

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış MUTLAY*

Makale Gönderim Tarihi: 25 Nisan 2019

Makale Kabul Tarihi: 3 Mayıs 2019

Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranılan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu

Öz

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için aranan şartlar her ne kadar sigortalının ilk kez sigortalı olduğu tarihe ve aylık talep edilen tarihteki hukuki statüsüne göre değişmekteyse de, kıdem tazminatının hak kazanılmasına olanak tanıyan 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmü uygulamada adeta "15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme" olarak formüle edilmekte ve bu şartların yanında çalışma süresine ilişkin şartı da sağlayan işçinin, anılan nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak ka-

zanacağı kabul edilmektedir.

Çalışmamızda yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarını düzenleyen yürürlükteki hükümler karşısında 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) düzenlemesinin "15 yıl sigortalılık süresi tamamlama ve 3600 gün prim bildirme" şartı olarak ele alınmasının isabetli olup olmadığı ve hizmetlerin birleştirilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanma şartlarının, farklı hukuki statüye göre öngörülen yaşlılık aylığına hak kazanma şartları doğrultusunda şekillenip şekillenmeyeceği konuları üzerinde durulmuştur.

Anahtar Sözcükler:

Kıdem tazminatı, fesih, sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı.

Legal Basis of the Conditions of the Notification of 3600 Days Premium, Completion of 15 Years of Retirement Pension Coverage Regarding to be Entitled to Severance Pay and the Obligation of Taking Into Consideration of Other Conditions

Abstract

Although the conditions regarding to be entitled to retirement pension differentiate according to the date of the insured first

admission to the retirement pension insurance and his legal status at the date of his demand of first retirement pension payment; article 14/1,

* Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi-barismutlay@gmail.com

(5) of the Code numbered 1475 enabling the entitlement to severance pay is formulating in the application as “15 years of retirement pension coverage and 3600 days of paid premium” and it is accepted that in case of the termination of the contract of by the employee fulfilling these conditions along with the condition on the time of working, the employee would be entitled to severance pay.

In our paper, the subjects that whether it is appropriate to understand the article 14/I,

(5) of the Code numbered 1475 enabling the entitlement to severance pay as a condition of “15 years of retirement pension coverage and 3600 days of paid premium” in the light of the provisions in vigor and whether the conditions on the entitlement of severance pay in case of the unification of the services could be assessed in the light of the conditions entitling retirement pension according to the legal status would be discussed.

Keywords:

Severance pay, termination, retirement insurance coverage time, number of the days of the paid premium.

Giriş

1475 sayılı Kanunun¹ halen yürürlükte olan 14. maddesinin 1. fıkrasının 5. bendinde² “506 sayılı Kanunu 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi” halinde işyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır³.

Böylece işçiler yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli yaş haddine ulaşamadıkları ve dolay-

sıyla 1475 sayılı Kanun m.14/I,(4)’te öngörüldüğü şekilde “bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla” sözleşmeyi feshetmek suretiyle kıdem tazminatına hak kazanamayacakları durumlarda, 1475 sayılı Kanun m.14/I,(5) ile atıf yapılan hükümlerde öngörülen sigortalılık süresini ve prim bildirme gün sayılarını tamamlamaları ve bu gerekçeyle iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde –işyerinde en az 1 yıl çalışmış olmaları şartıyla- kıdem tazminatına hak kazanacaklardır⁴.

1 RG.,01.09.1971, 13943

2 Düzenleme 1475 sayılı Kanuna 4447 sayılı Kanunla eklenmiştir, RG., 08.09.1999, 23810.

3 Konuya ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Süzek, Sarp: İş Hukuku, Beta, 16. Baskı, 2018, 745; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta, 31. Bası, 2018, 634 vd.; Tuğçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta, 9. Baskı, 2018, 242; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt: 1, Lykeion, 2018, 316; Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Beta, 2014, 580 vd.; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta, 9. Baskı, 2019, 265-266; Şakar, Müjdat: Gereğçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım, 5. Baskı, 2010, 875 vd.; Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, Beta, 5. Baskı, 2018, 231.

4 İşçinin 1475 sayılı Kanun m.14/I,(4) veya (5) uyarınca sözleşmeyi feshettikten hemen sonra çalışıp çalışmayacağı öğretide tartışmalı olmakla birlikte çalışma konumuzun sınırlarını aştığından bu tartışma üzerinde durulmamıştır. 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim bildirme sayısını tamamlayarak sözleşmeyi bu nedenle feshedenlerin kıdem tazminatına hak kazanmaları için çalışma yaşamından çekilmelerine gerek olmadığı öğretide belirtilmiştir, bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 635; Süzek, 745; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 316; 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, 175 vd. Aynı yöndeki Yargıtay kararı ve kararı isabetli bulan inceleme için bkz. Y.9.HD., 13.01.2014 t., E.2011/51535, K.2014/52, Şahlanan, Fevzi: “Üçbin altıyüz gün ve onbeş yıl sigortalılık süresini doldurarak kıdem tazminatı alan işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması”, Tekstil İşveren Dergisi, 405-Ekim 2014, 2 vd. Aynı yöndeki bir

İşçinin, 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) ile sağlanan olanaktan yararlanabilmesi adına öncelikle yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için tamamlaması gereken yaş haddi, prim bildirme gün sayısı ve sigortalılık süresi belirlenmelidir. Tespiti gereken bu şartlar ise, kişinin ilk kez sigortalı olduğu tarihe ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihteki hukuki statüsüne göre değişkenlik göstermektedir.

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için aranan şartlar her ne kadar sigortalının ilk kez sigortalı olduğu tarihe ve aylık talep edilen tarihteki hukuki statüsüne göre değişmekteyse de, kıdem tazminatının hak kazanılmasına olanak tanıyan 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmü uygulamada adeta "15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme" olarak formüle edilmekte ve bu şartların yanında çalışma süresine ilişkin şartı da sağlayan işçinin, anılan nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmektedir.

Çalışmamızda yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarını düzenleyen yürürlükteki hükümler karşısında 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) düzenlemesinin "15 yıl sigortalılık süresi tamamlama ve 3600 gün prim bildirme" şartı olarak ele alınmasının isabetli olup olmadığı ve hizmetlerin birleştirilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanma şartlarının, farklı hukuki statüye göre öngörülen yaşlılık aylığına hak kazanma şartları doğrultusunda şekillenip şekillenmeyeceği konuları üzerinde durulmuştur.

başka Yargıtay kararı ve incelemesi için bkz. Y.22.HD., 25.01.2013 t., E.2012/10954, K.2013/909, Özkaraca, Erçüment: Yaş Dışı Emeklilik Koşullarını Tamamlayarak İş Sözleşmesini Feshedenlerin Yeniden Çalışma Hakkı, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, Haziran 2013, 145-151. Aynı yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Y.22.HD., 08.11.2013 t., E.2012/27761, K.2013/23841; Y. 22.HD., 14.05.2014 t., E.2013/11079, K.2014/12903; Aksi yöndeki öğreti görüşü ve Yargıtay kararları için bkz. Subaşı, İbrahim/Kabakçı, Mahmut: 15 Yıl+3600 Gün= Kıdem Tazminatı?, İş ve Hayat Dergisi, Yıl:4, Sayı: 8, 118 vd.; Y.9.HD., 02.03.2015 t., E.2013/14450, K.2015/8678; Y.9.HD., 04.03.2015 t., E.2013/11223, K.2015/9012; kararlar için bkz. www.legalbank.net (erişim tarihi: 02.04.2019).

I. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarının Belirlenmesinde Esas Alınacak İlke ve Dönemler

1475 sayılı Kanunun 1. fıkrasının 5. bendi ile atıfta bulunulan 506 sayılı Kanunun⁵ 60. ve geçici 81. maddelerinin içeriğinin kuşkuya yer kalmayacak şekilde anlaşılabilmesi ve dolayısıyla 15 yıl sigortalılık süresi ile 3600 gün prim ödeme sayısının dayanağının tespit edilebilmesi, ayrıca kıdem tazminatına hak kazanılmasında sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına ilişkin başka şartların uygulanıp uygulanamayacağına ortaya konması açısından aylığa hak kazanma koşullarının nasıl belirlenmesi gerektiği açıklanmalıdır.

Kısaca ifade etmek gerekirse bu başlık altında yapılacak açıklamalarla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmak için tamamlanması gereken yaş şartı dışındaki şartların nasıl belirleneceği ve böylece hükmün "sigortalılık süresi" ve/veya "prim ödeme gün sayısı" açısından uygulama alanı açıklığa kavuşturulacaktır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁶ yürürlüğe girdikten sonra ilk kez sigortalı olan bir kimse için anılan Kanunda yer alan yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının (m.28) dikkate alınması gerektiği konusunda şüphe duyulmamalıdır⁷. Bu açıdan öncelikli ola-

5 RG., 29, 30, 31.07.1964-01.08.1964, 11766-11779.

6 RG., 16.06.2006, 26200.

7 Yaşlılık sigortasına ilişkin açıklamalar için bkz. Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 17. Bası, 2018, 491 vd.; Güzel, Ali: 4447 Sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Son Değişiklikler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, 2001, 1848; Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta, 10. Bası, 2011, 259 vd.; Tuncay, Aziz Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, 19. Bası, 2017, 481; Sözer, Ali Nazım: İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, 3. Bası, 2017, 373 vd.; Uşan, Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2009, 209; Korkusuz, Refik/Uğur, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin, 2015, 356 vd.; Alper, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora, 2015, 280 vd.

rak 5510 sayılı Kanunun yaşlılık aylığına ilişkin hükümlerinin ne zaman yürürlüğe girdiği belirlenmelidir. 5510 sayılı Kanunun olağan ve kolaylaştırılmış emeklilik hallerine ilişkin 28. maddesinin 2. ve 3. fıkralarının 01.10.2008 tarihinde değil, 30.04.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi kabul edilmiştir. Gerçekten her ne kadar Kanunun "yürürlük" başlıklı 108. maddesinde 28. maddenin 2. ve 3. fıkralarının 30.04.2008'de yürürlüğe gireceğine ilişkin açık bir düzenleme yoksa da, m.108/b hükmünden ve geçici m.7/IX hükmünde yer alan "30/4/2008 tarihinden sonra 506, 1479, 5434, 2925 ve 2926 sayılı kanunlara göre ilk defa sigortalı veya iştirakçi olanlar hakkında bu Kanunun 28 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri uygulanır." şeklindeki düzenlemeden 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinin 2. ve 3. fıkralarının yürürlük tarihinin 01.10.2008 değil, 30.04.2008 olduğu sonuca ulaşılmaktadır.

