

## **15 YIL SİGORTALILIK SÜRESİ VE 3600 PRİM ÖDEME GÜNÜNÜ DOLDURANLARIN İŞTEN AYRILMALARINDA KIDEM TAZMİNATI TALEP EDE- BİLMESİ**

*Dr. Öğr. Üyesi Baki Oğuz MÜLAYİM\**

### **ÖZET**

4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulmasına kadar 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin yürürlükte kalması öngörülmüştür. Bu madde kıdem tazminatını düzenlemektedir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile emeklilik yaşı yükseltilmiştir. Emeklilik yaşı; erkeklerde 60, kadınlarda 58 olarak belirlenmiştir. Prim ödeme gün sayıları da artırılmıştır. Ancak 4447 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasına beş nolu bent eklenmiştir. Bu düzenleme ile yaşlılık aylığı için yaş dışında kalan şartları sağlayan, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçilerin, kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilmeleri öngörülmüştür. 4447 sayılı Kanunun bu düzenlemesi ile emeklilik yaşı artırılırken kıdem tazminatı alınmasının koşulları yumuşatılmıştır. Düzenlemeden 08.09.1999 tarihinden önce işe girenler, 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme günü ile yararlanmaktadır. 08.09.1999-01.10.2008 tarihi arasında işe girenler ile bu tarih sonrasında işe girenler de bu haktan farklı koşullarda yararlanırlar. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler, bu haktan faydalanamamaktadır. Ayrıca işçinin kıdem tazminatı alabilmek için en az bir yıllık kıdemi de bulunması gerekmektedir. Çalışmamızda 08.09.1999 tarihinden önce işe girenlerin bu haktan yararlanmaları incelenmektedir.

---

\* Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı.  
Makale Geliş Tarihi: 11.09.2017  
Makale Kabul Tarihi: 29.01.2018

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem Tazminatı, 4447 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanun, Sigortalılık Süresi, Prim Ödeme Günü, Emeklilik Yaşı.

### **ABSTRACT**

In the article 120 of the Labor Law No. 4857, it is foreseen that the article 14 of the Labor Law No. 1475 will remain in force until the establishment of the severance payment fund. This article regulates severance pay. With the Law No. 4447 Unemployment Insurance Law, the retirement age has been increased. Retirement age was set as 60 in males and 58 in females. Number of premium payment days were also increased. However, with the Law No. 4447, a sub-article was added to Article 14 of the Labor Law No. 1475. It is envisaged that the workers who do not complete the age limit for the old-age pension but have completed insurance period and the number of days paying premiums will be able to receive severance pay if they leave their jobs depending on their will. With the regulation of the Law No. 4447, the conditions of taking severance have been softened while the age of retirement has been increased. The workers who entered the job before 08.09.1999 benefit from this arrangement with the conditions of 15 years insurance period and 3600 premium payment days. The workers who entered the job between 08.09.1999 and 01.10.2008 and the workers who entered the job after 01.10.2008 benefits from this regulation with different conditions. Workers who are not covered by Labor Law No. 4857 can not benefit from this benefit. It is also obligatory for the employee to have at least one year of seniority in order to receive severance pay. In our work, those who entered the work before 08.09.1999 have been analyzed.

**Key Words:** Severance Pay, Law No.4447, Law No.1475, Insurance Period, Number of Premium Payment Days, Pensionable Age.

## GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile 1475 sayılı İş Kanunu, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi dışında yürürlükten kaldırılmıştır. Zira 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesinde kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar, söz konusu düzenlemenin yürürlükte kalması öngörülmüştür. 4857 sayılı Kanununun geçici 6. maddesi ile kıdem tazminatı fonunun kurulması öngörülmektedir. Bu doğrultuda kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar kıdem tazminatı, önceki hali ile ödenmeye devam olunacaktır<sup>1</sup>. Bu durumun temel nedeni, 4857 sayılı Kanun çıkartılırken, kıdem tazminatının geleceği konusunda sosyal tarafların bir anlaşmaya varamamış olmasıdır<sup>2</sup>.

İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hükmü, yalnızca 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına giren işçilere uygulanır<sup>3</sup>. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda, bu fesih yolu ile kıdem tazminat alma imkânı tanınmamıştır<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> **TUNÇOMAĞ**, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013, 234; **UĞUR**, Suat, “Kıdem Tazminatı Fonu”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, 6. Kıdem tazminatı fonu hakkında geniş bilgi için bkz. Uğur, s.6 vd.

<sup>2</sup> **LİMON**, Resul, 2015 İş ve Hayat Dergisi, Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatının Fonu, Sayı.1, 148.

<sup>3</sup> **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2016, 122.

