artırmak ve rekabetin devamı gibi sebeplere dayalıdır. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi işletme içi sebeplere örnek gösterilebilir. Bu gibi hallerde alınan bir işletmesel karar ile işletmede belirli bir işçi fazlası ortaya çıkmakta ve bu işçilerin değerlendirilebileceği başka bir alan bulunmaması halinde işçilerin sözleşmeleri feshedilebilmektedir. Şu halde bir istihdam politikası çerçevesinde yasalarımızda konu düzenlenmedikçe işyeri/işletme bünyesinde belirli bir yaşa gelmiş olmak ve emekliliğe hak kazanmanın geçerli fesih nedeni olarak toplu iş sözleşmesinde veya işyeri iç yönetmeliğinde işletme gereği ile geçerli bir fesih nedeni olarak düzenlenmesinin geçerli olamayacağını düşünüyoruz<sup>26</sup>.

Öte yandan mesleki bir gereklilik söz konusuysa toplu iş sözleşmesiyle veya işyeri iç yönetmeliği ile yaş haddi belirlenebilmesinin mümkün olup olmadığı da üzerinde durulması gereken bir diğer husustur. Pilotlar, modeller, cerrahlar, güvenlik görevlileri, hava kontrolörü ve otobüs şoförlüğü gibi mesleklerde çalışanlar veya müşteri beklentisi gereği belirli yaş gruplarıyla çalışılmasının gerektiği iş alanları için konu tartışmaya açılmıştır<sup>27</sup>. Konuyla ilgili Alman Federal İş Mahkemesi toplu iş sözleşmesi ile pilotlar için öngörülen 60 yaş

26 Aynı yönde bkz. Süzek, 589-591; Akı, 8-9; Baysal, 149-151; Sarıbay Öztürk, 125; Ünal, 353.

27 Bu tip işlerde yaş sınırlaması kayıtlarının getirilebileceği yönünde bkz. Süzek, 591; Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale)", 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Yayını, 2008, 24-25.

sınırını geçmişte hukuka uygun bulurken<sup>28</sup> daha sonra bu içtihadından dönmüş ve pilotlar, kabin memurları, uçak mühendisleri gibi mesleklerde yaş haddi öngören TİS hükümlerini geçersiz saymıştır<sup>29</sup>. Mesleki gereklilik çerçevesinde tartışılan bazı meslek gruplarının gördüğü işler kamu güvenliğini de yakından ilgilendirmektedir. Bu çerçevede polislik, itfaiyecilik gibi meslek grupları için "yasayla" yaş haddi getirilmesi yaş ayrımcılığı olarak değerlendirilmez<sup>30</sup>. Bunun gibi, kanımızca "işin gerekleri – (business necessity)" nedeniyle toplu iş sözleşmesi ile belirli bir yaş haddi getirilmesi gerekiyorsa ancak "başka bir yolun mümkün olmaması, o işin başka türlü görülememesi" durumunda bu kayıtlar geçerli kabul edilebilmelidir<sup>31</sup>. Bunun dışında toplu iş sözleşmeleri yasaların emredici hükümlerine aykırı olamayacağından (STİSK m. 35/f.5) iş güvencesi sistemimiz gereği işçiden kaynaklanan sebeplerde fiziki yetersizliğin her somut olayda ortaya konulmasıyla ve fesihle son çare olma ilkesine de uymak suretiyle sözleşmenin feshinin geçerli sayılabileceğini düşünürüz<sup>32</sup>.

Yukarıda açıkladığımız sebeplerle Yüksek Mahkeme'nin belirli bir yaşa gelmeyi ve emekliliğe hak kazanmanın toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliği ile geçerli bir fesih nedeni olarak düzenlenebileceğine ilişkin içtihadına katılmıyoruz. Buna karşın, işletme gerekleriyle yapılan fesihlerde belirli bir yaşa gelmenin ve emekliliğe hak kazanmış olmanın bir seçim kriteri olarak dikkate alınıp alınmayacağı ayrıca değerlendirilmelidir.

## 2. Emekliliğe Hak Kazanmanın Sözleşmesi Feshedilecek İşçilerin Seçiminde Objektif Bir Kriter Olarak Kabul Edilebilmesi

İşletmeden kaynaklanan nedenlerle işçi sayısı-

nın azaltılması zorunluluğu hasıl olduğunda sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçimi ve işverenin bu konudaki karar serbestisinin sınırları iş hukuku öğretisinde uzun zamandır tartışılan bir konudur. Bu hususta sosyal seçim, işletme gerekleriyle yapılan fesihlerde sosyal olarak zayıf olanın korunması amacıyla, işverenin işten çıkarılacak işçileri belirli kriterler vasıtasıyla seçme yükümlülüğünü ifade etmektedir. Feshin geçerliliği bakımından işçilerin birbirleri karşısındaki konumları değerlendirilirken fesihle ilgili olarak en az zarar göreceği olanın işten çıkarılması amaçlanır<sup>33</sup>. Bir dönem, mevzuatımızda bir sınırlama olmamakla birlikte, Yargıtay "sosyal seçim kriterleri" olarak adlandırılan işbu kriterleri işletmeden kaynaklanan sebeplerle yapılan fesihlerde feshin geçerli olabilmesi için bir ön koşul olarak aramıştır. Bu kapsamda Yüksek Mahkeme 2005 ve 2006 yıllarında verdiği muhtelif kararlarında<sup>34</sup> işverence işten çıkarılacak işçi seçilirken işyerinde aynı işi üstlenen işçilerin karşılaştırılması ve işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelmeme, işgörmeye borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlerin göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktaydı. Alman hukukundan farklı olarak<sup>35</sup> yasalarımızda bir sınırlama olmamasına karşın işverenlere bu yönde bir yükümlülük yüklenmesinin isabetli olmadığı açıktı. Yüksek Mahkeme de daha sonra bu içtihadından dönerek sosyal seçim ölçütlerini feshin geçerliliği için şart görmemiştir.

33 Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?". SİCİL İş Hukuku Dergisi. S: 4, Aralık 2006, 99-100.

34 Yarg. 9. HD. 03.04.2006, E. 2006/4878, K. 2006/8253 sayılı karar ve Alpagut'un incelemesi 95 vd.; Yarg. 9. HD. 13.03.2003, E. 2006/2894, K. 2006/6224, Kamu-İş, Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları (2005-2006-2007), 291-292.

35 Karşılaştırmalı hukukta sosyal seçim kriterleri yasayla düzenlenmiştir. Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, Sosyal Seçim, 100 vd.; Birben, Erhan: "İşletme Gerekleri Nedeniyle İşten Çıkarılacak İşçilerin Belirlenmesinde İşverenin Seçim Serbestisi ve Sınırları". DEÜHFD, C: 8, S: 2, 2006, 8 vd.

28 BAG, 21.07.2004-7 AZR 589/03, para. 22.

29 BAG, 15.02.2012-7 AZR 946/07, para. 37-38; BAG, 23.06.2010- AZR 1021/08.

30 Lipnic, 33; Hunter/Shannon/Amoroso, 74.

31 Rothenberg/Gardner, 19.

32 Aynı yönde bkz. Ünal, 354 vd.

Bu noktada artık sorulması gereken soru şudur: Toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğine konulacak bir hükümlerle emekliliğe hak kazanmanın ve belirli bir yaşa (emeklilik yaşına) ulaşmanın işten çıkarılacak işçilerin seçiminde bir kriter olarak belirtilmesi mümkün müdür? Konuyla ilgili Yargıtayın, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde ve sırasında bu yöndeki düzenlemelere geçerlilik tanıdığı görülmektedir<sup>36</sup>.