Böylece 5510 sayılı Kanunla birlikte, 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar bakımından yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları⁸ ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartları 5510 sayılı Kanunun 28. maddesinin 2. ve 3. fıkraları esas alınmak suretiyle açıklığa kavuşturulmalıdır.

30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanma şartları 5510 sayılı Kanun m.28/II ve III doğrultusunda tespit edilecekse de, 30.04.2008 tarihinden önce ilk kez sigortalı olan ve 5510 sayılı Kanun döneminde yaşlılık aylığı talebinde bulunanların aylığa hak kazanma şartlarının da nasıl belirleneceği konumuz açısından ele alınmalıdır.

5510 sayılı Kanun öncesi 506 Sosyal Sigortalar Kanununa ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa⁹ tabi olan işçiler m.4/1,(a), 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa¹⁰

ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu¹¹ kapsamında olan bağımsız çalışanlar m.4/1,(b), 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu¹² gereği iştirakçi olan devlet memurları ve kamu görevlileri ise, m.4/1,(c) gereği sigortalı sayılmaya devam edeceklerse de (5510 s. K. geç. m.1/1), bunların aylığa hak kazanma koşulları 5510 sayılı Kanun m.28/II ve III düzenlemeleri doğrultusunda değil, 5510 sayılı Kanunun geçici m.2/VII hükmü esas alınmak suretiyle belirlenecektir.

Anılan hükmün konumuzu ilgilendiren kısmı, "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı veya iştirakçi olup, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra aylık talebinde bulunanlardan, farklı sosyal güvenlik kurumlarına ya da bu Kanunda belirtilen sigortalılık hallerinden birden fazlasına tabi olanlara aylık bağlanmasına esas alınacak kanun, bu Kanunla mülga 2829 sayılı Kanun hükümlerime göre tespit olunur ve bunlar hakkında, bu Kanunun geçici maddelerindeki hükümler uygulanır." şeklindedir.

Öğretide Sözer, söz konusu bu düzenleme uyarınca, "...beklenen hak sahibi sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları edimlerine hak kazanma koşullarının belirlenmesinde 5510 SK'a değil, önceki dönemde kapsamına girdikleri kanuna tabi..." olacaklarını belirtmiştir¹³.

Kanaatimizce ise 5510 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinin yedinci fıkrası uyarınca, 30.04.2008'den önce ilk kez sigortalı olanlar (beklenen hak sahipleri¹⁴), kural olarak yukarıda bahsi geçen mülga kanunların ilgili hükümlerine göre değil, 5510 sayılı Kanundaki geçiş hükümleri uyarınca aylığa hak kazanırlar¹⁵. Gerçekten hükmün

8 5510 sayılı Kanun döneminde ilk kez sigortalı olanlara ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 496 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 499 vd.; Sözer, 398 vd.; Uşan, 210 vd.; Korkusuz/Uğur, 357-364; Alper, 282-283.

9 RG., 20.10.1983, 18197.

10 RG., 14.09.1971, 1395.

11 RG., 20.10.1983, 18197.

12 RG., 17.06.1949, 7235.

13 Sözer, 375.

14 Beklenen hak sahipleri bakımından yapılan açıklamalar için bkz. Sözer, 375 vd. Ayrıca bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 500 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 493 vd.; Korkusuz/Uğur, 285, 286; Alper, 361-365

15 Konuya ilişkin yapılan detaylı açıklamalar için bkz. Ergin, Hediye: Geçiş Hükümleri, 21.02.2009 Tarihinde İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler" Semineri, İstanbul Barosu Yayınları,

ilk cümlesinde yer alan "...bunlar hakkında, bu Kanunun geçici maddelerindeki hükümler uygulanır" ifadesi, ulaştığımız sonucu desteklemektedir. Bu durumda mülga Kanunlar döneminde ilk defa sigortalı olan işçilerin 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartları *kural olarak* 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerindeki düzenlemeler dikkate alınmak suretiyle belirlenmelidir.

Misal olarak, Ekim 2006'da yani 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olan ve anılan Kanun yürürlüğe girdikten sonra yaşlılık aylığı talebinde bulunan sigortalı adına, geçici madde 2 hükmüyle atıfta bulunulan 2829 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun"¹⁶ m.8 düzenlemesi gereğince esas alınması gereken son 7 yılın çoğunluğunda 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) kapsamında prim bildirilmişse, kendisinin yaşlılık aylığına hak kazanma şartları 506 sayılı Kanun m.60 hükmü veya anılan Kanunun diğer ilgili hükümleri uyarınca belirlenmez. Bu durumda örneğimizdeki kişi talep tarihinde 2829 sayılı Kanun gereğince 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağından *ilk kez sigortalı olduğu tarih de esas alınarak* 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerindeki düzenlemeler, aylığa hak kazanma şartları açısından dikkate alınır. Dolayısıyla, 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmüne göre kıdem tazminatına hak kazanma koşulları da 506 sayılı Kanuna göre değil, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde yer alan yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları doğrultusunda şekillenir.

Bununla birlikte öğretilerdeki görüşün aksine, ifade ettiğimiz üzere her ne kadar 5510 sayılı Kanunun geçici m.2/VII düzenlemesi 30.04.2008'den önce sigortalı olanlar için mülga Kanunların değil 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerinin uygulanması gerektiğini işaret etse de, geçmiş dönemde sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının tamamen 5510 sayılı Kanu-

nun geçici maddeleri doğrultusunda şekilleneceği yönündeki bir anlayış da yanıltıcı olur. Zira 5510 sayılı Kanundan önceki kanunların halen yürürlükte olan hükümleri varsa, bunlar yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının belirlenmesi açısından dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla önceki kanun hükümlerinin açıkça yürürlükte bırakılması halinde, geçici m.2/VII düzenlemesine rağmen 5510 sayılı Kanunun geçici maddeleri değil, 5510 sayılı Kanunla atıfta bulunulan veya yürürlükte bırakılan hükümler uygulama alanı bulur. Bu durumda 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartları 5510 sayılı Kanunun geçici maddeleri doğrultusunda değil, 5510 sayılı Kanun m.106 ile yürürlükte bırakılan düzenlemeler doğrultusunda tespit edilir.

Örneğin Ekim 1997'de ilk kez sigortalı olan ve 5510 sayılı Kanunun geçici 2. maddesiyle atıfta bulunulan 2829 sayılı Kanun gereğince dikkate alınması gereken son 7 yılın çoğunda işçi olarak çalışan kişi için yaşlılık aylığına ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartlarının tespitinde 5510 sayılı Kanunun geçici maddeleri değil, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesi esas alınmalıdır.

Sonuç olarak kanaatimizce her ne kadar 5510 sayılı Kanunun geçici m.2/VII düzenlemesi kural olarak, yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının belirlenmesinde 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerinin dikkate alınması gerektiğini hükme bağlamışsa da, mülga Kanunların yürürlükte bulunan hükümleri de şüphesiz göz önünde bulundurulmalıdır. Aşağıda hangi durumlarda mülga kanunların yürürlükte bırakılan hükümlerinin veya 5510 sayılı Kanunun geçici maddelerinin dikkate alınacağı açıklanmıştır.

Yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarını düzenleyen hükümlerden hangilerinin uygulanacağı belirlenmesinde temel alınması gereken ilke, kişinin ilk kez ne zaman uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalı olduğudur. Gerçekten 5510 sayılı Kanunun özellikle geçici m.6/VII,(b), geçici m.7/IX, geçici m.9 hükümleri ve mülga Kanunların yürürlükte olan düzenlemeleri dikkate alındı-

Mart 2010, 96, 97 (Geçiş Hükümleri).
16 RG., 27.05.1983, 1805.

ğında yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) düzenlemesine göre kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının belirlenmesi bakımından öncelikli olarak kişinin ilk kez sigortalı olduğu tarihin önemli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda kişinin ilk kez sigortalı olduğu tarih esas alınmak suretiyle 08.09.1999 tarihine kadar; 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasındaki ve 30.04.2008 tarihinden sonraki dönem olmak üzere üç dönemin yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarını şekillendirdiği görülmektedir¹⁷.

İlk kez sigortalı olunan tarihe göre belirlenen bu üç dönemde yaşlılık aylığı bağlanması için uygulanacak kanunlar aynı olmadığı gibi ilgili kanunlarla öngörülen şartlar da aynı değildir¹⁸. Dönemlere göre uygulanması gereken kanunların ve bu kanunlarda aylığa hak kazanmaya ilişkin hükümlerin ortaya konmasıyla birlikte 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılmasını sağlayan prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi tespit edilecektir.

İfade edelim ki, yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının belirlenmesinde temel alınacak ilke sadece ilk kez sigortalı olunan tarih değildir; yaşlılık aylığı talep edilen tarihteki hukuki statü de dikkate alınması gereken bir diğer ilkedir. Zira hizmetlerin birleştirilmesi sonucunda kişinin yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) ya da m.4/1,(b) veya m.4/1,(c) uyarınca sigortalı kabul edilmesine göre aylığa hak kazanma şartları değişkenlik gösterecektir.

Konuya ilişkin olarak aşağıda "Hizmetlerin Birleştirilmesi Halinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları" başlığı altında açıklama yapıl-

dığından, tekrara sebebiyet vermemek için konu bu başlık altında ele alınmamıştır.

II. 08.09.1999 Tarihine Kadar İlk Defa Sigortalı Olanların Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarının Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları Açısından Değerlendirilmesi

1) 506 sayılı Kanunun Geçici 81. Maddesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Açısından Önemi

5510 sayılı Kanunun "Yürürlükten Kaldırılan Hükümler" başlıklı 106. maddesinde, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 81. maddesinin yürürlükte kalacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca 5510 sayılı Kanunun "Emeklilik Yaşına İlişkin Bazı Geçiş Hükümleri" başlıklı geçici 9. maddesindeki şartların 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlara uygulanacağı madde hükmünde açıkça ifade edilmiş olup 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanmasına ilişkin şartlar 5510 sayılı Kanunda yer almamıştır. Böylece, 08.09.1999'dan önce ilk kez sigortalı olanların ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) kabul edilenlerin yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları, 5510 sayılı Kanun döneminde de, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesindeki esaslara göre belirlenecektir.