<sup>4</sup> **AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, İstanbul 2013, 240. “Gerçekten, 4447 sayılı Kanunla, iş sözleşmesine göre çalışan ve bunun sonucu olarak 506 sayılı Kanun m.2 anlamında sigortalı olan tüm işçilerin (gemi adamı ve gazetecilerin) emeklilik yaşı artırılmış olmasına, başka bir deyişle tüm işçilerin yaşlılık sigortası açısından aynı kurallara tabi olmalarına karşın; sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kıdem tazminatı alma olanağı sadece 4857 sayılı İş Kanunu (o dönemde 1475 sayılı İş Kanunu) kapsamındaki işçilere tanınmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun kıdem tazminatını düzenleyen 20. maddesine ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 6. maddesine bu yönde herhangi bir ekleme yapılmamıştır. Dolayısıyla, gemi adamları ve gazetecilerin yaşlılık aylığı için öngörülen yaş dışındaki koşulları tamamlayarak kıdem tazminatı talep etmeleri mümkün değildir.”, geniş bilgi için bkz. **ÖZKARACA**, Ercüment, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 154.

1475 sayılı İş Kanunumuzun 14. maddesinin birinci fıkrasının beş nolu bendinde, 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin<sup>5</sup> (5510 sayılı Kanun m.28) birinci fıkrasının A bendinin a ve b alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayanların kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilmeleri öngörülmüştür. 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>6</sup> ile bu düzenleme yapılmıştır<sup>7</sup>.

Ülkemizde emeklilik yaşı, 4447 sayılı Kanun ile artırılmıştır. Kanun ile emeklilik koşullarını tekrar düzenlemiştir. Kanunun yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlar için yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı, kural olarak, kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak kabul edilmiş-

<sup>5</sup> 506 sayılı Kanun'un 60. maddesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 104. Maddesi "Bu Kanunla yürürlükten kaldırılmayan hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı kanunlara yapılan atıflar ile ilgili mevzuatında emeklilik, malullük, vazife malullük ve sosyal sigorta haklarına, yardımlarına ve yükümlülüklerine, iştirakçiliğe ve sigortalılığa, dul, yetim ve hak sahipliği şartlarına, emekli ikramiyesine, ek ödemelere, sağlık hizmetleri veya tedavi bedellerinin ödenmesine ilişkin yapılan atıflar bu Kanunun ilgili maddelerine yapılmış sayılır. 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhli Kuvvetleri Personel Kanununda kadrosuzluk tazminatının ödenmesine ilişkin T.C. Emekli Sandığına yapılmış olan atıf ile diğer kanunlarda T.C. Emekli Sandığına, Sosyal Sigortalar Kurumuna, Bağ-Kur'a yapılmış atıflar Kuruma yapılmış sayılır." şeklindedir. Bu nedenle 506 sayılı Kanuna yapılan atıflar 5510 sayılı Kanuna yapılmış sayılır. 1475 sayılı İK.'nın 14/1-bent 5 uyarınca, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerine yapılan atfın 5510 sayılı Kanun'un yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları başlıklı 28. maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendine yapılmış sayılacağı anlaşılabacaktır. Geniş bilgi için bkz. **KESER**, Hakan, "İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, 47-48.

<sup>6</sup> Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Ek ve Geçici Maddeler Ekleneceği, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesi Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

<sup>7</sup> **LİMON**, 153.

tir. Kanunla ayrıca prim ödeme gün sayıları da değiştirilerek, 5000 olan prim gün ödeme sayısı 7000 güne, 3600 gün olan ikinci seçenek ise 4500 güne çıkarılmıştır<sup>8</sup>. 4447 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olanlar için ise 506 sayılı SSK'nın geçici 81. maddesi ile gerek yaşın gerekse prim ödeme gün sayısındaki artış sigortalılara kademeli olarak yansıtılmıştır<sup>9</sup>. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise yaşlılık aylığına hak kazanmak için gereken yaş ve prim ödeme gün sayılarını bir kez daha artırmıştır. 5510 sayılı Kanun, emeklilik yaşındaki artışın 2036 yılından itibaren kademeli bir şekilde gerçekleşmesi ile 2048 yılında emeklilik yaşının, hem kadınlarda hem de erkeklerde 65 olmasını öngörmektedir. Prim gün sayısı da işçiler için 7000 günden 7200 güne çıkarılmıştır<sup>10</sup>.

Emeklilik yaşının artırılması sonrasında, emeklilik için yaş dışındaki şartları sağlayanların kıdem tazminatı almak sureti ile işten ayrılmalarına yönelik bir yasal düzenleme yapılmıştır. Diğer bir deyişle, emeklilik yaşını doldurmayan işçi, sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısını doldurduğunda iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı alabilecektir<sup>11</sup>. Ağırlaştırılan emeklilik yaşı karşısında kıdem tazminatı alınmasının koşulları yumuşatılmıştır<sup>12</sup>. İşçi tarafından bu kapsamda fesih yapılması ile kıdem tazminatı talep edilebilmesinin önü açılmıştır<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2016, 477; KESER, 44.

<sup>9</sup> Kademeli geçiş için bkz. ALPER, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2016, 295.

<sup>10</sup> ALPER, 294; KESER, 44; UŞAN, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, 208.

<sup>11</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2014, 581.