Emekliliğe hak kazanmanın işçinin mesleki veya fiziki yetersizliği için karine oluşturmadığına yukarıda değinmiştik. Esasen emekliliğe hak kazanılacak yaşa ulaşan bir kişinin çalışma gücünün bedensel ve mental olarak önemli ölçüde azalacağı (stereotip olarak) varsayılmaktadır<sup>37</sup>. Ancak günümüzde erken emeklilik uygulamaları da bir yana, ortalama insan ömrünün uzaması, tıp alanındaki ilerlemeler ve çalışma koşullarındaki dönüşüm ile birlikte emeklilik yaşına ulaşan bireyin verimli bir şekilde çalışmasını sürdürme olanağının mevcudiyeti gözardı edilmemelidir<sup>38</sup>. Belirtilen gelişmeler ile daha uzun süre yaşam beklentisi içinde olan bireyler aktif ve üretken kalma arzusu ile çalışmaya devam etmektedirler. Hal böyle olunca çalışma hayatındaki yaşlanmanın görece artması ile yaş ayrımcılığı konusunun da ayrı bir önem kazandığı söylenmelidir<sup>39</sup>. Bu hususta yakın zamanda yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik

Kurumu Kanunu<sup>40</sup>'nun "Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı" kenar başlıklı 3. maddesinde açıkça yaş temeline dayalı ayrımcılığın yasaklandığına dikkat çekilmiştir<sup>41</sup>. Şu halde belirli bir yaşa gelmek kural olarak geçerli fesih sebebi olamayacağı gibi toplu işçi çıkarılmasında işçilerin seçiminde tek başına objektif bir kriter olarak da kabul edilemez<sup>42</sup>. Aksi bir uygulama İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer verilen ayrımcılık yasağına da aykırılık teşkil edecek ve işveren ayrımcı davranışı nedeniyle işçiye dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminatı ödemek durumunda kalabilecektir.

Öte yandan işten çıkarılacak işçilerin seçiminde emeklilik hakkını kazanma kriterinin getirilmesinin sosyal bakımdan zayıf tarafın korunması gayesiyle haklılaştırılabilirliği mümkündür<sup>43</sup>. Diğer bir ifadeyle emekliliğe hak kazanan işçilerin artık bir gelir güvencesi olduğundan ve bu gelire sahip olamayacak işçilere göre fesihten görece daha az etkilenecek olmasından dolayı işletme gerekleriyle yapılacak toplu işçi çıkarmalarında bir seçim ölçütü olarak 'emekliliğe hak kazanma kriteri' kabul edilebilecektir. Bunun gibi seçim ölçütü olarak emeklilik hakkını kazananlar bakımından ayrıca bir yaş haddi belirtilmesi de mümkün ve geçerlidir.

### 3. İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Ardından İşçinin Emeklilik Başvurusunda Bulunmasının İşe İade Davasına Etkisi

Emeklilik başvurusunun, işveren tarafından ya-

36 Yarg. 9. HD. 01.03.2010, E. 2010/6243, K. 2010/5349, www.legalbank.net; Bu işlemin genellik ve objektiflik esaslarına da uygun olması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 04.12.2006, E. 30340, K. 31894, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007, S:13, 224-225; Yarg. 9. HD. 24.03.2008, E. 2007/27596, K. 2008/5990, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008, S. 18, 305-306.

37 Literatürde yaşçılık (ageism) olarak isimlendirilen bu durum yaşlı kişilere yönelik ayrımcı inanış, tutum ve uygulamaları içermektedir, Bkz. Butler, R.N.: "Ageism: Another Form of Bigotry". Gerontologist, 9 (4), 1969, 243-246; Lipnic, 23; Rothenberg/Gardner, 11.

38 Oral, 138; Özen/Özbek, 548.

39 Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Rothenberg/Gardner, 11; Hunter/Shannon/Amoroso, 72 vd.; Yıldız, 152 vd.; Ünal, 1 vd.; Özen/Özbek, 548; Baybora, Dilek: "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1, 37 vd.

40 RG. T. 20.04.2016, No: 29690.

41 Ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Sarıbay Öztürk, 122-123.

42 Güzel, Ali/Ertan, Emre: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri". Legal İSGHD, S: 16, 2007, 1295; Yıldız, 156; Akı, 12-13; Ünal, 362.

43 Aynı yönde bkz. Alp, Mustafa: "Bireysel İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, TİSK Yayın No: 299, Ankara, 2009, 166; Süzek, 588-589; Güzel/Ertan, 1304; Kar, İlke Kararları, 43; Yıldız, 247-248; Baysal, 149, 152; Ünal, 357; Sarıbay Öztürk, 137.



pılan bir fesih sonrası işe iade davası açma hakkına veya dava açılmışsa bu davanın akıbetine etkisi de incelenmelidir. Daha önce açıklandığı üzere iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin sözleşmesi ancak işçiden veya işletmeden kaynaklanan geçerli nedenlerle ve fesihte son çare ilkesine uymak suretiyle feshedilebilir. Muhakkak yapılan bir feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının tespiti bir yargılama süreci sonunda ortaya çıkacaktır. Bu süreçte ücret gelirine hak kazanamayacak işçi ise Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) başvurarak kendisine yaşlılık aylığı bağlanmasını talep edebilmektedir.

Öncelikle belirtilmelidir ki, işverence bildirim öneline uymak suretiyle iş sözleşmesi feshedildiğinde, işçinin bildirim süresi içinde SGK'ya emeklilik başvurusunda bulunması feshin işveren tarafından yapıldığı gerçeğini değiştirmez<sup>44,45</sup>. Benzer şekilde işe iade davası devam ederken de emekli olmanın davaya bir etkisi bulunmamaktadır. Yüksek Mahkemenin de konuya ilişkin içtihadı ve gerekçeleri isabetlidir. Buna göre, emeklilik işlemi tek taraflı bir irade beyanı olup iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin emekliliğe hak kazanması ve kuruma başvurması işveren feshini ortadan kaldırmayacaktır. Bu bağlamda işçinin feshe karşı 4857 sayılı İş Kanununun 18 vd. maddeleri uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkündür. İşçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna yaşlılık aylığı almak için başvurusu, ücret gelirinden yoksun kalan işçinin sosyal güvenliğini sağlamaya ilişkin bir hu-

kuki işlemidir. Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin hukuki bir işlemin sonucunun bireysel iş ilişkilerini doğrudan etkilemesinin kabulü uygun değildir<sup>46</sup>. Gerçekten emeklilik, kurucu yenilik doğuran bir sosyal güvenlik hakkıdır. İşe iade davalarında yargılamanın bitirilme süresinin uzunluğu nedeniyle bu süreçte ücret gelirinden yoksun kalacak işçinin koşulları taşıyorsa emeklilik başvurusunda bulunmasını "işçi feshi" olarak kabul etmek hukuki olmadığı gibi sosyal gerekçelere de uygun düşmezdi<sup>47</sup>.

### III. Emeklilik Sebebiyle Sözleşmenin Feshinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandırması

#### 1. Genel Olarak

Kıdem tazminatı hakkı, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte gündeme gelen, yasalarda belirtilen<sup>48</sup> sınırlı sayıdaki sona erme hallerinde belirli bir kıdeme sahip işçiler için söz konusudur. 1475 sayılı mülga İş Kanununun halen yürürlükteki 14. maddesine göre, işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iki temel şart bulunmaktadır. Öncelikle işçinin işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir (m.14/f.1). Kıdem koşulunun sağlanıp sağlanmadığının hesabın-

44 Yargıtay, geçmiş yıllarda verdiği bazı isabetsiz kararlarında ihbar tazminatı ödenmeden işverence gerçekleştirilen fesihlerde dahi uygulanmamış olan ihbar önel süresi sonuna kadar işçinin emeklilik talebinde bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği ve işe iade talep edemeyeceği sonucuna varmaktaydı, Yarg. 9. HD. 21.04.2005, E. 2005/10772, K. 2005/14042; Yarg. 9. HD. 13.02.2006, E. 2005/37555, K. 2006/3454 ve uygulamayı isabetsiz bulan inceleme için bkz. Alp, 2006 Yılı Kararları, 175-177.