Sonuç olarak halen yürürlükte olan 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesi, 08.09.1999'dan önce ilk defa sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanıp kazanmadıklarının belirlenmesi açısından önemini koruduğundan, bu düzenleme 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin 1. fıkrasının 5. bendindeki esasların tespitinde de dikkate alınmalıdır. Hüküm bu bakış açısıyla aşağıda incelenmiştir.

17 Tuncay/Ekmekçi, 484; Sözer, 376; Korkusuz/Uğur, 358.

18 5510 sayılı Kanun ile sağlanmak istenen norm ve standart birliğinin sağlanmadığı, bilakis birçok konuda üçlü uygulamaların başladığı belirtilmiştir, bkz. Okur, Ali Rıza: Eski Yasa'da Olmayıp Yeni Yasa'da Olan Hükümler ve Yeni Tanımlar, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesinin 18-19.06.2010 Tarihinde Düzenledikleri "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" Semineri, 14. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, Aralık 2011, 164-165 (Yeni Tanımlar). Şartlara ilişkin bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 493 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 493 vd.; Korkusuz/Uğur, 358-359; Alper, 282-287.

2) 506 sayılı Kanunun Geçici 81. Maddesinin (A) Bendinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Açısından Değerlendirilmesi

4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu"¹⁹, işsizlik sigortasını düzenlemesinin yanında sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kanunlarda uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin önemli ve esaslı değişiklikler getirmiştir²⁰. Yaşlılık sigortasında yapılan esaslı değişiklikler nedeniyle de Kanunun yürürlük tarihi olan 08.09.1999 aylığa hak kazanma şartlarının ortaya konmasında önemli bir yere sahiptir²¹.

4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen geçici 81. madde 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olanları, Kanunun yürürlüğünden önce aylığa hak kazanıp kazanmadıklarına ve 08.09.1999 tarihindeki sigortalılık süresine göre üç gruba ayırmıştır²². Geçici 81. madde hükmüyle yapılan bu ayırım doğrultusunda 4447 sayılı Kanundan önce aylığa hak kazananların hakları korunduğu gibi Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla aylığa henüz hak kazanmamış olanların hakları da gözetilmiştir.

Açıklanan yaklaşım uyarınca maddenin (A) bendi ile 08.09.1999'dan önce aylığa hak kazananların durumu korunmuş ve bunların haklarında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Bu noktada 08.09.1999'dan önce hangi şartlarla aylığa hak kazanılmış olabileceği cevaplanması gereken bir sorudur.

4447 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önceki düzenlemelerin hem çok fazla olması hem de bir çoğunun artık uygulama kabiliyetini yitirmesi karşısında, çalışmamızda sadece 4447 sayılı

Kanunla 506 sayılı Kanunda değişiklik yapılmadan önceki son durum, dolayısıyla 3774 sayılı Kanunla²³ yapılan değişiklik sonrası oluşan şartların kısaca ele alınması ve bunun kıdem tazminatıyla ilişkisinin ortaya konması ile yetinilecektir

3774 sayılı Kanunla sadece "sigortalılık süresi" ve "prim ödeme gün sayısı" yönünde şart öngörülmek suretiyle emeklilik seçeneği kabul edilmiştir²⁴. Buna göre kadınların 20, erkeklerin 25 yıllık sigortalılık süresini ve 5000 gün prim bildirme şartını tamamlayarak yaşlılık aylığına hak kazanması mümkün hale getirilmiştir. Ayrıca yaşlılık aylığına hak kazanılması için öngörülen diğer seçenekte kadın için 50, erkek için 55 yaş şartı ve her ikisi için de 5000 gün prim bildirme şartı öngörülmüş; başka bir seçenekte ise kadın için 50, erkek için 55 yaş şartı ve her ikisi için de 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim bildirme şartı aranmıştır. Sonuç olarak bu seçeneklerden birini tamamlayan sigortalıların hakları geçici 81. maddenin (A) bendi ile korunmuş ve bunlar yaşlılık aylığına hak kazandıkları gerekçesiyle, en az 1 yıl çalıştıkları işyerlerinde 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) hükmüne göre sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatına hak kazanma olanağına sahip olmuşlardır.

Maddenin (A) bendinde sadece 08.09.1999'dan önce aylığa hak kazananların durumu değil, 08.09.1999 tarihinde 18 yıllık sigortalılık süresini dolduran kadınlarla, 23 yıllık sigortalılık süresini dolduran erkeklerin yaşlılık aylığına hak kazanma şartları da düzenlenmiştir. Buna göre söz konusu bu sigortalılar, 4447 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önceki hükümlere göre yani 3774 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen düzenlemeler doğrultusunda yaşlılık aylığına hak kazanabileceklerdir. Yukarıda kısaca belirttiğimiz 3 seçenek arasından özellikle 20 yıl ve 25 yıl sigortalılık süresinin yer aldığı seçenek ve geçici 81. maddenin (A) bendinde belirtilen 18 yıl ve 23 yıl sigortalılık süresi dikkate alındığında, 4447 sayılı Kanundan

19 RG., 08.09.1999, 23810.

20 Güzel/Okur/Caniklioğlu, 494; 495; Güzel, 1850.

21 Tuncay/Ekmekçi, 494; Güzel, 1833 vd.; Sözer, 379, 380. 4447 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerin eleştirisi için, bkz. Oral, İlhan: Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler, Çalışma ve Toplum, 2008/4, 137.

22 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 501 vd.; Güzel, 1849, 1850 vd.; Tuncay/Ekmekçi, 495 vd.; Sözer, 376 vd.; Alper, 283; Korkusuz/Uğur, 358.

23 RG., 27.02.1992, 21155.

24 Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 11. Bası, 2012, 433 (11. Bası); Güzel, 1849; Tuncay/Ekmekçi, 494; Sözer, 379.

önce aylığa hak kazanılmasını sağlayan sigortalılık sürelerine iki yıl ve daha az kalanların durumunun geçici m.81/(A) hükmü ile korunduğu anlaşılmaktadır.

Önemle tekrar ifade etmek gerekir ki, sigortalının yukarıdaki 3 seçenekten birine ve dolayısıyla geçici 81. maddenin (A) hükmüne tabi olabilmesi için 08.09.1999 tarihinde erkek ise 23 yıl ve daha fazla, kadın ise 18 yıl ve daha fazla sigortalılık süresine sahip olmalıdır. Böylece, erkekse 08.09.1976 tarihinde ya da öncesinde, kadın ise 08.09.1981 tarihinde veya öncesinde ilk kez sigortalı olduğu takdirde 3774 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen 3 seçenekten biri doğrultusunda yaşlılık aylığına hak kazanabilir.

08.09.1999 tarihinde 18 yıl ya da 23 yıl sigortalılık süresine sahip olan kadın ya da erkek 50/55 yaşını tamamlayamadıkları durumda, prim bildirme gün sayısını ve sigortalılık süresini tamamlamış olmaları ve bu nedenle sözleşmeyi feshetmeleri halinde işyerinde de en az bir yıl çalışmış olmaları koşuluyla 1475 sayılı İş Kanunu m.14/1,(5) düzenlemesi gereğince kıdem tazminatına hak kazanırlar.

3776 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen yukarıda belirttiğimiz seçeneklerden biri de 15 yıl sigortalılık süresini tamamlama ve 3600 gün prim bildirme şartına ilişkin olduğundan, 08.09.1999 tarihinde 18 yıl ya da 23 yıl sigortalılık süresini tamamlayan sigortalı, 15 yıllık sigortalılık süresini zaten tamamlamış olacağından sigortalılık süresine ilişkin şart sağlanmış olacak, bu kişi aynı zamanda 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamladığında 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmüne göre iş sözleşmesini sona erdirebilecek ve işyerinde en az 1 yıl çalışmışsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Dolayısıyla 08.09.1999 tarihinde sigortalılık süresi 18 yıl ya da 23 yıl olanlar için 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmünün, "15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısı" olarak değerlendirilmesi yanlış olmaz.

Aşağıda 08.09.1999 tarihinde 18 yıl ve 23 yıl sigortalılık süresine sahip olmayanların ve dolayısıyla geçici 81. maddenin (A) bendi dışındaki

diğer bentlerine tabi olanların durumu dikkate alınarak 1475 sayılı Kanunun m.14/1,(5) düzenlemesi değerlendirilmiştir.

3) 506 sayılı Kanunun Geçici 81. Maddesinin (B) Bendinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Açısından Değerlendirilmesi

Geçici 81. maddenin (B) ve (C) bentlerinin AYM (Anayasa Mahkemesi) tarafından iptalinden²⁵ sonra 23.05.2002 tarihli ve 4759 sayılı Kanunun 3. maddesi ile yeniden düzenleme yapıl-

25 AYM., 23.02.2001 t., E.1999/42, K.2001/41 (RG. 23.11.2001 t., 24592). Düzenlemenin iptal edilmeden önceki hali şu şekildeydi: "B) a) Sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla 18 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 41 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 22 (dahil) yıldan fazla 23 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün, b) Sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla 17 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 43 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 21 (dahil) yıldan fazla 22 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün, c) Sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla 16 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 20 (dahil) yıldan fazla 21 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün, d) Sigortalılık süresi 14 (dahil) yıldan fazla 15 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 19 (dahil) yıldan fazla 20 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları ve en az 5150 gün, e) Sigortalılık süresi 13 (dahil) yıldan fazla 14 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 18 (dahil) yıldan fazla 19 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları ve en az 5300 gün, f) Sigortalılık süresi 12 (dahil) yıldan fazla 13 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 49 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla 18 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları ve en az 5450 gün, g) Sigortalılık süresi 11 (dahil) yıldan fazla 12 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla 17 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları ve en az 5600 gün, h) Sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla 11 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla 16 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları ve en az 5750 gün, ı) Sigortalılık süresi 10 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 15 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 6000 gün, Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalı primi ödemiş bulunmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler."

mıştır. Yürürlükte bulunan geçici 81. maddenin (B) bendi 17 tane alt bentten oluşmaktadır. Bu bentte sigortalıların (A) bendinden farklı olarak 08.09.1999 tarihinde değil, 23.05.2002 tarihinde sahip oldukları sigortalılık süresi esas alınmak suretiyle yaşlılık aylığına hak kazanmak için tamamlaması gereken yaş haddi, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayıları belirlenmiştir.