<sup>12</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017, 778; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016, 246; ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016, 496; DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2016, 200; AKYİĞİT, 39.

<sup>13</sup> İşverenler tarafından bu düzenleme eleştirilmektedir. "..... iş kanununda yapılan değişikliklerle çalışma hayatında 15 yılını dolduran bir işçi işten kendi rızasıyla ayrılrsa bile kıdem tazmina-

Ancak kanunda öngörülen sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı gibi diğer koşullardan herhangi birini doldurmamış işçiler, yaş şartını doldurmuş olmaları durumunda bu maddeye göre iş sözleşmelerini feshedemezler, kıdem tazminatı da talep edemezler<sup>14</sup>.

Kanunda düzenlenen bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için belirli bir yaşı beklemeksizin iş sözleşmesini aktif olarak sonlandırabilmesi olarak Yargıtay Kararlarında ifade edilmektedir<sup>15</sup>. Bunun yanı sıra işçi, sağlıksız koşul ve ortamlarda çalışmak zorunda olmadığı gibi adil olmayan davranışlar sebebi ile yıpranmış da olabilir. İşçi, daha iyi şartlar sunan bir firmada çalışmak amacı ile de iş sözleşmesini, yaşlılık aylığına hak kazanmak için yaş dışındaki sağlaması gerekçesine bağlı olarak fesih edebilir<sup>16</sup>.

---

*tına hak kazanmaktadır. Bu durum işyerlerinde işçi devrini hızlandırmaktadır. Bu maddenin değiştirilmesinde büyük yarar bulunmaktadır. Böylece 15 yılı doldurduğunda, yani emekliliğe hak kazanacak duruma geldikten sonra işten ayrılan bir işçi kıdem tazminatını aldığı gibi bundan sonra her çalıştığı yerde de bir 13. maaş gibi kıdem tazminatını almaya hak kazanmaktadır.”, ÖZDEBİR, Nurettin, “Mevcut kıdem tazminatı uygulamasının çalışanlara yeterli güvenceyi sağlamadığı gibi iş barışını da olumsuz etkilediği açıktır”, Asomedia Dergisi, Ankara Sanayi Odası Yayını, 22 Ekim 2009, 27-30, 30.*

<sup>14</sup> **TOPALOĞLU**, Sıddık/**CAMKURT**, Mehmet Zülfi, “İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2007/Şubat 2008, 62.

<sup>15</sup> “Somut olayda davacı, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanunun kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanınmaktadır. “ Yar 9.HD., 13.01.2014 T., 2011/51535 E. ve 2014/52 K., karar için bkz. **TAŞKENT**, Savaş, Açıklamalı-İçtihatlı 4857 sayılı İş Kanunu, 449, İstanbul 2017. Ayrıca Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2014/2, 284-287.

<sup>16</sup> Kıdem tazminatı almak sureti ile istifa eden ve sonrasında bir başka işe giren işçi hakkında açılan davada, davacı davalının istifa ederek işten ayrıldığını, onbeş yıl sigorta süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısına ilişkin koşulları karşıladığından kıdem tazminatının ödendiğini, ancak davalının kısa süre sonra kendileri ile aynı işi yapan başka firmada çalışmaya başladığını, hakkın kötüniyetli kullanılması sebebi ile ödenen kıdem tazminatını talep etmiştir. Davacı

Özetle; 08.09.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olanlar, 15 yıl sigortalılık ve 3600 prim ödeme günü ile 08.09.1999 ve 30.04.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olanlar, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4500 gün prim ödeme günü ile kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. 08.09.1999 ve 30.04.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olanlar, 7000 gün prim ödemeleri durumunda da iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatı talep edebileceklerdir<sup>17</sup>. Bu durumda olan işçiler için başka bir şart öngörülmemiştir<sup>18</sup>.

Ancak ilk defa 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanması için farklı koşullar öngörüldüğünden, 506 sayılı Kanunun 60. maddesine (5510 sayılı Kanun m.28) göre söz konusu koşulların belirlenmesi gerekmektedir<sup>19</sup>. Buna göre, 5510 sayılı Kanun uyarınca, 30.04.2008

---

lı taraf ise sağlıksız koşul ve ortamda çalıştığını, adil olmayan davranışlar sebebi ile yprandığını, emekliliğe hak kazanması sebebi ile iş sözleşmesini sona erdirdiğini, daha iyi şartlar sunulduğundan yeni firmada işe başladığını savunarak, davanın reddini istemiştir. Karar, “4447 sayılı Kanun’un 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesinin birinci fıkrasına ( 5 ) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükmeye göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Somut olayda hat sovrulmuş olarak çalışan davalı 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesinin birinci fıkrası ( 5 ) numaralı bendi uyarınca onbeş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 04.07.2011 tarihli istifa dilekçesi ile kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılmıştır. Davalı 15.07.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş, bu tarihte işyerinden ayrılmış ve üç gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak ypranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Davacının ödenen kıdem tazminatının iadesine ilişkin talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, şeklindedir. Yar. 22. HD., 25.01.2013 T., 2012/10954 E.-2013/909 K., karar için bkz. <http://lucernaiuris.com/?p=234> (Erişim Tarihi 20.08.2017).