45 Süzek, 639; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, 1051-1052.

46 Yarg. 9. HD. 18.01.2010, E. 2009/32276, K. 2010/216, www.legalbank.net; Yarg. 9. HD. 14.07.2008, E. 2007/24490, K.2008/2023, Tekstil İşveren Dergisi, S: 351, Haziran 2009.

47 Şahlanan, Fevzi: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008. Türk-İş Yayını, 2010, 131-132.

48 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14. maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçilerin kıdem tazminatı hakkını düzenlemektedir. Buna karşın kıdem tazminatı hakkı, diğer iş kanunlarında da ayrıca düzenlenmektedir. Bu hususta işçinin tabi olduğu kanuna göre kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının incelenmesi gerekir.

da işçinin fiilen işe başladığı tarihten başlamak üzere iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar ki süre dikkate alınacaktır. Bu şekilde her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecek; bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır (m.14/f.2). Bunun gibi, işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanmaktadır (m. 14/f.2). Görüldüğü üzere bu çalışmanın aralıksız olması da şart değildir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için zamanda yer verilen sona erme hallerinin oluşması ikinci koşuldur. Sona erme hallerini sözleşmenin işverence feshi, işçi tarafından feshi ya da sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi olarak üç başlık altında toplamak mümkündür. İlk ihtimal bakımından, işverenin sözleşmeyi İş K. m 25/II (ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzerleri) dışında feshettiği tüm hallerde işçiye kıdem tazminatı ödenecektir. İşçinin sözleşmeyi feshi durumunda hak kazanma koşullarına bakıldığında ise İş K. m. 24'e göre sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesi yahut yasalarda öngörülen sınırlı hallerde işçinin kendi isteği ile sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır<sup>49</sup>. Buna göre işçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla; bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılması nedeniyle ve kadın iş-

49 Hüküm nisbi emredici nitelikte olup sözleşmelerle işçinin sözleşmeyi feshinde kıdem tazminatına hak kazanabileceği başka koşullar düzenlenebilir. Hatta işçinin sözleşmeyi kendi isteği ile sona erdirdiği bütün durumlarda kıdem tazminatı ödeneceği de kararlaştırılabilir.

çinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır<sup>50</sup>. Nihayet, işçinin ölümü halinde de iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecek ve yasal mirasçılarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir.

Görüldüğü gibi işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın ancak bir kere kullanılabilmesine ilişkin yasal bir sınırlama bulunmamasına karşın bir kere emeklilik hakkının kazanılmasıyla artık her bir çalışma döneminde istenildiği zaman kanunun ilgili maddesine dayanılarak sözleşmeyi sona erdirip kıdem tazminatı alınabileceğinin kabul edilmesi, maddenin kabul amacına (*ratio legis*) uygun düşmeyecektir<sup>51</sup>.

Yukarıda saydığımız kıdem tazminatına hak kazanma koşulları 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçilere yöneliktir. Ancak benzer şekilde Deniz İş Kanununa tabi gemi adamları da yaşlılık aylığı almak amacıyla sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir (Deniz İş K. m. 20/f.1-4). Buna karşın Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilere veya Basın İş Kanununa

50 Ayrıca 6356 sayılı Kanunda işçi kuruluşu yöneticiliğine seçilen işçinin kıdem tazminatı hakkının özel olarak düzenlendiği belirtilmelidir (m. 23); Bu konuda ayrıntılı değerlendirme için bkz. Özkaraca, Ercüment: "Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları". Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 4 Semineri, Ankara 2014.

51 Yarg. 22. HD. 15.02.2016, E. 2014/35303, K. 2016/3765, www.legalbank.net; Yaş haddi dışındaki prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi koşullarının tamamlanmasıyla işinden ayrılıp kıdem tazminatı alınmasının (m. 14/f.1-b.5) yalnızca bir kere kullanılabilen bir hak olduğu, aksi bir uygulamanın hakkın kötüye kullanılması olduğu yönünde bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1121-1122; Aksi görüş için bkz. Akyiğit, Ercan: İş Hukuku. 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013, 240; Özkaraca, Ercüment: "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebepile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, 177-178; Keser, Hakan: "İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebepiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 21, Mart, 2011, 52.

tabi gazetecilere emeklilik nedeniyle iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatı talep hakkı tanınmamıştır<sup>52</sup>.

Aşağıda işçinin emeklilik nedeniyle sözleşmesini feshetmesi halinde tarafların dikkat etmesi gereken ve uygulamada tereddüt yaratan durumlar Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamaları ile öğretici görüşleri dikkate alınarak incelenecektir.

## 2. İş Sözleşmesi Feshedilirken Emekliliğe Hak Kazanıldığının Belgelenmesi Gerekip Gerekmediği

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/f.1-b.4'te emekliliğe hak kazanmanın kıdem tazminatına hak kazandıran bir hal olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus fesih tarihinde bu koşulların sağlanmış olmasıdır. Koşulların fesih tarihinden sonra tamamlanmış olması halinde ise işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır<sup>53</sup>. Bu çerçevede işçinin, işinden ayrılmadan önce SGK'ya başvurarak aylık bağlanması için gerekli koşulları tamamlayıp tamamlamadığını öğrenmesi kendi yararındır. Yanlış bilgilendirme nedeniyle sigortalının (işçinin) zarar görmesi halinde, Kurum bu zararı gidermek zorundadır<sup>54</sup>.

Kanuna göre, işçiye kıdem tazminatı ödenebilmesi için yalnızca emekliliğe hak kazanması yeterli olmayıp aynı zamanda bunun belgelenmesi de gerekmektedir. Buna göre, "işçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır" (m. 14/f.4). Genellikle işçinin fesihten önce emekliliğe hak kazandığına dair Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan bir belge alması ve ondan sonra

sözleşmeyi feshetmesi doğal ve sorunsuz yöntemdir. Fakat fesih tarihinde aranan koşulların sağlandığını sonradan belgelemek kaydıyla önce sözleşmenin feshi ardından Kuruma başvurmak da mümkündür<sup>55</sup>. Yargıtay'a göre de, işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü, kanunda bir süre öngörülmediği için, SGK'dan alınan belgenin ibrazı ile başlayacaktır<sup>56</sup>. Söz konusu belgenin işverene ibrazı tarihi yalnızca kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıcı açısından dikkate alınmakta, kıdem tazminatına hak kazanma bakımından geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmemektedir<sup>57</sup>. İşçinin kıdem tazminatı hakkının doğması için aylığın bağlanmış olması veya toptan ödemenin yapılmış olması ise şart değildir<sup>58</sup>.

Öte yandan Yüksek Mahkeme, dosya içeriğinden yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları sağlanmasa bile m. 14/f.1-b.5 hükmünü esas alarak yaş şartı hariç sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarının sağlanması halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>59</sup>. Kanımızca da burada m. 14/f.1-b.4 ve b.5'i niteliği itibarıyla birlikte değerlendirmek gerekir. Sözleş-

55 Akyiğit, 238-239.

56 Yarg. 9. HD. 21.05.2009, E. 2007/41095, K. 2009/13582, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/4, 258-261; Yarg. 9. HD. 01.03.1982, 13231/2126, Süzek, 767 dn. 40,41; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, 576.