Buna göre örneğin, 23.05.1990 tarihinde ilk kez sigortalı olan bir kimsenin geçici 81. maddenin (A) bendi kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira 08.09.1999 tarihindeki sigortalılık süresi 18 yıl ya da 23 yıl değildir.

Maddenin (A) bendi kapsamında değerlendiremeyen örnekte yer alan sigortalının, (B) bendi kapsamında hangi şartlar altında yaşlılık aylığına hak kazanabileceği ve dolayısıyla yaş dışındaki şartlar doğrultusunda nasıl kıdem tazminatına hak kazanabileceği dikkate alınmalıdır.

(B) bendindeki düzenleme gereğince 23.05.2002 tarihi esas alındığında, örnekteki kişinin bu tarihteki sigortalılık süresi 12 yıldır. Bu kişinin kadın olması durumunda geçici m.81/(B) düzenlemesinin (g) alt bendi uygulama kabiliyetini haiz olur. Anılan düzenleme, "Sigortalılık süresi 12 (dahil) yıldan fazla, 13 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları...ve en az 5375 gün..." şeklindedir. Kişinin erkek olması durumunda ise geçici m.81/(B) düzenlemesinin (ı) alt bendi uygulanır. Anılan bent "...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..." şeklindedir.

Örneğimizdeki kişi, yaş hadlerini tamamlamamış durumda 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) uyarınca yaşlılık aylığı almak amacıyla sözleşmeyi feshedemeyeceğinden ve dolayısıyla anılan düzenleme doğrultusunda kıdem tazminatı alamayacağından, yaş dışındaki diğer şartları sağladığı ve bu nedenle sözleşmeyi feshettiği durumda m.14/1,(5)'e göre kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Buna göre işyerinde en az 1 yıldır çalışan kadın ise 20 yıllık sigortalılık süresini ve 5375 gün prim ödeme gün sayısını, erkek ise 25 yıllık sigor-

talılık süresini ve 5525 prim ödeme gün sayısını tamamlaması halinde ve bu nedenle sözleşmeyi feshetmesi durumunda kendisinin kıdem tazminatına hak kazanacağı haklı olarak düşünülecektir. Şüphesiz bu düşünce yukarıda metnini aktardığımız (g) ve (ı) bentleri karşısında yanlış değildir ancak bu kişinin açıkladığımız şekilde belirtilen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamadan, 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayarak da kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür.

Ulaştığımız sonucun gerekçesini açıklamadan önce önemle belirtelim ki, esasen 17 tane alt bentten oluşan maddenin (B) bendinde hiçbir şekilde tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısı 3600 gün ve sigortalılık süresi 15 yıl olarak öngörülmemiştir. Buna rağmen (B) bendi kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanma şartları şekillenen işyerinden en az 1 yıl çalışmış olan herkes, öyle ki 08.09.1999 tarihinden önce ve hatta bir gün önce sigortalı olan kişi bile 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme şartını sağladığında ve bu gerekçeyle sözleşmeyi feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak ne var ki bunun nedeni kısaca açıkladığımız maddenin (B) bendi değil, aynı maddenin (C) bendindeki düzenlemedir.

4) 506 sayılı Kanunun Geçici 81. Maddesinin (C) Bendinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Açısından Değerlendirilmesi

Geçici 81. maddenin (C) bendi, "a) 23.5.2002 tarihinde 15 yıllık sigortalılık süresini kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün malûl-lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunanlara istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır. b) 23.5.2002 tarihinde (a) bendinde öngörülen şartları yerine getiremeyenlerden bu şartları; ba) 24.5.2002 ile 23.5.2005 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları, bb) 24.5.2005 ile 23.5.2008 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 54, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları, bc) 24.5.2008 ile 23.5.2011 tarihleri

arasında yerine getirenler kadın ise 56, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları, bd) 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, be) 24.5.2014 tarihinden sonra yerine getiren erkekler 60 yaşını doldurmuş olmaları, şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler.” şeklindedir.

Metnini aktardığımız düzenlemenin (a) alt bendi dikkate alındığında, sigortalılık süresi açısından 15 yıl ve prim ödeme gün sayısı bakımından da 3600 gün şartının varlığı görülmektedir. Ancak söz konusu (a) alt bendi 23.05.2002 tarihinde sigortalılık süresinin 15 yıl ve prim ödeme gün sayısının 3600 gün olması gerektiğini esas aldığından, işçi, anılan düzenleme gereğince öngörülen yaş haddini (50-55) tamamlamadan diğer şartları sağlayarak kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en geç 23.05.1987 tarihinde sigortalı olmuş olmalıdır. İşçinin anılan tarihten sonra sigortalı olması halinde ise, bahsi geçen (a) alt bendindeki bu düzenleme yaşlılık aylığına hak kazanma açısından kendisine uygulanmaz. Dolayısıyla, 15 yıl sigortalılık süresinin ve 3600 gün prim ödeme sayısının anılan bent kapsamında kıdem tazminatına hak kazanılmasını sağlaması sadece 23.05.2002 tarihinde bu süreyi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayanlar, başka bir ifadeyle sadece 23.05.1987'den önce ilk kez sigortalı olanlar için mümkündür.

5) 08.09.1999 Tarihine Kadar İlk Defa Sigortalı Olanlar Açısından 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama ve 3600 Gün Prim Bildirme Şartının Temel Dayanağını Oluşturan Düzenleme

Yukarıda açıkladığımız üzere, geçici 81. madenin (C) bendinin (a) alt bendinde yer alan düzenlemeden 23.05.1987 tarihinde ve öncesinde sigortalı olmuş olanların 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlamaları ve bu şekilde sözleşmeyi sona erdirmeleri halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı sonucuna ulaşılmıştı.

Bununla birlikte 23.05.1987 tarihinden önce ilk kez sigortalı olanlar gibi, bu tarihten sonra ancak 08.09.1999 tarihinden önce ve öyle ki yukarıda da belirttiğimiz üzere 08.09.1999 tarihinden bir gün önce bile ilk kez sigortalı olan bir kimse de 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamladığında ve bu gerekçeyle en az 1 yıl çalıştığı işyerinde sözleşmeyi feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu durumun nedeni ise, (C) bendinin (b) alt bendinin alt bentlerinde yer alan düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerden özellikle (bd) ve (be) alt bentleri konumuz açısından önem arz etmektedir.

Anılan düzenlemeler, (C) bendinin (a) alt bendinden farklı olarak, mutlaka 23.05.2002 tarihindeki sigortalılık süresinin 15 yıl ve prim ödeme gün sayısının da 3600 gün olmasını aramamaktadır; gerçekten de bahsi geçen düzenlemeler kadın için 24.05.2011 tarihinden ve erkek için de 24.05.2014 tarihinden sonra da 15 yıl sigortalılık süresinin ve 3600 gün prim ödeme şartının tamamlanabilmesine ve 52 ila 60 yaş arasında değişen yaş haddine ulaşarak yaşlılık aylığına hak kazanılmasına olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan her kadın ve erkek bu bentlerde öngörüldüğü gibi 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme şartını sağladığında 52 ila 60 yaş arasında değişen yaş hadlerine de ulaştıklarında yaşlılık aylığına hak kazanabilecektir.

Konumuz açısından bu durum ele alındığında ise, 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan kadının 24.05.2011, erkeğin ise 24.05.2014 tarihinden sonra 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını sağlayabilmelerine olanak tanındığından, bu kişiler 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim ödeme sayısını tamamladıkları gerekçesiyle en az 1 yıl süreyle çalışmış oldukları işyerinde sözleşmeyi feshettiklerinde bunların 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanabilecekleri sonucuna ulaşılabilecektir²⁶.

²⁶ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 636; Tunçomağ/Centel, 242; Süzek, 745; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 316; Özkaraca, 164, 166; Başbuğ/Yücel Bodur, 231. Sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının tamamlanıp

III. 08.09.1999-30.04.2008 Tarihleri Arasında İlk Defa Sigortalı Olanlar Açısından 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama ve 3600 Gün Prim Bildirme Şartının Önemini Yitirmiş Olması

1) 506 sayılı Kanunun 60. Maddesinin Birinci Fıkrasının (A) Bendinin Yerine 5510 Sayılı Kanunun Geçici 9. Maddesinin Dikkate Alınma Zorunluluğu

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, 506 sayılı Kanunun 60. maddesi, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinden farklı olarak 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış (5510 s. Kanun m.106/1) ve 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanların durumu 5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinde düzenlenmiştir²⁷. Her ne kadar 506 sayılı Kanunun 60. maddesinde yer alan şartlar aynı şekilde 5510

tamamlanmadığının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca feshedilip edilmediğinin ispatı açısından işçinin öncelikle SGK'dan sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını gösterir belge alması ve sözleşmenin feshinde buna dayanması isabetli olacaktır. İşçinin iradesini açıklarken 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmüne dayanmaması, buna ilişkin SGK'dan da belge ibraz etmemesi ancak fesih iradesini açıkladıktan sonra Kuruma başvurarak ilgili şartları tamamladığını gösterir belge alması ve bunu işverene ibraz etmesi halinde kendisinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gündeme gelebilecektir. Öğretide de anılan düzenlemeye göre iş sözleşmesini fesheden işçinin Kanunun aradığı koşulları tamamladığını belgelenmesi gerektiği, böyle bir belge ibraz etmeksizin işten ayrılan işçinin kıdem tazminatından yararlanmasının söz konusu olmayacağı belirtilmiştir, Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal, 316. Ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 582; nitekim Yargıtay bir kararında işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna ulaşmıştır, bkz. Y. 9. HD., 18.05.2015 t., E.2014/5070, K.2015/17913 www.legalbank.net (erişim tarihi: 05.04.2019); konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Özkaraca, 168 vd.

27 Tuncay/Ekmekçi, 493 vd.; Sözer, 379 vd.; Güzel, 1849; Arıcı, 942; Ergin, Geçiş Hükümleri, 82, 83.

sayılı Kanunun geçici 9. maddesinde yinelenmişse de, 60. maddenin yürürlükten kaldırılması karşısında 1475 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunun 60. maddesine yapılan atfın, 5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin 1. fıkrasına yapıldığının kabulü gerekir²⁸. Nitekim 5510 sayılı Kanunun 104. maddesinde 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Kanuna yapılan atıfların 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerine yapılmış sayılacağı açıkça düzenlenmiştir.