<sup>17</sup> UĞUR, Suat, “Kıdem Tazminatında Fon Sistemi”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, 6; AKTAY, Nizamettin, 4447 Sayılı Kanunla 1475 Sayılı Kanunda Yapılan Değişiklik, TÜHIS, İş Hukuku Dergisi, Kasım 1999 Şubat 2000, 9; ÖZKARACA, 158.

<sup>18</sup> KURT, Resul/UYGUR, Gözde, “15 Yıl ve 3600 Günle Kıdem Tazminatı Alanlar Başka Yerde Çalışabilir Mi?”, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs Haziran 2013, 207.

<sup>19</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, 498.

tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan işçiler, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları koşuluyla emekli olabilecek ve kendilerine yaşlılık aylığı bağlanabilecektir (m.28/I, a). Ayrıca sigortalılar, yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir (m.28/III)<sup>20</sup>. Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun, kural olarak yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için sadece prim ödeme gün sayısı ve yaşı esas almış, belirli bir sigortalılık süresinin tamamlanmasını yaşlılık aylığı için öngörmemiştir. Bu düzenleme ile 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi birlikte yorumlandığında, yaş sınırı göz önüne alınmaksızın, ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kadın ve erkek işçiler, 7200 gün prim ödeme gün sayılarını doldurdukları takdirde, iş sözleşmelerini bildirimli olarak emeklilik sebebiyle feshettiklerinde kıdem tazminatına hak kazanacaklardır<sup>21</sup>.

Çalışmamızda 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gününü doldurmak sureti ile emeklilik için yaş dışındaki şartları sağlayan işçilerin, kıdem tazminatı almak sureti ile işten ayrılmaları incelenmektedir.

### **1. 15 YIL SİGORTALILIK VE 3600 PRİM ÖDEME GÜNÜNÜN DOLDURULMASI NEDENİ İLE FESİH HAKKI**

09.08.1999 tarihinden önce işe giren işçiler, 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gününün doldurmaları halinde iş sözleşmelerini fesih etmek sureti ile kıdem tazminatı talep edebilmektedir. İşçilerini kıdem tazminatı talep edebilmek için gerekli olan asgari süre olan bir yıl çalışmış olmaları gerektiği

<sup>20</sup> ALPER, 294-296; UŞAN, 208; TEZEL, Ali/KURT, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara 2009, 148.

<sup>21</sup> KESER, 45. Kanaatimizce bu kapsamda yapılan fesih bildirimli fesihlerdir. İşçi tarafından bu kapsamda yapılacak fesihlerde herhangi bir ihbar öneli verilmesine de gerek bulunmamaktadır. Bu konudaki tartışmalara, çalışmamızda "Bildirim Öneli Verilmesi Gerekir Mi?" başlığı altında yer verilmiştir.



de unutulmamalıdır. Bu kapsamdaki fesih hakkı için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir.

### **1.1. 08.09.1999 Tarihinden Önce İlk Defa Sigortalı Olunması**

3600 prim ödeme günü ve 15 yıl sigortalılık süresi bulunan işçinin, 08.09.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olması gerekmektedir. Bu tarih sonrasında işe başlayan işçilerin, bu kapsamda kıdem tazminatına hak kazanmaları mümkün olamayacaktır. Çalışanların, ciddi hak kayıplarına uğramamaları için işe giriş tarihlerine azami dikkat göstermeleri gerekmektedir<sup>22</sup>.

İlk defa sigortalılığın, işçi olarak gerçekleşmesi de gerekmemektedir. Zira Kanununun aradığı şartların sağlanması yeterli olup, ilk defa sigortalılığa yönelik herhangi bir sınırlandırma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda 3600 prim ödeme günü ve 15 yıl sigortalılık süresinin tamamının, işçi olarak geçirilmesi gerekmez. Ancak iş sözleşmesinin feshi esnasında, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi olunması yeterlidir. Zira memur ya da bağımsız çalışanların, İş Kanununa dayanarak herhangi bir talepte bulunması söz konusu olamaz. Son çalışmanın işçi olarak yapılması yeterlidir<sup>23</sup>.

### **1.2. 15 Yıl Sigortalılık ve 3600 Prim Ödeme Gününün Doldurulması**

08.09.1999 tarihinden önce işe giren işçinin işten ayrılmak sureti ile kıdem tazminatı talep edecek işçinin, 3600 prim ödeme günü ve 15 yıl sigortalılık süresini doldurması gerekmektedir. Bu nedenle işçinin, işten ayrıldığı tarih ile ilk defa sigortalı olduğu tarih arasında 15 yıllık bir sürenin geçmiş olması gerekmektedir. Bu sürenin tamamının sigortalı olarak geçirilmesi gerekmez.