57 Buna göre "işçinin, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla feshinde, kıdem tazminatı hakkının doğması için fesih tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının gerçekleşmiş olması yeterlidir. Yasada öngörülen belgeleme koşuluna uyulmamış olması kıdem tazminatı hakkının doğmasını engellemez. Belgeleme koşuluna uyulmaması hali sadece kıdem tazminatının gecikme faizinin fesih tarihinden değil dava tarihinden başlatılması sonucunu meydana getirir. Başka bir anlatımla bu yön işverenin kıdem tazminatı borcu bakımından hangi tarihte temerrüde düştüğünün tespitinde belirleyici olur.." Yarg. 9. HD. 13.03.2008, E. 2007/13208, K. 2008/4801; Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD. 27.12.2013, E. 2013/17221, K. 2013/23670, www.legalbank.net.

58 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1116.

59 Yarg. HGK, 26.09.2007, E. 2007/9-615, K. 2007/627; Yarg. 9. HD. 07.03.2013, E. 2011/39644, K. 2013/8037, www.kazanci.com.

52 Yarg. 9. HD. 22.01.2015, E. 2013/8444, K. 2015/1828, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1, 394-398.

53 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 633.

54 Güzel/Okur/Caniklioğlu, 502.

menin feshi sırasında fesih iradesinin emeklilik yönünde beyan edilmesiyle emeklilik için yaş şartı sağlanmasa dahi sigortalılık süresi ile prim ödeme gün şartı yasada belirtildiği şekliyle fesih anında sağlandıysa işçiye m. 14/f.1-b.5'e göre kıdem tazminatı ödenmelidir. Bu yönüyle Yargıtay uygulaması "işçi lehine yorum ilkesi"nin güzel bir örneğini göstermesi açısından da isabetlidir. Benzer olarak burada da belgeleme koşulu işverenin temerrüdü açısından dikkate alınacaktır<sup>60</sup>.

### 3. İşçinin Fesih Bildirimi Süresine Uymasının Gerekip Gerekmediği

Fesih hakkı, sözleşmenin süreli (ihbar önelli) feshi ve haklı nedenle (derhal) feshi olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsar. Sözleşmenin ihbar önelli feshini düzenleyen İş Kanunu'nun 17. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa belirli bir süre önce bildirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Bildirim süreleri ise işçinin kıdem süresine paralel olarak uzamaktadır. Bildirim sürelerine uymadan sözleşmeyi sona erdiren taraf, bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarını tazminat olarak ödemek zorunda kalmaktadır (m. 17/f.3). İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde ise açıkça tarafların haklı sebeplerin mevcudiyeti halinde bildirim süresini beklemeksizin iş sözleşmesini feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Şu halde m. 17/f.3'te sözü edilen ihbar tazminatını, belirsiz süreli iş sözleşmesini, haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken götürü bir tazminat olarak tanımlamak mümkündür<sup>61</sup>.

Konu, emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini fesheden bir işçinin bildirim sürelerine uymak zorunda olup olmadığı noktasında tartışılmıştır. Bu hususta bizim de katıldığımız öğretideki çoğunluk görüşü İş K. m. 14'e göre yapılacak fesihlerde, bu kapsamda emeklilik sebebiyle sözleşmenin feshinde işçinin ihbar önel sürelerine uyması ge-

rektiği yönündedir. Ancak işçinin bildirim süresine uymaması kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacak olup yalnızca ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır<sup>62</sup>. Buna karşın Yüksek Mahkemenin istikrar kazanmış uygulamasına göre İş K. m. 24 dışında işçinin kendi iradesiyle sözleşmeyi feshettiği ve fakat kıdem tazminatına hak kazanılacağı İş K. m. 14'te belirtilen durumlarda bildirim süresine uymak zorunlu değildir<sup>63</sup>. Bu bağlamda emeklilik sebebiyle bildirim süresi tanımadan iş sözleşmesini fesheden işçiden ihbar tazminatı talep edilemeyecektir.

### 4. İşçinin Emeklilik Sebebiyle İşyerinden Ayrıldıktan Sonra Başka Bir İşveren Yanında Tekrar Çalışmaya Başlanması

Yargıtay tarafından verilen çelişkili kararlar sebebiyle uygulamada kafa karışıklığı yaratan bir diğer husus, işçinin işyerinden emeklilik aylığı almak amacıyla ayrılırken çalışma hayatından çekilme saikiyle hareket etmesinin gerekip gerekmediğidir<sup>64</sup>. Belirtelim ki, işçinin emekliliğe hak kazanma sebebiyle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını alması, onun bir süre sonra aynı veya başka bir işverene ait işyerinde çalışmasına bir engel oluşturmaz. Bu gibi bir durumda kıdem tazminatının iadesi de gerekmez. Zira işçinin sözleşmesini feshettikten sonra yeniden çalışmasını gerektireceği durumlar ortaya çıkabilecektir. Aksi

62 Süzek, 773-774; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 263-264; Engin, Murat: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016, 162; Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, 173; Ocak, Saim: "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı". DEUHFD, C: 15, Özel Sayı, 2013, 600.

63 Yarg. 9. HD. 25.01.2012, E. 2009/36097, K. 2012/1761, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3, 239-250; Yarg. 9. HD. 23.09.2010, E. 2008/34888, K. 2010/25335; Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1112-1113; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 570; Akyiğit, 237.

64 Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, 171.

60 Akyiğit, 239; Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, 169-172.

61 Yarg. 9. HD. 10.10.2011, E. 2010/37145, K. 2011/36924, www.kazanci.com.

bir yorum, Anayasanın 48. maddesinde düzenlenen çalışma hakkının da ihlalini oluşturur<sup>65</sup>. Kaldı ki, yaşlılık aylığı almakta olan birinin aylığı kesilerek tekrar tüm sigorta kollarına tabi olacak şekilde çalışma hayatına dönmesi mümkündür. Bunun gibi, Türk Sosyal Güvenlik Sistemimizde yaşlılık aylığı almakta iken sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışma imkanı da söz konusudur (506 sayılı Kanun m. 3/C/I, m. 63/B, 5510 sy K. geç. md. 14)<sup>66</sup>. Bununla birlikte Yargıtay, geçmişte verdiği bazı kararlarda işçinin yeni iş bulup sözleşme imzalaması üzerine sözleşmeyi sona erdirmiş olmasını, fesih hakkının kötüye kullanılması saymış ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmişti<sup>67</sup>. İşçinin iş sözleşmesini feshetmesinin ardından ne kadar süre sonra çalışma hayatına dönmeyen “kötü niyetli” sayılmayacağı konusunda herhangi bir ölçüt getirilmiş değildir<sup>68</sup>. Bu soyutluk karşısında fesih anında çalışmama yönünde irade ortaya konmasına karşın daha sonra bu iradenin çeşitli nedenlerle yeniden çalışma yönünde değişmesi pekala mümkündür<sup>69</sup>. Kanımızca iş sözleşmesi feshedilirken emekliliğin belgelenmesinin yalnızca işverenin temerrüdü açısından dikkate

alınmakla birlikte fesih gerekçesinin mutlaka – emeklilik nedeniyle- şeklinde belirtilmesi işçinin lehinedir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak amacıyla sözleşmesini sona erdirdiği için kıdem tazminatı talebinin reddi söz konusu olabilecektir<sup>70</sup>. Açık bir şekilde emeklilik sebebiyle sözleşmesini fesheden işçinin işyerinden ayrıldıktan kısa bir süre sonra başka bir işveren yanında çalışması hakkın kötü niyetli kullanımı olarak görülmemelidir<sup>71</sup>.