2) 5510 sayılı Kanunun Geçici 9. Maddesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Açısından Değerlendirilmesi

08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan ve 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) hükmü kapsamında değerlendirilirken yaşlılık aylığı talebinde bulunanlar için 5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin birinci fıkrasında aylığa hak kazanmak için iki seçenek öngörülmüştür.

Olağan emeklilik seçeneği olarak kabul edilen seçenek "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup da 8/9/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak" şeklindedir. Görüldüğü üzere, söz konusu bu birinci seçenekte yaşlılık aylığı için sigortalıların tamamlaması gereken asgari sigortalılık süresi getirilmemiştir.

5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin birinci fıkrasında öngörülen diğer seçenek ise, "...kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar." şeklindedir²⁹.

28 Özkaraca, 158. 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar açısından ise ilgili atfın 5510 sayılı Kanunun 28. maddesine yapıldığının kabulü gerekir, bkz. Özkaraca, 158.

29 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Güzel, 1849; Tuncay/Ekmekçi, 495; Ergin, Geçiş Hükümleri, 83; Sözer, 382; Korkusuz/Uğur, 358.

Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu

Kolaylaştırılmış emeklilik seçeneği olarak da nitelenebilecek bu ikinci seçenekte, yukarıda belirtilen olağan emeklilikten farklı olarak prim ödeme gün sayısı azaltılmışsa da, ek olarak sigortalılık süresi öngörülmüştür.

Yaşlılık aylığına hak kazanmaya ilişkin bu şartlar konumuz açısından değerlendirildiğinde, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan 58-60 yaş şartını sağlayamayan işçinin 7000 gün prim ödeme şartını sağlamış olması veya 25 yıl sigortalılık süresi/4500 gün prim ödeme şartını tamamlamış olması ve en az 1 yıldır çalıştığı işyerinde iş sözleşmesini bu gerekçeyle feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı sonucuna ulaşılır³⁰.

Birinci seçenekte öngörülen prim ödeme gün sayısının fazla olduğu gerekçesiyle bu seçeneğin her durumda işçinin aleyhine olduğu ve bu nedenle 08.09.1999 tarihinden sonra ve 30.04.2008'den önce ilk kez sigortalı olanlar bakımından kıdem tazminatına hak kazanmak için 25 yıl sigortalılık süresinin ve 4500 gün prim ödeme gün sayısının dikkate alınması gerektiğini savunmak makul bir yaklaşım değildir.

İki seçenekten hangisinin işçinin lehine olduğu işçinin çalışma yaşamının kesintisiz olup olmasına göre değişecektir. Zira prim ödeme gün sayısı fiilen çalışmayla ilgili bir şartken, sigortalılık süresi ise 18 yaşının doldurulmuş olması şartıyla ilk kez uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı olunan tarihte işlemeye başlar ve fiilen çalışmadan bağımsızdır (SSK m.108; 5510 sayılı Kanun m.38). Buna göre, 7000 günün 19 yıl, 5 ay, 10 güne tekabül ettiği dikkate alındığında, ilk kez sigortalı olduğu tarihten itibaren yaklaşık 19 yıl, 5 ay, 10 gün aralıksız çalışan bir kimse 7000 gün prim ödeme şartını sağlamış olur ancak ikinci seçenekte öngörülen şartı sağlayamaz. Dolayısıyla,

7000 gün prim ödeme şartını sağladığı gerekçeyle iş sözleşmesini sona erdiren ve işyerinde en az 1 yıldır çalışan bu kişi kıdem tazminatına hak kazanır.

Örneğin Haziran 2000'de ilk kez sigortalı olan bir kimsenin aralıksız çalıştığı varsayımında, 7000 gün prim ödeme şartı yaklaşık olarak Aralık 2019 sonuna doğru tamamlanmış olacaktır. Bu kişi en az 1 yıldır çalıştığı işyerindeki iş sözleşmesini anılan tarih itibarıyla veya sonrasında 7000 gün prim ödeme şartını sağladığı gerekçesiyle feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak ne var ki örneğimizdeki kişi için ikinci seçenek, Aralık 2019 itibarıyla kıdem tazminatına hak kazandırmayacak olup 25 yıllık sigortalılık süresinin doldurulmasıyla buna imkan tanıyacaktır.

Bazı hallerde ise yukarıdaki durumun aksine ikinci seçeneğin kıdem tazminatına hak kazandırmaması mümkünken, birinci seçenek buna imkan tanımaz. Gerçekten, ilk kez sigortalı olduğu tarihten itibaren 19 yıl/5 ay/10 günden (7000 günden) daha az ve 12,5 (4500 günden) yıldan daha fazla çalışmış ve 25 yıllık sigortalılık süresine sahip olan kimse, ikinci seçeneği tamamladığı gerekçeyle sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Sonuç olarak 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olup işyerinde en az 1 yıl çalışanlar için 15 yıl sigortalılık süresinin ve 3600 gün prim ödeme gün sayısının tamamlandığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, kıdem tazminatına hak kazandıracaksa da; anılan tarihten sonra ve 30.04.2008'den önce ilk kez sigortalı olanlar bakımından anılan sigortalılık süresinin ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı gibi, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlar bakımından kıdem tazminatına hak kazanmayı sağlayan olasılığı tek seçeneğe indirgemek de mümkün değildir. Bu kişiler 7000 gün prim ödeme sayısını veya 25 yıl sigortalılık süresini ve 4500 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayarak ve sözleşmeyi bu gerekçeyle sona erdirerek –işyerinde en az 1 yıl çalışmış olmak şart-

30 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 636, Özkaraca, 159. Öğretide 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı sayılan işçilerin kolaylaştırılmış seçenekteki şart dışındaki 25 yıl sigortalılık süresi ve 4500 gün prim ödemiş olma koşullarını yerine getirerek kıdem tazminatına hak kazanabileceği belirtilmişse de (bkz. Mollamahmuttoğlu/Astarlı/Baysal, 316) açıkladığımız üzere diğer seçeneği de dikkate almak yerinde olacaktır.

tıyla- kıdem tazminatına hak kazanabilirler.

IV. 30.04.2008 Tarihinden Sonra İlk Defa Sigortalı Olanlar Açısından 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama ve 3600 Gün Prim Bildirme Şartının Önemini Yitirmiş Olması ve Kıdem Tazminatına Hak Kazanılmasını Sağlayan Şartlar

1) Olağan Emeklilik Seçeneğinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

Yukarıda da ifade edildiği üzere 506 sayılı Kanununun 60. maddesi, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinden farklı olarak 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır (5510 s. Kanun m.106/1). Nitekim 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanların durumu, 506 sayılı Kanunda değil, 5510 sayılı Kanununun 28. maddesinde düzenlenmiştir³¹.

506 sayılı Kanununun 60. maddesinin yürürlükten kaldırılması karşısında 1475 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanununun 60. maddesine yapılan atfın, 5510 sayılı Kanununun geçici 9. maddesinin 1. fıkrasına yapıldığının kabulü gerektiği gibi, aynı şekilde atfın 5510 sayılı Kanununun 28. maddesine yapıldığı da kabul edilmelidir³². Zira 5510 sayılı Kanununun 104. maddesinde herhangi bir ayırım gözetmeksizin 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Kanuna yapılan atıfların 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerine yapılmış sayılacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu ba-

kımdan 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanların yaşlılık aylığına ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma koşulları 5510 sayılı Kanun m.28/II, III uyarınca şekillenecektir.

Düzenleme gereğince 30.04.2008 tarihinden sonra ilk defa mülga Kanunlara göre ya da 01.10.2008 tarihinden sonra ilk defa 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanlar ve yaşlılık aylığına hak kazanmak için talepte buldukları tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) olanlar açısından aranan yaş şartı kadın için 58 ve erkek içinse 60'tır.

Tamamlanması gereken yaş hadleri 2036 yılına kadar herhangi bir değişiklik olmadan bu şekilde devam edecekse de, 2036 yılından itibaren 2048 yılına kadar, kademeli olarak artacaktır (SSGSSK m. 28/1,b)³³. Yaş koşulunda 2036'dan 2048 yılına kadar gerçekleşecek artış şu şekilde olacaktır: 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61; 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62; 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63; 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64; 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65; 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65; 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65.³⁴

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için yaş dışında aranan diğer şart, 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) kapsamındakiler için öngörülmüş olan 7200 gün prim ödeme şartıdır. Böylece, 30.04.2008 tarihinden

31 Güzel/Okur/Ekmekçi, 496; Tuncay/Ekmekçi, 494-495; Sözer, 398; Ergin, Geçiş Hükümleri, 82, 83, Alper, 282; Korkusuz/Uğur, 359.

32 Özkaraca, 158.

33 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 497-498; Tuncay/Ekmekçi, 500; Okur, Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları, Çalışma ve Toplum, 1/2006, 110 (Sosyal Güvenlik Reformu). Tuncay, Aziz Can: 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi ile İstanbul Barosunun Birlikte Düzenledikleri Seminer Yayını, İstanbul 2010, 55; Ergin, Hediye: Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı, SİCİL, Haziran 2008, 179 (Yaşlılık Aylığı); Sözer, 400-401; Korkusuz/Uğur, 359.

34 Yaş şartlarının tespit yönteminin eleştirisi için bkz. Okur, Ali Rıza: Sorunları İle Gelen Reform, Mercek, Temmuz 2006, 22 (Reform).

den sonra ilk kez sigortalı olan ve kıdem tazminatı hak kazanmak isteyen bir işçi hükümde öngörülen yaş şartlarını sağlamasa bile adına 7200 gün prim bildirilmiş olması halinde ve bu gerekçeyle de sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda –en az 1 yıl çalışmış olması şartıyla– kıdem tazminatına hak kazanabilecektir (1475 sayılı Kanun m.14/1,(5)).

1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kişinin yaş şartını tamamlayıp tamamlamadığının belirlenmesinde, öncelikli olarak ulaşılmaması gereken yaş sınırının ne olduğu tespit edilmelidir. 5510 sayılı Kanunun 28. maddenin 2. fıkrasında olağan emeklilik için yaş sınırlarının uygulanmasında, prim gün sayısının doldurulduğu tarihteki yaş haddinin dikkate alınacağı belirtilmiştir. Düzenleme gereğince prim ödeme gün sayısının tamamlandığı tarihteki yaş şartı esas alınması gerektiğinden, yaş haddinin tespitinde 30.04.2008'den sonra sigortalı olunan veya emekli olunmak istenen tarih esas alınmaz³⁵.