<sup>22</sup> **ÖZEL**, Kayhan, “Emeklilik Nedeni ile Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve SGK Zamanaşımına Dair Bir Sorun”, İstanbul Barosu Dergisi, C.91, S.1, 2017, 74-75.

<sup>23</sup> Nitekim 2013/26 sayılı Genelgenin 4. maddesinde 2829 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre değerlendirme yapılmaksızın son statünün 4/1 -(a) olmasının bu belgenin verilmesi için yeterli olacağı ifade edilmektedir. Genelge için bkz. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/74165?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, (Erişim Tarihi 01.09.2017).

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının tespiti açısından geçerli kuralların yanı sıra fiili hizmet süresi zammı ve hizmet borçlanmasına yönelik düzenlemeler, yaş dışındaki şartların sağlanmasına bağlı olarak gerçekleştirilen fesihlerde, 3600 prim ödeme günü ve 15 yıl sigortalılık süresinin doldurulup doldurulmadığının tespitinde de aynı şekilde uygulanır. Ancak borçlanma suretiyle sigortalılık süresinin ve prim ödeme gün sayısının artırılması açısından borçlanmanın, iş sözleşmesinin fesihinden önce yapılmış olması önemlidir. İşçinin, fesihden sonra sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına ilişkin koşullarını, borçlanma yolu ile tamamlaması, kıdem tazminatına hak kazandırmaz<sup>24</sup>.

### 1.3. Sosyal Güvenlik Kurumundan Belge Alınması

Sosyal Güvenlik Kurumu, 15 yıl sigortalılık ve 3600 prim ödeme gününün bulunduğuna ilişkin bir yazı vermektedir. Bu yazılar maktu olup, başvuran kişinin asgari 15 yıllık sigorta süresi ile en az 3600 prim ödeme gün sayısının bulunduğu gösteren bir yazı olup, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasının beş nolu bendi gereğince kıdem tazminatı işlemlerinde kullanılmak üzere verildiğine yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/26 sayılı Genelgesi ile bu yazının verilmesine ilişkin usul ve esaslar yeniden düzenlenmiştir.

<sup>24</sup> ÖZKARACA, 167. “506 sayılı Yasanın 60/F maddesi hükmü gereği olsa da, bu işlemin davacı işçinin işyerinden ayrılmasından önce gerçekleştirilmesi gerekir. 1475 sayılı Yasanın 14/5 bent hükmü açısından işçinin işyerinden ayrıldığı tarihteki fiili durum önemlidir... Somut olayda davacı işçi işyerinden 1.5.2006 tarihinde ayrılmış ve ardından Sosyal Sigortalar Kurumuna askerlik borçlanması için 25.5.2006 tarihinde başvurmuştur. Kurum 31.5.2006 tarihli yazı ile 6 ay içinde primlerin ödenmesi şartıyla askerlik borçlanması yapabileceğini bildirmiştir. Primlerin ne zaman ödendiği ve askerlik borçlanmasının hangi tarihte tamamlanmış olduğu hususu dosya içeriğinden belirlenememiş olsa da, somut olay yönünden bu durumun araştırılmasına gerek görülmemiştir. Zira her durumda işlem, davacı işçinin işyerinden ayrılmasından sonraya aittir. Bu durumda davacı işçinin kıdem tazminatını talep koşulları gerçekleşmiş değildir.”, Yar. 9.HD., 25.12.2007 T., 2007/22324 E., 2007/39155 K., karar için bkz. ÖZKARACA, 167-168.

Genelgenin “Kıdem Tazminatına Esas Yazı Verilmesi” başlıklı 4. maddesinde sigortalıların Kanunda öngörülen yaş dışındaki diğer koşulları (prim gün sayısı ve sigortalılık süresi) yerine getirip getirmediğinin kontrol edileceği, 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olup bu tarihten sonra işten ayrılanlara asgari 15 yıllık sigortalılık süresi ve en az 3600 prim gün sayısı ile aylık bağlanabildiğinden, bu koşulların oluşup oluşmadığına bakılacağı, gerek sigortalılık süresi, gerekse gün koşulunun tespitinde hizmet birleştirmeleri ile bu süreleri etkileyen faktörlerin (itibari hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zamları gibi) dikkate alınacağı, 2829 sayılı Kanunun 8. maddesine göre değerlendirme yapılmaksızın son statününün 4/1-(a) olmasının bu belgenin verilmesi için yeterli olacağı, bundan böyle, kıdem tazminatına esas yazının verilebilmesi için sigortalının müracaat tarihinde işten ayrılma koşulunun aranmayacağı ifade edilmektedir.