## IV. Emekli Olan İşçinin Aynı İşverene Ait Bir İşyerinde Tekrar Çalışmaya Başlaması

### 1. Emekli Olunduktan Bir Süre Sonra Normal Statüde Çalışmaya Devam Edilmesi

Daha önce belirtildiği gibi, ülkemizdeki yaşlı nüfusun genel nüfusa oranının giderek yükselmesi gerçeği karşısında yakın zamanda yaşlı çalışanları iş piyasasında tutmanın yolları düşünülmeğe başlanmalıdır. Bu çerçevede gelişmiş ülkelerde olduğu gibi -aktif yaşlanma politika-

65 Yarg. 22. HD. 14.05.2014, E. 2013/11079, K. 2014/12903 ve bkz. Engin, 2014 Yılı Kararları, 160; Şahlanan, 2012 Yılı Kararları, 142; Süzek, 768.

66 Bkz. aşağıda IV, 1,2.

67 Yarg. 9. HD. 04.03.2015, E. 2013/11223, K.2015/9012, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 316-318; Yarg. 9. HD. 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8547; Yargıtay tarafından aranan ve iş sözleşmesini feshettiği anda çalışma hayatından çekilme iradesinin bulunması gerektiği görüşünün hiçbir kanuni zemine dayanmadığı ve işçinin çalışma hak ve özgürlüğünü kısıtladığı yönünde bkz. Güzel, Ali: “İş İlişisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2012, 283; Keser, 51; Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, 172 vd.

68 Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, 173; Ocak, 589.

69 Öğretide isabetli olarak işçinin başka işyerinde çalışmayaacağı, aksi takdirde almış olduğu kıdem tazminatının iadesinin düzenlendiği taahhütnamelerin de hukuken geçersiz olduğuna dikkat çekilmiştir. Bkz. Keser, 51-52.

70 Emekliliği dayanak yapan ve kanunda öngörüldüğü şekilde aylık ya da toptan ödemeye hak kazandığını kanıtlayan işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Artık bundan böyle işverenin, işçisinin başka bir sebep ya da saikle hareket ettiğini ispat etme ve kıdem tazminatı borcundan kurtulma imkanı kalmayacaktır, Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 574; Sözleşmenin feshinden, feshin bu amaçla yapıldığının en azından baskın bir şekilde anlaşılması gerektiği yönünde bkz. Akyiğit, 238.

71 Yarg. 9. HD. 13.01.2014, E. 2011/51535, K. 2014/52 ve Fevzi Şahlanan’ın kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. “Üçbin Altıyüz Gün ve Onbeş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurarak Kıdem Tazminatı Alan İşçinin Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması- Karar İncelemesi”. Tekstil İşveren Dergisi, S: 405, Ekim, 2014, 2-5; İşçinin kanunda tanınan bir hakkını kullanarak işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği yönünde ayrıca bkz. Yarg. 22. HD. 25.01.2013, E. 2012/10954, K. 2013/909; Yarg. 7. HD. 15.09.2014, E. 2014/11021, K. 2014/17167, www.legalbank.net.

sı- yaşlı çalışanların esnek çalışma saatleri içinde çalışabilmesi, yasal olarak kısmi süreli çalışmaya geçebilmesi gibi hakların yasayla düzenlenmesi isabetli olacaktır<sup>72</sup>. Buna karşın ülkemizde yaşlı çalışanları iş piyasasında tutmayı amaçlayan yasal alt yapı olmadığı için çalışanlar önce emekli olup daha sonra karar değiştirebilmektedirler. Emeklilerin yeniden çalışmaya başlaması sık görülen bir durumdur. Bunun sosyo-ekonomik ve psikolojik bir takım sebepleri mevcuttur. Yaşlılık aylığının aktif çalışılan dönemdeki ücrete oranla daha düşük olması, ülkemizdeki erken emeklilik uygulamaları, bireyin üretken olma isteği, emekli olduktan sonra boşta kalma hissiyatı gibi etkenler emeklilerin yeniden çalışmaya başlamasının başlıca nedenleridir<sup>73</sup>.

Şu halde kişi bir iş sözleşmesiyle başka bir işveren yanında çalışmaya başlayabileceği gibi, emekli olmadan önce çalıştığı son işyerinde de çalışmasını sürdürebilir. Kişinin emekli olduktan sonra tekrar çalışması halinde ise yaşlılık aylığı SGK tarafından kesilecektir. Aksine bir işlem için sigortalının talepte bulunması gerekmektedir<sup>74</sup>. İşçi (sigortalı), çalışmaya başlayınca prime esas kazançları üzerinden kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait primler tekrar kesilecektir. Şüphesiz, yaşlılık aylığı kesilen işçi, işten ayrılarak yeniden aylık bağlanması için yazılı istekte bulunursa, yazılı istek tarihini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak sigortalıya bağlanacaktır (SSGSSK m. 30/f.3).

## 2. Sosyal Güvenlik Destek Primi ile Çalışmaya Devam Edilmesi İmkani

Ülkemizdeki emeklilik uygulamalarına bakıldığında, geçmiş dönemde hükümetlerin popülist bir yaklaşımla farklı zamanlarda emekliliğe hak kazanma koşulları bakımından yaş haddi uygula-

masına müdahale ederek oldukça genç yaşlarda sigortalılara emekli olabilme imkanı tanıdığına şahit olunmuştur<sup>75</sup>. Öyle ki, kanunda öngörülen sigortalılık süresini tamamlayan kadın sigortalıların 38, erkek sigortalıların ise 43 yaşında yaşlılık aylığına hak kazanabildiği bir sistemde kurumun aktüeryal dengesinin bozulması kaçınılmaz bir sonuç olmuştur. Bağlanan aylıklar geçinmeye yetmediğinden ve henüz çalışma güçlerini yitirmediklerinden, doğal olarak bu kişiler bir yandan yaşlılık aylığı alabilmek diğer yandan çalışmaya devam etme arzusu içinde olmuşlardır<sup>76</sup>. Hal böyle olunca kayıt dışı çalışmanın da önüne geçilebilmek adına ilk defa 506 sayılı Kanun ile çalışmasını sürdüren kişilere aynı zamanda sosyal güvenlik destek primi ödeyerek emekli aylığı almaya devam etmeleri imkanı tanınmıştır<sup>77</sup>.

Önemle ifade etmemiz gerekir ki, sosyal güvenlik mevzuatımızda sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edilmesi imkanı 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce çalışmaya başlamış olanlar ile ilk kez yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlayanlara ilişkin olarak farklı şekilde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun geçici 14. maddesine göre, *"Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malûllüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında; bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar hariç olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir"* (m. 14/f.1). Görüldüğü gibi, önceki dönem bakımından hem kazanılmış hak sahipleri hem de beklenen hak sahiplerini kapsar şekilde

72 Wainwright ve diğerleri, 3, 14.

73 Rothenberg/Gardner, 9-10; Oral, 136-138; Keser, 43; Akı, 4.

74 Bkz. Aşağıda SGDP ödeyerek çalışmaya devam edilebilmesi.

75 Şakar, 243; Oral, 137.

76 Şakar, 243; Caniklioğlu, Nurşen: "5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 10, Haziran, 2008, 164,175.

77 Caniklioğlu, 165.

bir düzenleme getirilmiştir<sup>78</sup>. Diğer bir ifadeyle Kanunun yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden önce sigortalı girişi yapılmış olanlar, emekli olduktan sonra tekrar çalışmaya başladıklarında Kurumdan talepte bulunmaları koşuluyla yaşlılık aylığı almayı sürdürebilmektedirler. Öte yandan yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için işten ayrılıp yazılı talepte bulunmak gerektiğinden, sigortalı çalışmasını aynı işveren yanında sürdürecektir olsa dahi işten çıkışı ve işe girişi ayrı ayrı yapılmalıdır<sup>79</sup>.