Sonuç olarak 7200 gün prim ödeme sayısının tamamlandığı tarihte kanun koyucu tarafından hangi şartın uygulanması öngörülmüşse, sigortalı söz konusu şarta tabi olacak ve henüz ilgili yaş şartının tamamlanmaması halinde işçi 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) uyarınca sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Bununla birlikte 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca 7200 gün prim bildirilmiş olması ve bu nedenle de sözleşmeyi feshetmesine bağlı olarak işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir³⁶.

İfade edelim ki, 7200 prim bildirme gün sayısının 20 yıla tekabül ettiği ve bu sürenin 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar için uygulanabileceği dikkate alındığında, anılan prim ödeme gün sayısının tamamlandığı gerekçesiyle sözleşmenin feshi ve buna

ilişkin olarak kıdem tazminatına hak kazanılması, en erken 2028 yılı itibarıyla mümkün olabilecektir³⁷.

2) Kolaylaştırılmış Emeklilik Seçeneğinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

5510 sayılı Kanunun 28. maddesinin üçüncü fıkrası "*Sigortalılar, ikinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklemek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler.*" şeklindedir³⁸. Görüldüğü üzere bu seçenekte her ne kadar yaş sınırı 65 yaşını geçmemek kaydıyla üç yıl artırılmışsa da, sigortalılar daha az prim ödeyerek yaşlılık aylığına hak kazanabilirler³⁹. Bu seçenek, öğretide ileri yaştakiler için kolaylaştırılmış emeklilik olarak da adlandırılmıştır⁴⁰. Buna göre m.4/1,(a) kapsamındaki sigortalıların adına 7200 gün prim bildirmesi, m. 4/1,(b) ve (c) kapsamındaki sigortalıların ise, adına 9000 gün prim ödenmesi/bildirilmesi gerekli olmayıp 5400 gün prim ödenmesi/bildirilmesi yeterli olmakla birlikte, tamamlanması gereken yaş hadleri artırılmıştır.

Hatırlanacağı üzere, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlar için yaşlılık aylığına hak kazanılmasına sebebiyet veren ikinci seçenekte prim ödeme gün sayısı 4500 gündü. Prim ödeme gün sayısının 30.04.2008'den sonra ilk kez sigortalı olanlar için 4500 gün-

35 Güzel/Okur/Caniklioğlu, 498; Tuncay/Ekmekçi, 501; Uşan, 211; Ertürk, Şükran: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış, Legal İHSGHD, 19/2008, 1051.
36 Özkaraca, 159.

37 Konuya ilişkin olarak öğretide de, 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları farklı belirlendiği için 5510 sayılı Kanunda 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin yerini alan hükümlere göre belirleme yapılması gerektiği ifade edilmiştir, bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 636.

38 Hükümün 506 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeyle benzer nitelik taşıdığı belirtilmiştir, bkz. Ergin, Geçiş Hükümleri, 86.

39 1475 sayılı Kanunda yapılan atfın 5510 sayılı Kanun m.28/ III hükmüne de yapıldığı haklı olarak belirtilmiştir, konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Özkaraca, 161.

40 Okur, Ali Rıza/Ergin, Hediye: 5510 Sayılı Kanunda Değişiklik Öngören 25/10/2007 Tarihli Taslağın Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, 16/2007, 1452; Tuncay, 54; Ergin, Geçiş Hükümleri, 86.

den 5400 güne yükseltilmesi dikkate alınarak, 30.04.2008'den sonra ilk kez sigortalı olanlar ve aylık talep tarihinde m.4/l,(a) kapsamında sigortalı olanlar için 5510 sayılı Kanunun geçici 6. maddesinin yedinci fıkrasında kademeli geçiş öngörülmüştür.

Kademeli geçiş uyarınca 5400 günlük süre ilk defa 30.04.2008 tarihi ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4600 gün olarak, 01.01.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar içinse her takvim yılı başında 4600 güne 100 gün eklenmek suretiyle ve 5400 günü geçmemek üzere uygulanacaktır.

Kolaylaştırılmış emekliliğe ilişkin düzenleme konumuz açısından değerlendirilecek olursa, 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan bir kimse, yaş şartını tamamlamasa bile, sigortalı olduğu tarihe göre belirlenen 4600-5400 gün aralığında öngörülen prim sayısını tamamladığında ve bu gerekçeyle en az 1 yıldır devam eden iş sözleşmesini feshettiğinde 1475 sayılı Kanun m.14/l,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁴¹.

30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan ve m.14/l,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmak isteyen bir kişinin 4600-5400 gün aralığına tekabül eden prim ödeme şartını sağlayarak bu alacağa hak kazanma yolunu tercih etmesi, olağan emeklilik açısından geçerli olan 7200 gün prim ödeme sayısı ile arasındaki fark nedeniyle şüphesiz daha makuldür.

İfade edelim ki, 4600 prim ödeme gün sayısının yaklaşık 13 yıla tekabül ettiği ve bu sürenin en erken 30.04.2008 tarihinden sonra ve 31.12.2008'den önce sigortalı olabilen kişiler için uygulanabileceği dikkate alındığında, anılan prim ödeme gün sayısının tamamlandığı gerekçeyle sözleşmenin feshi ve buna ilişkin olarak kıdem tazminatına hak kazanılması, 2021 yılının sonu itibarıyla mümkün olacaktır.

41 Özkaraca, 160-161.

V. Hizmetlerin Birleştirilmesi Halinde 1475 Sayılı Kanun m.14/l (5) Uyarınca Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

1) Hizmetlerin Birleştirilmesi Halinde 1475 Sayılı Kanun m.14/l (5) Hükümünün Anlamı

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanundan önce yaşlılık sigortası ve diğer sosyal güvenlik hakları farklı kanunlarda düzenlenmişti. Yaşlılık sigortası, iş sözleşmesiyle çalışanlar için 506 sayılı, devlet memurları ve kamu görevlileri için 5434 sayılı, bağımsız çalışanlar için 1479 sayılı, tarımda bağımsız çalışanlar bakımından 2926 sayılı, tarım işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz biçimde çalışanlar açısından 2925 sayılı Kanunda yer almaktaydı.

Anılan Kanunlar döneminde sigortalılığı başlayanların hukuki statüsünün ne olacağı 5510 sayılı Kanunun geçici 1. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Bahsi geçen hüküm "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlar, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve bu Kanunla mülga 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlar, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi olanlar, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında kabul edilir." düzenlemesine yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce sigortalının çalışmasının farklı sosyal güvenlik kanunları ve dolayısıyla farklı sosyal güvenlik kurumları (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı), 5510 sayılı Kanun döneminde de çalışmasının farklı hukuki statüler (m.4/l,(a),(b),(c)) kapsamında geçmesi

imkan dahilindedir. Diğer bir ifadeyle, sigortalının yaşlılık aylığı talep ettiği ana kadar farklı zamanlarda iş sözleşmesiyle çalışması, bağımsız şekilde çalışması, devlet memuru olarak çalışması olasıdır. Farklı sosyal güvenlik kurumları nezdinde veya farklı hukuki statüler kapsamında çalışan işçinin yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte, kendisinin hangi hukuki statüde değerlendirilmesi gerektiği konumuz açısından önemlidir. Zira sigortalının, işçi veya bağımsız çalışan ya da devlet memuru statüsünde değerlendirilmesine bağlı olarak yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartları farklılaşacaktır. Şüphesiz açıklamalarımız, son çalıştığı işyerinde en az 1 yıl çalışmış bulunan ve kıdem tazminatı almak amacıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) doğrultusunda sözleşmeyi feshetmek isteyen işçi bakımından geçerlidir.

Farklı hukuki statüler kapsamında çalışan kişinin yaşlılık aylığına hak kazanma şartları açısından tabi olduğu hukuki statüsünün tespitinde, öncelikle kişinin uzun vadeli sigorta kolları kapsamında ilk kez sigortalı olduğu tarih belirlenmelidir.

Kişi 01.10.2008 tarihinden önce ilk kez sigortalı olmuşsa, yaşlılık aylığına hak kazanmaya ilişkin esas alınması gereken hukuki statüsünün belirlenmesinde 2829 Sayılı Kanun dikkate alınmalıdır⁴².

Bahsi geçen 2829 sayılı Kanunun 8. maddesinin birinci fıkrası, *"Birleştirilmiş hizmet süreleri toplamı üzerinden, ilgililere; son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurumca, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu kurumca, kendi mevzuatına göre aylık bağlanır ve ödenir."* şeklindedir. Düzenleme uyarınca yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının belirlenmesinde sigortalının yaşlılık aylığı talep ettiği tarihteki çalışma şekli veya yaşlılık aylığı talep etmeden önceki son çalışma biçimi esas alınmaz. Örneğin bir işyerinde iki yıldır işçi olarak çalışan ancak çalışma yaşamı

boyunca farklı hukuki statüler (bağımsız çalışma, devlet memuru, işçi) kapsamında bulunmuş olan ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihten önceki son 7 yılın çoğunda adına 5510 sayılı Kanunun m.4/1,(b) kapsamında prim ödenen bir kimsenin yaşlılık aylığına hak kazanma şartları bağımsız çalışanların tabi olduğu hukuki rejime göre belirlenir.

Kişi ilk kez 01.10.2008 tarihinden sonra sigortalı olmuşsa, hizmetlerin birleştirilmesi 5510 sayılı Kanun m.53/VI hükmü doğrultusunda yapılacaktır. Bahsi geçen düzenlenmeye göre, *"Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlardan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının a, b ve c bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde, en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali, hizmet süresinin eşit olması...durumunda ise son sigortalılık hali esas alınır."* Görüldüğü üzere, 2829 sayılı Kanunda olduğu gibi 5510 sayılı Kanunla da sigortalının yaşlılık aylığı talep ettiği tarihteki çalışma şekli veya yaşlılık aylığı talep etmeden önceki son çalışma biçimi esas alınmamıştır. Bununla birlikte 2829 sayılı Kanundan farklı olarak sigortalının yaşlılık aylığı talep etmeden önceki son 7 yıllık dönem değil, bütün çalışma yaşamı dikkate alınmıştır. Gerçekten her ne kadar hükümde en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali ifadesine yer verilmişse de, bunu prim ödenerek geçirilen süre olarak algılamak isabetli olacaktır⁴³.