Kurum, söz konusu yazıyı vermek zorundadır. Bu yazı uygulamada “kıdem tazminatı alabilir” yazısı olarak anılmaktadır. Kurumdan alınacak belgede “işçinin kıdem tazminatına hak kazanmış olduğu” ibaresinin yer almasına gerek bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı ödenmesi konusunda karar veren makamın, Sosyal Güvenlik Kurumu olamayacağı, aksinin kabulü halinde ise taraflar arasındaki iş sözleşmesinin tarafı olmayan kurumun kararının belirleyici olacağı, bu durumun temelde özel hukuk ilişkisi niteliğinde olan iş sözleşmesi içeriğine uygun düşmeyeceği, Yargıtay tarafından ifade edilmektedir<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Açılan bir davada “Uyuşmazlık davacıya açılan sigortalılık süreleri dikkate alınarak SGK Başkanlığınca 1475 sayılı Yasa'nın 14/5. maddesi hükmü uyarınca "kıdem tazminatı alabilir" yazısının verilip verilmeyeceği noktasındadır. Davanın yasal dayanağı, Kıdem tazminatını düzenleyen ve 4857 sayılı Yasa'nın 120. maddesinde yürürlükten kaldırılmadığı belirtilen 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 5.bendidir. Bu maddeye göre: iş sözleşmesinin, 506 sayılı Yasa'nın 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) ait bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı yasanın geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi, haklı fesih sayılmış ve bu durumdaki kişilere kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir. Anılan yasal düzenlemede, 506 sayılı Yasa'nın geçici 81. maddesinin A-B-C bentlerine göre bir ayırma gidilmediği açık olmakla

Bu yazının sunulması ile işçinin, yaşlılık, emeklilik, malullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre hak kazanıp kazanmadığı sosyal güvenlik hukuku anlamında denetlenmiş olur. Ayrıca yasal şartları sağlamayan işçinin, bu düzenleme kapsamında kıdem tazminatı talebi ile işten ayrılması önlenmiş olur<sup>26</sup>. İşçinin, Sosyal Güvenlik Kurumundan yazı aldığı tarih itibarı ile işverene başvurmak sureti ile iş sözleşmesini derhal fesih etmek gibi bir yükümlülüğü de bulunmamaktadır<sup>27</sup>.

---

*anılan yasanın (C) bendi gereğince sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle iş akdinin feshedilmesi de haklı fesih sayılması gerektiği, anılan yasal düzenlemede, kişinin davalı Kurumdan alacağı yazı ile sigortalılık süresini belirledikten sonra kıdem tazminatı almaya hak kazanacağı yolunda bir kural konulmadığı, davalı Kurumdan sadece işçinin sigortalılık süresi, prim ödeme gün ve aylığa esas yaş şartı ile yaşlılık aylığına hak kazanma yolunda bilgi tespit yazısı düzenleyebileceği, aksinin kabulü halinde ise taraflar arasındaki iş sözleşmesine ilişkin hukuki ilişkide, taraf olmayan Kurumun kararının belirleyici olacağı, bunun ise temelde özel hukuk ilişkisi niteliğinde olan "iş sözleşmesi" içeriğine uygun düşmeyeceği açıktır. Bu halde ise, mahkemenin davacının talep tarihinde 506 sayılı Yasa'nın 81. maddesinin 4759 sayılı Yasa ile değişik ( C ) bendinde öngörülen yaş şartı dışında kısmi yaşlılık aylığı için yeterli olan en az 15 yıl sigortalılık süresi ile 3600 gün prim ödeme şartına haiz olduğunu, belirlenen bu niteliklerin davacı yanca 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesine eklenen 5.bent hükmü gereğince işverene ibrazının yapılabileceği yolunda davalı Kurumca işlem yapılmasına dair hüküm kurulması gerekirken; yasal düzenlemenin aksine mahkemece yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." şeklinde karar verilmiştir. Yar. 21. HD., 22.12.2009 T., 2008/18459 E. 2009/16908 K., karar için bkz. <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=74230>, (Erişim Tarihi 20.08.2017).*

<sup>26</sup> **TİRYAKİ**, Hamit, İş Hukukunda Güncel Makaleler, Ankara, 2016, 157. Bu doğrultuda bir Yargıtay kararı "4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır. Bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Böylece işçinin yaşlılık, emeklilik, mamullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olur." şeklindedir. Yargıtay 9.HD. 10.02.2015 T., 2013/8624 E., 2015/5468 K., karar için bkz. <http://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=216&t=173245>, (Erişim Tarihi 20.08.2017).

<sup>27</sup> Bu doğrultuda Yar. 7. HD., 17.04.2014 T., 2013/19277 E., 2014/8598 K., "Davacı, davalı işyerinde 20.10.2000-05.03.2012 tarihleri arasında çalıştığını, 05.03.2012 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını, SGK'dan aldığı 13.12.2011 tarihli yazı ile 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını doldurduğunun ve kıdem tazminatı alabileceğinin belirtildiğini, 18.04.2012 tarihli noter ihtarnamesi ile kıdem tazminatı alacağını ödenmesini istediğini, ancak cevap alamadığını ileri sürerek, kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının tahsilini istemiştir. Davalı, davacının emeklilik için gerekli yaş koşulunu yerine getirmediğini, da-