Emeklilerin çalışmaya devam ederken yapmış oldukları tercihleri değiştirme imkanı da bulunmaktadır. Şöyle ki, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmasını sürdüren sigortalı, daha sonra fikir değiştirirse yaşlılık aylığının kesilmesini talep ederek tüm sigorta kollarına prim ödemeyi de talep edebilecektir<sup>80</sup>. Bunun aksi durum da mümkündür. Sosyal güvenlik destek primi oranı yalnızca işverenin ödemesi gereken %2'lik hisseye ilaveten dörtte biri sigortalı, dörtte üçü ise işveren hissesi olmak üzere %30 olarak belirlenmiştir. Bu oran sigortalının 5510 sayılı Kanun m. 80'e göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden hesap edilir. Bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanların prim ödeme yükümlüsü ise bunların işverenleridir. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaktadır (5510 sy. K. geç. m. 14). Belirtelim ki, sosyal güvenlik destek primi ödenmiş veya bildirilmiş süreler uzun vadeli sigorta kolları prim ödeme gün sayısına ilave edilmemektedir.

İlk defa 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra sigortalı olanlar bakımından ise SGDP ödenerek çalışılması imkanı isabetli bir şekilde kısıtlanmıştır. Zira 5510 sayılı Kanunda emekliliğe hak kazanma yaşı OECD ülkelerinin çoğunda olduğu gibi –kademeli olarak artacak olsa da- 65 olarak belirlenmiştir. Teorik olarak, yaşlanma nedeniyle önemli ölçüde çalışma gücü ve gelir kaybına uğrayan bireylere de ancak çalışmasına son ve-

rilmesi halinde yaşlılık aylığı verilmesi de amaca uygun düşmektedir<sup>81</sup>. Bu bağlamda 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayan bir kişinin emekli olmasından sonra işçi statüsünde tekrar çalışma hayatına dönmek istediğinde yaşlılık aylığı kesilecektir. Kişi, kuruma haber vermeden çalışmaya başlarsa kendisine ödenen aylıklar geri istenecektir<sup>82</sup>.

### 3. Emekliliğin İşçinin Kıdeme İlişkin Haklarına Etkisi

İş hukuku mevzuatımızda kıdeme bağlı haklar incelendiğinde genel olarak işverenin aynı veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek tespitinin bu birleştirilmiş kıdem süresine göre yapılacağı kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işverenin aynı veya değişik işyerlerinde aralıklı (fasıllı) veya devamlı çalışılması halinde kural olarak kıdeme bir bütün olarak tespit edilecektir. Bu çerçevede iş güvencesi kapsamına dahil olmak için gereken altı aylık kıdem hesabı m. 18/f.4'te; kıdem tazminatı hakkı ve miktarı açısından açıısından kıdem süresinin hesabı m. 14/f.2'de, yıllık ücretli izne hak kazanmak ve yıllık izin süresinin uzunluğuna etki eden kıdem hesabının nasıl yapılacağı ise m. 54/f.1'de gösterilmiştir.

Konumuz bakımından işçinin emekli olmasından sonra işverenin aynı veya farklı bir işyerinde tekrar çalışmaya başlaması halinde yukarıda bahsi geçen hususlarda kıdem süresinin hesabında emeklilik öncesi dönemin dikkate alınıp alınmayacağı açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu hususta kıdem tazminatı ile kıdemle bağlantılı diğer haklar bakımından bir ayırım yapılması gerektiği söylenebilecektir.

Kıdem tazminatı konusunda Yüksek Mahkemenin uygulaması istikrar kazanmıştır. Buna göre işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kendisine

78 Sözer, 419.

79 Yarg. 9. HD. 21.03.2005, E. 13234, K. 2896, Güzel/Okur/Caniklioğlu, 566, dn. 268.

80 Caniklioğlu, 167; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 565.

81 Ücret geliri elde etmekteyken aynı zamanda emekli olmuşçasına sosyal güvenlik kuruluşlarından aylık almanın isabetsiz ve sosyal güvenlik ilkelerine aykırı olduğu yönünde ayrıca bkz. Üçışık, 218.

82 Sözer, 424.

kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenmesi mümkün olmayacağı için (1475 sy. K. m. 14/f.3) tasfiye edilen dönem, kıdem tazminatı hesabına esas alınmayacaktır<sup>83</sup>. Bu kapsamda emekli olmak amacıyla sözleşmesini feshedip kıdem tazminatını alan bir işçi, aynı işverenin yanında tekrar çalışmaya başladığında kıdem tazminatı hakkı ve miktarı bakımından kıdem süresi yeni iş sözleşmesiyle birlikte yeniden başlayacaktır. Bununla birlikte kıdem tazminatına hak kazanır bir durumda sözleşmesi sona eren işçiye kıdem tazminatı ödenmemişse bu sefer ilk dönem çalışma süresi, işçinin sonraki kıdem süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır<sup>84</sup>. İşçinin ikinci dönem çalışmasındaki son brüt ücretinin ilk döneme göre genellikle daha yüksek olması ve aynı işveren yanında çalışmasını sürdüren işçinin ilk dönem için kıdem tazminatı talebinde bulunmasının zor olabileceği düşünüldüğünden Yüksek Mahkemenin bu uygulamasının pratik anlamda işçinin korunmasına hizmet ettiği söylenebilir<sup>85</sup>.

83 YHGK, 18.01.2017, E. 2015/9-726, K. 2017/24, www.kazanci.com; Yarg. 9. HD. 16.01.2012 E. 2009/31730, K. 2012/141, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3, 390-394; Yarg., 22. HD., 27.02.2017, E. 2017/5621, K., 2017/3914, www.kazanci.com; Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1151; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 648; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan),255; Sümer, 125; Akyiğit, 248; Çil, Şahin: "Kıdem Tazminatıyla İlgili Yargıtay İlke Kararları". İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No: 146, 2009, 92-93; Özkaraca, Ercüment: "Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S:39, 2018, 91; Öğretideki aksi görüşe göre ise İş K. m. 14/f.2'de aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde aralıklı çalışma halinde işçinin kıdeminin tüm kıdem süresi üzerinden hesaplanacağı belirtildiğinden ilk döneme ilişkin kıdem tazminatını alan işçiye aynı işverenin yanındaki sonraki çalışması nedeniyle kıdem tazminatı ödenirken önceki ve sonraki tüm kıdem süreleri son ücret üzerinden hesaplanmalı ve bulunan tutardan daha önce ödenen miktar düşülmelidir. Bkz. Süzek, 781; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 594-595.

84 Bkz. 71. dn'de belirtilen Yargıtay kararları.

85 Öğretide, önceki döneme ait kıdem tazminatının ödenmediği durumlarda, işçi eğer her bir dönem için ayrı ayrı kıdem tazminatı istiyorsa, bu talebinin de mümkün

Buna karşın bu uygulamayı hukuk tekniği bakımından isabetli bulma olanağı bulunmamaktadır. Kanımızca kötü niyetli bir uygulama (girdi-çıkı) olmadıktan sonra, emeklilik sebebiyle sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı muaccel olmuştur ve SGK'dan alınan belgenin işverene tevdi edilmesiyle kıdem tazminatının faizi de işlemeye başlayacaktır. Bu çerçevede ilk dönem muaccel olmuş kıdem tazminatı alacağı ile yeni bir iş sözleşmesi kurulmasıyla doğabilecek kıdem tazminatı hakkı ve miktarını birbirinden ayrı değerlendirmek isabetli olandır.