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının belirlenmesi konusunda 2829 sayılı Kanun m.8 veya 5510 sayılı Kanun m.53/VI uyarınca yapılan hizmetlerin birleştirilmesi neticesinde ortaya çıkan hukuki statünün esas alınması gerektiği konusunda şüphe yoksa da; 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmü doğrultusunda kıdem tazminatına hak kazanma şartlarının belirlenmesinde bu maddenin atıfta bulunduğu 506 sayılı Kanunun 60. (yukarıda açıklandığı üzere 5510 sayılı Kanun m.28/II,III, geçici m.9) veya 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin mi, yoksa hizmetlerin birleştirilmesi sonucu ortaya çıkan hukuki statüye

42 Güzel/Okur/Caniklioğlu, 176; Sözer, 375; Alper, 147.

43 Güzel/Okur/Caniklioğlu, 179.

göre belirlenmiş şartların mı dikkate alınacağı açıklanmalıdır.

Konu önce 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) düzenlemesi doğrultusunda ele alınmalıdır. Bu şekilde hizmetlerin birleştirilmesi karşısında anılan düzenlemenin ifade etmesi gereken anlam ortaya konduktan sonra, 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmünün anlamı daha net bir şekilde açıklanabilir. Zira 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmü ile yaş koşulunu sağlayamamaları nedeniyle yaşlılık aylığına ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) hükmüne göre sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatına hak kazanamayan işçiler için yaş dışındaki diğer şartları sağlamaları halinde kıdem tazminatına hak kazanma olanağı tanınmıştır.

1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) hükmü ile "Bağlı buldukları ... kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla" iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı öngörülmüştür. Hükümde atıf yapılan kurumlar, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığıdır ancak bilindiği üzere kurumsal yapıda da teklik sağlamak amacıyla 5502 sayılı Kanunla bu kurumların tüzel kişilikleri sona erdirilmiş olup bunların yerini Sosyal Güvenlik Kurumu almıştır.

Kurumsal yapıda teklik esasının belirlenmiş olması karşısında 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) düzenlemesinde yer alan *bağlı buldukları kurum* ifadesi, SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı olarak değil; 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a),(b),(c) şeklinde olmak üzere *farklı hukuki statü* olarak algılanmalıdır. Daha net bir ifadeyle, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin yapılan değişiklikler sonucu kabul edilen esaslar doğrultusunda 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) hükmünün, tabi olunan hukuki statüye (m.4/1,(a),(b),(c)) göre yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesinin feshini düzenlediğinin kabulü gerekir.

Dolayısıyla 2829 sayılı Kanunun veya 5510 sayılı Kanunun ilgili düzenlemeleri uyarınca yapılan hizmetlerin birleştirilmesi nedeniyle hukuki statüsü m.4/1,(b) ya da m.4/1,(c) (5510 sayılı Kanun)

olarak belirlenen işçi, 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) hükmünden yararlanmak suretiyle yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmek isterse, kendisinin bağımsız çalışanların veya devlet memurlarının tabi olduğu hukuki rejime tabi olması gerekecek ve buna göre yaşlılık aylığına hak kazanıp kazanmadığı tespit edilecektir. Buna göre işçinin belirlenen hukuki rejim doğrultusunda yaşlılık aylığına hak kazandığı tespit edilirse ve iş sözleşmesini feshederse, işyerinde de en az 1 yıl çalışmış olması koşuluyla, kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Bununla birlikte işçinin belirlenen hukuki statüye ilişkin olmak üzere yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarından yaşa ilişkin şartı sağlamaması ancak diğer şartları sağlaması da şüphesiz imkan dahilindedir. Nitekim yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kanun koyucu 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) doğrultusunda sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatına hak kazanamayanların, m.14/1,(5) uyarınca tazminata hak kazanabileceğini benimsemiştir. Öğretide de 4447 sayılı Kanunla emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaş olarak belirlenince emeklilik sebebiyle kıdem tazminatı olanağının zorlaştığı, bunun üzerine 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin ilk fıkrasına bir bent eklenerek emekli olmamakla birlikte yaş dışındaki diğer şartları sağlamanın kıdem tazminatına hak kazandıran bir neden olarak düzenlendiği belirtilmiştir⁴⁴. Dolayısıyla, 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmünün uygulanması noktasında lafzi bir yorumla atıf yapılan hükümler (5510 sayılı Kanun m.28/II,III, geçici m.9 ile 506 sayılı Kanun geçici 81. madde) değil, kişinin hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle tespit edilen hukuki statüsüne ilişkin şartlar esas alınmalıdır. Bu şekilde kişinin yaş şartını sağlayıp sağlayamadığı ve yaş dışındaki diğer şartların neler olduğu belirlenerek, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı tespit edilmelidir.

⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 635. Ayrıca bkz. Süzek, 745; Şahlanan, 4; Narmanlioğlu, 580-581; Eyrenci/Taşkent/ Ulucan, 265-266.

2) Hukuki Statüsü 5510 Sayılı Kanun m.4/1 (b) veya m.4/1 (c) Olan İşçiler Bakımından Hizmetlerin Birleştirilmesi Sonucu Ortaya Çıkan Şartlar

a. Hizmetlerin Birleştirilmesi Sonucu Hukuki Statüsü 5510 Sayılı Kanun m.4/1 (b) Olan İşçiler Açısından 1475 Sayılı Kanun m.14/1 (5) Uyarınca Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

aa. 08.09.1999 Tarihinden Önce İlk Kez Sigortalı Olanlar Açısından Oluşan Şartlar

1479 sayılı Kanununun 35. maddesinde yaşlılık aylığına hak kazanılması için öngörülen şartların 4447 sayılı Kanunla ağırlaştırılması karşısında anılan Kanunla 1479 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. madde hükmü ile bağımsız çalışan sigortalılar için de geçiş hükümleri öngörülmüş ve bunların da hakları gözetilmiştir.

1479 sayılı Bağ-Kur Kanununun geçici 10. maddesinin hala yürürlükte olduğu dikkate alındığında (5510 sayılı Kanun m.106) 08.09.1999'dan önce ilk kez sigortalı olanların ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(b) kapsamında olanların yaşlılık aylığına hak kazanma şartları geçici 10. maddeye göre belirlenecektir. Geçici 10. maddenin konumuz bakımından yarattığı sonuç kısaca ortaya konacaktır.

Geçici 10. madde dikkate alındığında, 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinde olduğu gibi, farklı prim ödeme şartlarının ve buna ilişkin farklı yaş hadlerinin yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte konumuz açısından önem arz eden ise, en düşük prim ödeme gün sayısına ilişkin seçenektir. Zira yaş dışındaki diğer şartların sağlanması nedeniyle sözleşmenin feshine bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanılabileceği esas alındığında, yaş şartını sağlayamayan kişi için asgari prim ödeme şartının yer aldığı seçenek önem arz eder. Geçici 10. maddedeki seçenekler arasında tamamlanması gereken asgari prim ödeme gün sayısı ise, 15 tam yıldır.

Sonuç olarak son 7 yılın çoğunluğunu bağım-

sız çalışan olarak geçiren, yaş şartını sağlayamayan ve işyerinde en az 1 yıl süreyle çalışmış olan işçi, işyerinden 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmü doğrultusunda ayrılmak istediğinde kendisinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının tespiti noktasında 15 tam yıl prim ödeyip ödemediği esas alınmalıdır. Şüphesiz bu durum işçinin aleyhine olacaktır zira 08.09.1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olan ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) kapsamında olan bir kişi için 15 yıl sigortalılık süresinin ve 3600 gün prim bildirme şartının gerçekteşmesi, 15 tam yıl prim ödeme şartına göre daha kolaydır. Gerçekten 15 tam yıl prim ödeme gün sayısı 5400 güne (15yıl*360gün) tekabül etmekte olup bu şartı sağlayan herkes evleviyetle 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim bildirme şartını sağlamış olacaksa da, 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim bildirme gün sayısını tamamlayan herkesin 15 tam yıl prim ödeme şartını farklı bir ifadeyle 5400 gün prim ödeme şartını sağladığından bahsedilemez.

bb. 08.09.1999-30.04.2008 Tarihleri Arasında İlk Kez Sigortalı Olanlar Açısından Oluşan Şartlar

1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatı talep eden kişi 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olmuşsa ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(b) ise, yaşlılık aylığına hak kazanılmasına ilişkin şartlar 5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin 2. fıkrası doğrultusunda belirlenecektir.

Anılan düzenleme "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında olup da 08/09/1999 tarihinden 30/04/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemesi şartıyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanır." şeklindedir.

Düzenleme uyarınca hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(b) olan işçinin 1475 sayılı Kanun

m.14/I,(5) hükmünden yararlanabilmesi için tamamlaması gereken prim ödeme gün sayısı en az 5400 gün (15 yıl*360 gün) olacaktır. Hatırlanacağı üzere, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan ve yaşlılık aylığına hak kazanması açısından hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/I,(a) kapsamında değerlendirilen işçinin yaş dışında tamamlaması gereken ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/I,(5) uyarınca kendisine kıdem tazminatına hak kazandıracak şartlar ise ya adına 7000 gün prim bildirilmesine ya da 25 yıl sigortalılık süresinin tamamlanmasına ve adına 4500 gün prim bildirilmesine ilişkindir.

cc. 30.04.2008 Tarihinden Sonra İlk Kez Sigortalı Olanlar Açısından Oluşan Şartlar

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, 30.04.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar açısından 5510 sayılı Kanun m.28/II, III hükmü uygulama kabiliyetini haizdir. Bu bakımdan, 1475 sayılı Kanun m.14/I,(5) uyarınca kıdem tazminatı talep eden kişi 30.04.2008'den sonra ilk kez sigortalı olmuşsa ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/I,(b) ise, yaşlılık aylığına hak kazanılmasına ilişkin şartlar 5510 sayılı Kanun m.28/II, III doğrultusunda belirlenecektir.

Söz konusu düzenlemeye ilişkin olarak çalışmamızda "30.04.2008 Tarihinden Sonra İlk Defa Sigortalı Olanlar Açısından Yaş Dışındaki Diğer Şartları Sağlayarak Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Durumu" başlığı altında yaş şartları açıklandığından, tekrara sebebiyet vermemek için yukarıdaki açıklamalarımıza atıfta bulunmakla yetiniyoruz.

Burada kısaca ifade edelim ki, 5510 sayılı Kanun m.28/II uyarınca olağan emeklilikte öngörülen prim ödeme şartı bağımsız çalışanlar için 9000 gün, m.28/III gereğince kolaylaştırılmış emeklilikte öngörülen ise, 5400 gündür.