İşveren, söz konusu belge işçi tarafından sunulduğunda, işten ayrılmak isteyen işçiden ek bir belge talep etmemelidir. Bu belge sunulmaksızın işten

vacının başka bir bankada iş bulması nedeniyle istifa ettiğini, davacının SGK belgesini 13.12.2011 tarihinde almasına rağmen 3 ay sonra 05.03.2012 tarihinde iş akdini feshetmesinin dikkat çekici olduğunu bildirerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının 01.11.2000-05.03.2012 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı, 13.12.2011 tarihli SGK yazısı ile davacının 15 yıl sigortalılık ve 3600 gün prim ödeme koşullarını yerine getirdiği ve kıdem tazminatı almaya hak kazandığının bildirildiği, davacının 05.03.2012 tarihinde davalı işyerinden ayrılarak 09.03.2012 tarihinde başka bir bankada çalışmaya başladığının sabit olduğu, davacının yasal koşulları yerine getirdiğini öğrendiğinde değil başka bir işe başlamadan üç gün önce iş akdini feshettiği, emeklilikten belli bir süre sonra ekonomik veya başka nedenlerle çalışmaya başlamanın hayatın olağan akışına uygun düştüğü halde emeklilikten üç gün sonra işe başlamasının kişide emeklilik iradesi olmadığını açıkça ortaya koyduğu, davacının emeklilik iradesi olmadığından kıdem tazminatı hakkı doğmadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı talebinin reddine, yıllık izin ücreti talebinin kabulüne karar verilmiştir.....Somut olayda; davacının iş akdini feshettiği tarih itibarıyla 1475 sayılı Yasanın 14/5.maddesi gereğince 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını doldurduğu sabittir. Çalışma hakkı anayasal bir hak olup davacının yasada belirlenen koşulları yerine getirdiğinin anlaşılması karşısında davacının davalı işyerinden ayrıldıktan kısa bir süre sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması yasanın kendisine tanıdığı bu haktan yararlanmasına engel değildir. Davacının yasal koşulları gerçekleştirmesi karşısında kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken somut olayda MK.nun 2. maddesinin uygulanma olanağı bulunmadığı halde mahkemece hakkın kötüye kullanıldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.”. Karara karşı oyda “Somut olayda davacı 1475 sayılı Yasanın 14/5.maddesi gereğince yaş dışındaki koşulları yerine getirdiği gerekçesiyle emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı talebinde bulunmuş olup davacının davalı işyerindeki işinden 05.03.2012 tarihinde ayrıldığı, 09.03.2012 tarihinde başka bir işyerinde çalışmaya başladığı sabittir. Davacı emeklilik nedeniyle iş akdini feshetmiş olsaydı SGK'na başvurduğu 13.12.2011 tarihinde feshetmesi gerekirdi. Oysa davacı SGK'ndan 15 yıl ve 3600 gün prim sayısı şartlarını taşıdığını öğrendikten hemen sonra değil, bu tarihten yaklaşık 3 ay sonraki, muhtemelen fesihden hemen 4 gün sonra çalışmaya başladığı işyerinde çalışmayı garantiledikten sonra feshetmiştir. Emeklilik hakkını kazanan davacının bu nedenle iş akdini feshetmesi yasal hakkıdır. Ancak bu yasal hak kötüye kullanılmamalıdır. Hukuk hiçbir şekilde kötüniyeti korumaz. Yasaların sağladığı haklar başkalarının zararına ve aleyhine olacak şekilde kullanılamaz. Davacı, davalı işyerinde çalışmaktayken yeni bir iş aramaya koyulmuş ve böyle bir işyeri bulup çalışma şartlarında anlaşılıktan sonra çalışmakta olduğu işyerinden yasa ile kendisine tanınan hakkı başkasının aleyhine olacak şekilde kötüye kullanarak fesih yapması ihtimal dahilindedir. Davacının, davalı işyerinde çalışırken yeni bir iş arayıp aramadığı, yeni bir işyerinde çalışmak için başvuru yapıp yapmadığı ve bu yeni işyerinde işe başlamak için gerekli belgeler yönünden hazırlık yapıp yapmadığı araştırılmalı, bu amaçla dava dışı .....Bankası AŞ.Genel Merkez veya Kadirli Şubesi varsa bu belgeler celbedilmeli ve yapılacak bu araştırma sonucunda davacının fesih öncesi böyle bir başvurusu olduğunun tespiti halinde şimdiki gibi karar vermek; başvurusu yoksa ve dava dışı işyerine olan başvurusu tamamen fesihden sonra olması halinde ise davacının emeklilik nedeniyle yasal olarak fesih hakkını kullandıktan sonra yeni bir işyerinde çalışmasının doğal olduğunun kabulü ile davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar vermek gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi nedeniyle kararın bu nedenle bozulması gerektiği için Sayın Daire çoğunluğunun bozma nedenine katılmamaktayım.”, şeklinde görüş belirtilmektedir. Kanaatimizce Yargıtay kararı isabetli olup, aksi yöndeki karşı oy, yerinde değildir. Karar için bkz. <https://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=147182> (Erişim Tarihi 01.09.2017).