Kıdem tazminatı ödenerek ilk dönemin "kıdem tazminatı bakımından" tasfiye edilmiş olmasının kıdeme bağlı diğer haklar bakımından etkisi de belirlenmelidir. Bu çerçevede iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermiş olması ve daha sonra aynı işveren yanında tekrar çalışmaya başlanmasının kıdeme bağlı diğer haklara etkisi bulunmamaktadır. Bir başka ifadeyle emeklilik nedeniyle sözleşmesini sona erdiren ve kendisine kıdem tazminatı ödenen bir işçi, aynı işveren yanında tekrar çalışmaya başladığında iş güvencesi kapsamına dahil olma veya yıllık izin süresi gibi kıdeme bağlı diğer haklar bakımından önceki dönem kıdem süresi de dikkate alınmalıdır<sup>86</sup>. Yargıtay'ın farklı daireleri arasında bu konuda görüş ayrılığı olduğu dikkat çekmek-

görülmesi gerektiği belirtilmiştir. Zira işçinin ilk dönem sözleşmesinin sona erdiği tarihteki brüt ücreti daha yüksek olabileceği gibi, ilk dönem için işleyecek faiz ile birlikte talebini bu şekilde ileri sürmesi de daha lehine olabilecektir., Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, C. 3, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2007, 3352. Aynı yazara göre, emeklilik sonrası dönemin kıdem tazminatına hak kazandırmadan sona ermiş olması halinde daha önce gerçekleşen emeklilik sebebiyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatı hakkı doğacaktır, Çil, İlke Kararları, 93.

86 Süzek, 579; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 731; Özkaraca, Aralıklı Çalışma, 92, 99; Doğan Yenisey, Kübra: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013. MESS Yayını, İstanbul, 2015, 139-140.



tedir. Konuyla ilgili Yargıtay 9. Hukuk Dairesi istikrarlı ve isabetli bir şekilde kıdem hesaplanmasında aralıklı çalışmaların birleştirilmesi yönünde görüş beyan etmektedir<sup>87,88</sup>.

## V. Sonuç

Emeklilik hakkı, yaşlılık nedeniyle çalışma gücünün kaçınılmaz olarak belirli oranda azalması sebebiyle gelir kaybına uğrayan kişilerin aktif çalışma hayatlarındaki emeklerinin bir karşılığı olarak geri kalan ömürlerinde dinlenebilmeleri ve aktif dönemlerindeki kadar olmasa bile gelirlerinin devamlılığını temin eden bir sosyal güvenlik hakkıdır. Buna karşın ülkemizdeki popülist emeklilik uygulamaları sebebiyle yaşlı denilemeyecek kişilere emeklilik hakkının tanındığı da bir gerçektir. İşçileri zorunlu emekliliğe sevk eden bir düzenlemeye yasalarımızda yer verilmemekte olup emeklilik hakkını elde etmenin iş ilişkisine etkisi bu çerçevede geniş bir çalışan kitlesini yakından ilgilendirmektedir.

Her ne kadar belirli bir yaşa gelmek ve/veya emeklilik hakkını elde etmek iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkını işverene tanımasına bile iş güvencesi kapsamındaki bir işçi için belirli bir yaşa gelmek ve emeklilik hakkını elde etmenin geçerli bir fesih nedeni olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu çerçevede Yargıtay ve öğreti bakımından emeklilik hakkını kazanma-

nın tek başına geçerli fesih nedeni de olmadığı konusunda herhangi bir tartışma yoktur. Öte yandan Yüksek Mahkeme, toplu iş sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliklerinde yer verilen belirli bir yaşa gelmenin ve emeklilik hakkı elde etmenin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden sayılacağı hususunu objektif ve genel bir uygulama olduğu müddetçe geçerli kabul etmektedir. Bize göre ise İş Kanununun 18. vd. maddelerine aykırı bir biçimde toplu iş sözleşmesiyle veya iç yönetmelik ile geçerli neden tesis edilmesi mümkün değildir. İşletme politikası gereği işçilerde rasyonel bir yaş düzeni kurulması, genç işçilere üst düzey görevlere yükselebilmek yolunun açık tutulması gibi amaçları gerçekleştirebilmek adına belirli yaşa ulaşmış işçilerin *gönüllülük esası* ile işten ayrılmaları halinde bazı menfaatler sağlanması yolu ise açıktır<sup>89</sup>. Bunun gibi işletme gerekleriyle işten çıkarılacak işçilerin seçiminde emeklilik hakkını kazanma kriterinin getirilmesinin sosyal bakımdan zayıf tarafın korunması gayesiyle haklılaştırılabilmesinin mümkün olduğu öğretide genel kabul görmektedir.

Emeklilik hakkının elde edilmesi, işçi tarafından sözleşmenin feshedilmesi suretiyle kıdem tazminatına hak kazandırması bakımından da önemlidir. Şu halde fesih tarihinde emeklilik hakkının elde edilmiş olması şartıyla SGK'dan alınacak belgenin işverene ibrazı neticesinde işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerekecektir. Söz konusu belgenin işverene ibrazı tarihi yalnızca kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıcı açısından dikkate alınmakta, kıdem tazminatı hakkı bakımından geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmemektedir. Bunun gibi Yargıtay, emeklilik nedeniyle yapılacak fesihlerde ihbar önel sürelerine uyma zorunluluğunun olmadığını da istikrarlı bir şekilde kararlarına yansıtılmaktadır.

İşçinin emeklilik nedeniyle sözleşmeyi sona erdirerek kıdem tazminatına hak kazanmasının ardından tekrar çalışma hayatına dönüp dönemeyeceği ise kafalarda soru işareti bırakan bir husustur. Açık bir şekilde emeklilik sebebiyle söz-

87 Yarg. 9. HD. 21.02.2017, E. 2016/5422, K. 2017/2300; Yarg. 9. HD. 23.01.2013, E. 2010/38537, K. 2013/2673, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/2, S. 37, 306 vd.

88 Önceki dönem alacak ve tazminatların ödendiği ve daha sonra yeni iş sözleşmesi imzalandığı durumda işçinin kıdeme bağlı haklarında yalnızca yeni dönem süresinin dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 22. HD., 20.10.2011, E. 2011/1014, K. 2011/3133 ve Serkan Odaman'ın kararı isabetli bulan görüşü için bkz. "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2013, 141-142; Ayrıca bkz. Yarg. 7. HD., 14.10.2014, E. 2014/12921, K. 2014/18766, www.legalbank.net.

89 Hunter/Shannon/Amoroso, 75.

leşmesini fesheden işçinin işyerinden ayrıldıktan kısa bir süre sonra olsa da başka bir işveren yanında çalışması hakkın kötüye kullanılması olarak düşünülemez. Aksi bir yorum, Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen çalışma hakkına aykırı olacaktır. Emekli olan işçinin aynı işveren yanında tekrar çalışması seçeneği de bulunmaktadır.

Kişinin emekli olduktan sonra tekrar çalışması halinde yaşlılık aylığı SGK tarafından kesilecektir. Aksine bir işlem için sigortalının talepte bulunması gerekmektedir. Bu da ancak 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden önce sigortalı olanlar bakımından geçerli bir uygulamadır. Diğer bir ifadeyle Kanunun yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden önce sigortalı girişi yapılmış olanlar, emekli olduktan sonra tekrar çalışmaya başladıklarında Kurumdan talepte bulunmaları koşuluyla -sosyal güvenlik destek primi- ödeyerek yaşlılık aylığı almayı sürdürebilmektedirler.