9000 prim ödeme gün sayısının 25 yıla tekabül ettiği ve bu sürenin 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olabilen kişiler için uygulanabileceği dikkate alındığında, anılan prim ödeme gün sayısının tamamlandığı gerekçesiyle sözleşmenin feshi ve buna ilişkin olarak kıdem tazminatına hak

kazanılması, en erken 2033 yılı itibariyle mümkün olabilecek; 5400 gün prim ödeme sayısının 15 yıla denk geldiği göz önünde bulundurulduğunda ise prim ödeme gün sayısının tamamlandığı gerekçesiyle sözleşmenin feshi ve buna ilişkin olarak kıdem tazminatına hak kazanılması, en erken 2023 yılı itibariyle mümkün olacaktır.

b. Hizmetlerin Birleştirilmesi Sonucu Hukuki Statüsü 5510 Sayılı Kanun m.4/I (c) Olan İşçiler Açısından 1475 Sayılı Kanun m.14/I (5) Uyarınca Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

Kıdem tazminatı talep eden işçinin son 7 yılının çoğunda 5510 sayılı Kanun m.4/I,(c) kapsamında adına prim bildirilmesi halinde yaşlılık aylığına hak kazanma noktasında hukuki statüsü m.4/I,(c) olarak esas alınmalı ve anılan hukuki statüye ilişkin şartlar doğrultusunda yaşlılık aylığına hak kazanıp kazanmadığı ve dolayısıyla aynı şartlar uyarınca 1475 sayılı Kanun m.14/I,(4) ve m.14/I,(5) hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı belirlenmelidir.

Ulaştığımız bu sonuç nedeniyle devlet memurlarının ve kamu görevlilerinin de durumuna kısaca değinmek gerekmektedir. Devlet memurları ve kamu görevlilerinin 5434 sayılı Kanuna göre tamamlaması gereken yaş ve prim ödeme gün sayısı farklı tarihlerde çıkarılan kanunlarla muhtelif kez değiştirilmiştir⁴⁵. 5510 sayılı kanunun geçici 4. maddesinin 4. fıkrasında, "Bu Kanunda aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde; iştirakçi iken, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibariyle bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanlar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar [...] hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanuna göre işlem yapılır." düzenlemesi yer almaktadır. Dolayısıyla 08.09.1999 tarihinden önce 5434 sayılı Kanuna tabiyken 5510

45 Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 495; Tuncay/Ekmekçi, 494 vd.

sayılı Kanun döneminde aylık talep edilen tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(c) olanlar Emekli Sandığı Kanununa göre aylığa hak kazanacaklardır⁴⁶. Bu bakımdan söz konusu şartlar doğrultusunda işçinin 1475 sayılı Kanun m.14/1,(4) ya da (5) hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ortaya çıkacaktır.

1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kıdem tazminatı talep eden kişi 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olmuşsa ve yaşlılık aylığı talep ettiği tarihte hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(c) ise, yaşlılık aylığına hak kazanılmasına ilişkin şartlar, Emekli Sandığı Kanununa göre değil, 5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin 3. fıkrası doğrultusunda belirlenecektir. Buna göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olup da 08.09.1999 tarihinden 30.04.2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması veya 61 yaşını doldurması ve en az 15 tam yıl malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemesi şartıyla kısmi yaşlılık aylığından yararlanırlar".

Sonuç olarak hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(c) olan işçinin 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmünden yararlanabilmesi için tamamlaması gereken prim ödeme gün sayısı 5400 gün (15 yıl*360 gün) olacaktır. Hatırlanacağı üzere, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan ve yaşlılık aylığına hak kazanması açısından hukuki statüsü 5510 sayılı Kanun m.4/1,(a) kapsamında değerlendirilen işçinin yaş dışında tamamlaması gereken ve dolayısıyla 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) uyarınca kendisine kıdem tazminatına hak kazandıracak şartlar ise ya adına 7000 gün prim bildirilmesine ya da 25 yıl sigortalılık süresinin tamamlanmasına ve adına 4500 gün prim bildirilmesine ilişkindir.

Sonuç

Kıdem tazminatının hak kazanılmasına ola-

nak tanıyan 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmü "15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim bildirme" olarak formüle edilmekte ve bu şartların yanında işyerinde çalışma süresine ilişkin şartı sağlayan işçinin, anılan nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmektedir.

08.09.1999 tarihinden önce ve hatta bir gün önce sigortalı olan kişi 15 yıl sigortalılık süresini ve 3600 gün prim bildirme şartını sağladığında ve bu gerekçeyle sözleşmeyi feshettiğinde –işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması şartıyla- kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ne var ki 08.09.1999 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar bakımından 1475 sayılı Kanun m.14/1,(5) hükmünün "15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim bildirme" olarak dikkate alınması isabetli değildir.

Gerçekten 08.09.1999 tarihinden sonra ve 30.04.2008'den önce ilk kez sigortalı olanlar bakımından anılan sigortalılık süresinin ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı gibi, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olanlar bakımından kıdem tazminatına hak kazanmayı sağlayan olasılığı tek seçeneğe indirgemek de mümkün değildir. Bu kişiler 7000 gün prim ödeme sayısını veya 25 yıl sigortalılık süresini ve 4500 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayarak ve sözleşmeyi bu gerekçeyle sona erdirerek –işyerinde en az 1 yıl çalışmış olmak şartıyla- kıdem tazminatına hak kazanabilirler. Söz konusu iki seçenekten hangisinin işçi lehine olduğu ise işçinin çalışma yaşamının aralıksız geçip geçmemesine göre değişecektir.

30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar içinse, 7200 ya da 4600-5400 gün aralığına denk gelen prim bildirme sayıları esas alınmalıdır. Belirtelim ki, 7200 gün prim bildirme sayısının 20 yıla tekabül ettiği ve bu sürenin 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar için uygulanabileceği dikkate alındığında, anılan prim ödeme gün sayısının tamamlandığı gerekçesiyle sözleşmenin feshi ve buna ilişkin olarak kıdem tazminatına hak kazanılması en erken 2028 yılı

⁴⁶ Sözer, 391-392. 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan açıklamalar için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 11. Bası, 596 vd.

itibariyle mümkün olabilecektir. 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olan ve m.14/I,(5) uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmak isteyen bir kişinin 4600-5400 gün aralığına tekabül eden prim ödeme şartını sağlayarak bu alacağa hak kazanma yolunu tercih etmesi, olağan emeklilik açısından geçerli olan 7200 gün prim ödeme sayısı ile arasındaki fark nedeniyle şüphesiz daha makuldür.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce sigortalının çalışmasının farklı sosyal güvenlik kurumları ve dolayısıyla farklı sosyal güvenlik kurumları (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı), 5510 sayılı Kanun döneminde de çalışmasının farklı hukuki statüler (m.4/I,(a),(b),(c)) kapsamında geçmesi imkan dahilindedir. Yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının belirlenmesi konusunda 2829 sayılı Kanun m.8 veya 5510 sayılı Kanun m.53/VI uyarınca yapılan hizmetlerin birleştirilmesi neticesinde ortaya çıkan hukuki statünün esas alınması gerektiği gibi, 1475 sayılı Kanun m.14/I,(5) hükmü doğrultusunda kıdem tazminatına hak kazanma şartlarının belirlenmesinde de mutlak bir şekilde bu maddenin atıfta bulunduğu 506 sayılı Kanunun 60. (yukarıda açıklandığı üzere 5510 sayılı Kanun m.28/II,III, geçici m.9) veya 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin değil, hizmetlerin birleştirilmesi sonucu ortaya çıkan hukuki statüye ilişkin düzenlemeler esas alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alper, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora, 2015.
- Arıcı, Kadir: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler, Can Tuncay'a Armağan, Legal, Mayıs 2005.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, Beta, 5. Baskı, 2018.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta, 31. Bası, 2018.
- Ergin, Hediye: Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı, Sicil, Haziran 2008 (Yaşlılık Aylığı).
- Ergin, Hediye: Geçiş Hükümleri, 21.02.2009

Tarihinde İstanbul Barosu ve Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler" Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, Mart 2010 (Geçiş Hükümleri).

- Ertürk, Şükran: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanun'dan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış, Legal İHSGHD, 19/2008.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta, 9. Baskı, 2019.
- Güzel, Ali: 4447 Sayılı Kanun İle 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Son Değişiklikler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, 2001.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 11. Bası, 2012 (11. Bası).
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 17. Bası, 2018.
- Korkusuz, Refik/Uğur, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekin, 2015.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt: 1, Lykeion, 2018.
- Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Beta, 2014.
- Okur, Ali Rıza: Sorunları İle Gelen Reform, Mercak, Temmuz 2006 (Reform).
- Okur, Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Reformu, Uzun Dönemli Sigorta Dalları, Çalışma ve Toplum, 1/2006 (Sosyal Güvenlik Reformu).
- Okur, Ali Rıza: Eski Yasa'da Olmayıp Yeni Yasa'da Olan Hükümler ve Yeni Tanımlar, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesinin 18-19.06.2010 Tarihinde Düzenledikleri "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" Semineri, 14. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, Aralık 2011 (Yeni Tanımlar).
- Okur, Ali Rıza/Ergin, Hediye: 5510 Sayılı Kanunda Değişiklik Öngören 25/10/2007 Tarihli Taslağın Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD, 16/2007.

- Oral, İlhan: Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler, Çalışma ve Toplum, 2008/4.
- 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, 2013/1,
- Sözer, Ali Nazım: İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, 2017.
- Subaşı, İbrahim/Kabakçı, Mahmut: 15 Yıl+3600 Gün= Kıdem Tazminatı?, İş ve Hayat, Yıl:4, Sayı: 8.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Beta, 16. Baskı, 2018.
- Şahlanan, Fevzi: "Üçbin altıyüz gün ve onbeş yıl sigortalılık süresini doldurarak kıdem tazminatı alan işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması", Tekstil İşveren, 405-Ekim 2014.
- Şakar, Müjdat: Gerekeçeli ve İċtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım, 5. Baskı, 2010.
- Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta, 10. Baskı, 2011.
- Tuncay, Aziz Can: 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi İle İstanbul Barosunun Birlikte Düzenledikleri Seminer, İstanbul 2010.
- Tuncay, Aziz Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, 17. Bası, 2017.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta, 9. Baskı, 2018.
- Uşan, Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2009.