Nihayet emeklilikten sonra aynı işverenin aynı veya değişik bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin emeklilik öncesi ve sonrası kıdem sürelerinin birleştirilip birleştirilmeyeceği de değerlendirilmelidir. Bu hususta kıdem tazminatı ile kıdemle bağlantılı diğer haklar bakımından bir ayırım yapılması gerektiği söylenebilecektir. Öncelikle işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kendisine kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenmesi mümkün olmayacağı için (1475 sy. K. m. 14/f.3) tasfiye edilen dönem, kıdem tazminatı hesabına esas alınamayacaktır. Öte yandan Yargıtay uygulamasına göre, emeklilik sebebiyle sözleşmesini sona erdiren işçiye kıdem tazminatı ödenmemişse bu sefer ilk dönem çalışma süresi, işçinin sonraki kıdem süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmaktadır. Kanımızca kötü niyetli bir uygulama (girdi-çıkı) olmadıktan sonra, ilk dönem muaccel olmuş kıdem tazminatı alacağı ile yeni bir iş sözleşmesi kurulmasıyla doğabilecek kıdem tazminatı hakkı ve miktarını birbirinden ayrı değerlendirmek gerekir. Kıdem tazminatı ödenerek ilk dönemin "kıdem tazminatı bakımından" tasfiye edilmiş olmasının diğer kıdem bağlı haklara ise etkisi bulunmamaktadır. Daha açık olarak,

emeklilik nedeniyle sözleşmesini sona erdiren ve kendisine kıdem tazminatı ödenen bir işçi, aynı işveren yanında tekrar çalışmaya başladığında iş güvencesi kapsamına dahil olma veya yıllık izin süresi gibi kıdeme bağlı diğer haklar bakımından önceki dönem kıdemi ile yeni dönem kıdem süresi bir bütün olarak değerlendirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Akı, Erol: "İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak Emeklilik". DEÜHFD, C: 9, Özel Sayı, 2007, 3-16.
- Akyiğit, Ercan: İş Hukuku. 9. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013.
- Alp, Mustafa: "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, TISK Yayın No: 299, Ankara, 2009.
- Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?". SİCİL İş Hukuku Dergisi. S: 4, Aralık 2006, 95-105.
- Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale)", 11. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı, 8-9 Haziran 2007, İstanbul Barosu Yayını, 2008, 19-52.
- Baybora, Dilek: "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1, 33-58.
- Baysal, Ulaş: "Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetmeliğinde Değişiklik". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 28, Aralık, 2012, 146-153.
- Birben, Erhan: "İşletme Gereklere Nedeniyle İşten Çıkarılacak İşçilerin Belirlenmesinde İşverenin Seçim Serbestisi ve Sınırları". DEÜHFD, C: 8, S: 2, 2006, 7-25.

- Butler, R.N.: "Ageism: Another Form of Bigotry". *Gerontologist*, 9 (4), 1969, 243-246.
- Caniklioğlu, Nurşen: "5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları". *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S: 10, Haziran, 2008, 164-177.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 31. Bası. Beta Yayınları, İstanbul, 2018.
- Çil, Şahin: *İş Kanunu Şerhi*, C. 3, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2007.
- Çil, Şahin: "Kıdem Tazminatıyla İlgili Yargıtay İlke Kararları". *İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları*, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No: 146, 2009, 81-123 (İlke Kararları).
- Demir, Fevzi: "Emekliliğe Hak Kazanmış ve 55 Yaşını Doldurmuş İşçilerin Toplu İş Sözleşmesi Uyarınca İş Sözleşmelerinin Feshedilmesi". *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S:8, Aralık, 2007, 110-125.
- Doğan Yenisey, Kübra: "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*. MESS Yayını, İstanbul, 2015.
- Doğan Yenisey, Kübra: *İş Hukukunun Emredici Yapısı*. Beta Yayınları, İstanbul, 2014.
- Engin, Murat: "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014*. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*. 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.
- Güzel, Ali/Ertan, Emre: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri". *Legal İSGHD*, S: 16, 2007, 1219-1305.
- Güzel, Ali: "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2012.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- Hunter, Richard J./Shannon, John H./Amoroso, Henry J.: "A Fresh Look at an Old Problem-Age Discrimination in Employment: Is There A Demographic and Political Trap?". *Journal of Public Administration and Governance*, Vol: 8, No:1, 2018, 68-85.
- Kar, Bektaş: "Feshin Geçersizliği ve İşe İadeye İlişkin Yargıtay İlke Kararları". *İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları*, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No: 146, 2009, 9-80 (İlke Kararları).
- Keser, Hakan: "İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı". *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S: 21, Mart, 2011, 41-65.
- Lipnic, Victoria A.: "The State of Age Discrimination and Older Workers in the U.S. 50 Years After the Age Discrimination in Employment Act (ADEA)". U.S. Equal Employment Opportunity Commission, June 2018 ([www.eeoc.gov/eeoc/history/adea50th/report.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/history/adea50th/report.cfm)) (Erişim tarihi: 05.11.2018).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.
- Ocağ, Saim: "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı". *DEUHFHD*, C: 15, Özel S, 2013, 573-608.
- Odaman, Serkan: "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2011

- Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2013.
- Oral, A. İlhan: "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/4, 135-186.
  - Özen, Serap/Özbek, Çağlar: "Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/2, 547-572.
  - Özkaraca, Ercüment: "Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar-4 Semineri, Ankara 2014.
  - Özkaraca, Ercüment: "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi". Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, 149-186 (Kıdem Tazminatı Hakkı).
  - Özkaraca, Ercüment: "Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, 90-104 (Aralıklı Çalışma).
  - Rothenberg, Jessica Z./Gardner, Daniel S.: "Protecting Older Workers: The Failure of the Age Discrimination in Employment Act of 1967". Journal of Sociology&Social Welfare, Vol:38, Num:1, 2011, 9-30.
  - Sarıbay Öztürk, Gizem: "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaş Ayrımcılığı". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 37, Temmuz, 2017, 114-141.
  - Sözer, Ali Nazım: "AB'nin İstihdama İlişkin 200/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özgürlük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler". SİCİL İş Hukuku Dergisi, S: 2, Haziran, 2006, 184-208.
  - Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. Güncellenmiş 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.
  - Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku. Yirmibirinci Baskı. Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.
  - Süzek, Sarper: İş Hukuku. Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.
  - Şahlanan, Fevzi: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008. Türk-İş Yayını, 2010.
  - Şahlanan, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesine Eklenen Ek Protokol İle Emekliliğe Hak Kazananların İş Sözleşmelerinin Feshedilebilmesi-Geçerli Neden-Karar İncelemesi". Tekstil İşveren Dergisi, S: 394, Ekim, 2013, 2-5. (Geçerli Neden)
  - Şahlanan, Fevzi: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2014.
  - Şahlanan, Fevzi: "Üçbin Altıyüz Gün ve Onbeş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurarak Kıdem Tazminatı Alan İşçinin Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması- Karar İncelemesi". Tekstil İşveren Dergisi, S: 405, Ekim, 2014, 2-5.
  - Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması. Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, 2014.
  - Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 18. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
  - Üçışık, Fehim: Sosyal Güvenlik Hukuku. Ötügen Yayınları, İstanbul, 2015.
  - Ünal, Canan, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı. Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2018.
  - Wainwright, David/Crawford, Joanne/Loretto, Wendy/Philipson, Christopher/Robinson, Mark/Sherherd, Sue/Vickerstaff, Sarah/Weyman, Andrew: "Extending Working Life and

the Management of Change. Is the Workplace Ready for the Ageing Worker?". Ageing& Society Journal, Cambridge University Press, 2018, 1-23 ([www.cambridge.org/core](http://www.cambridge.org/core)) (Erişim tarihi: 25.10.2018).

- Yıldız, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu. Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.
- Mahkeme Kararları İçin Bkz:
  - Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası: [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (çevrimiçi).
  - Legalbank Elektronik Hukuk Bankası: [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net) (çevrimiçi).
  - Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları: [www.calismavetoplum.org](http://www.calismavetoplum.org).
  - Tekstil İşveren Dergisi: [www.tekstilisveren.org](http://www.tekstilisveren.org).
  - Hukuk Medeniyeti: [www.hukukmedeniyeti.org](http://www.hukukmedeniyeti.org).
  - Die Freie Juristische Datenbank: [openjur.de](http://openjur.de).