ayrılması durumunda işçi, gene kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak işçinin iş sözleşmesini, 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gününün doldurulması nedeni ile fesih etmesi gerekmektedir. Bu durumda işveren, belgenin işçi tarafından sunulmasına kadar kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmamalıdır. Zira söz konusu belge sunulmadığı takdirde, işten ayrılan işçinin bu düzenleme kapsamında gereken şartları yerine getirdiğine dair işverenin bilgisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan belgenin sunulması önemlidir. İşçinin tek taraflı olarak yaptığı istifa sonrasında alacağı belgeyi sunması ise kıdem tazminatına hak kazandırmaz<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Nitekim iş sözleşmesini istifa yolu ile sona erdiren ancak sonrasında kurumdan belge almak sureti ile işverene başvuran işçi hakkında Yar. 9. HD., 18.05.2015 T., 2014/5070 E., 2015/17913 K. nolu kararı “Somut olayda davacı, dava dilekçesinde fesih sebebi ile ilgili bir beyanda bulunmamış, istifa dilekçesindeki imzayı kabul etmiş, dilekçeyi baskı altında imzaladığı iddiasını ise ispat edememiştir. Davacının istifadan sonra Kuruma yaptığı başvurunun fesihle ilgisi yoktur. Kaldı ki davacı, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla veya haklı nedenle derhâl feshettiği yönünde bir iddia da öne sürmemiş, tahsis talebinde bulunmamış, istifadan 7 ay sonra başka bir yerde çalışmaya başlamış ve yeni işe girdikten 10 gün sonra bu davayı açmıştır. Açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin, istifa yoluyla davacı tarafından feshedildiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken mahkemece, hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde karar vermiştir. Karara karşı olan azlık oyu ise “İş hukukunun işçiyi koruyan özelliği ön plana çıkarıldığında, işçi açısından menfaat ve karma teorilerin benimsenmesi gerekir. Zira kıdem tazminatı işçinin işyerindeki yıpranmasının, geçmiş hizmetlerinin karşılığıdır ve bir menfaat olduğu da açıktır. Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulları ve miktarı doğrudan kanunla belirlenmiştir. Bu menfaat hukuk düzeni tarafından korumaya alınmıştır. Hakkın kötüye kullanıldığı savunulmadığı sürece menfaat teorisi gereği işçi bundan yararlandırılmalıdır. Dosya içeriğine göre davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibarı ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler. Kaldı ki iş sözleşmesini sona erdiren davacı ertesi gün kuruma başvurmuş ve yaş hariç emeklilik şartlarını taşıdığını belgelemiştir. Davacının yeni iş bulduğu için ayrıldığı da savunulmamıştır. Yaklaşık 7 ay sonra iş bulması bu hakkını kötüye kullandığını da göstermez. Zira çalışma bir anayasal haktır. Mahkemenin kıdem tazminatını hüküm altına alması isabetlidir.”, şeklindedir. Karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/2, 927-931.

#### 1.4. İş Sözleşmesinin 15 Yıl Sigortalılık ve 3600 Prim Ödeme Gününün Doldurulması Nedeni ile Feshedilmesi

İşçinin, kıdem tazminatı talep edebilmek için iş sözleşmesini, 15 yıl sigortalılık ve 3600 prim ödeme gününün doldurulması nedeni ile iş sözleşmesini fesih ettiğini işverene bildirmesi gerekmektedir. Fesih beyanında, bu hususun açık bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. İşyerinden istifa etmek sureti ile ayrılan işçi, istifaya ilişkin fesih beyanında, bu hususu açıkça belirtmediğinde geriye dönük olarak ayrıldığı işyerinden ayrılma tarihinde yasal koşullara sahip olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı talep edemez<sup>29</sup>.

İş hukukumuzda taraflar, iş sözleşmesini fesih nedenleri ile bağlı olup, bu nedenleri değiştirememektedir. Bu nedenle işçinin, fesih sonrasında kurumdandan belge almak sureti ile 15 yıl ve 3600 prim ödeme gününün doldurulması gerekçesiyle fesih ettiğini ileri sürmesi kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Ancak bazı durumlarda işçinin, bu hak kapsamında iş sözleşmesini fesih etmek yerine istifa ettiği durumların işçinin gerçek iradesini yansıtmadığı, İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasının beş nolu bendi kapsamında şartların sağlanması durumunda işçinin bu kapsamda iş sözleşmesini fesih ettiği kabul edilmelidir<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> **ŞAHLANAN**, Fevzi, “Üçbin Altıyüz Gün ve Onbeş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurarak Kıdem Tazminatı Alan İşçinin Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ekim 2014, 4.

<sup>30</sup> **ÖZKARACA**, 171. Bu doğrultuda bir karar “...Somut olayda davacı işçi işyerinde 20 yıldan fazla süreyle çalışmıştır. 16.3.2006 tarihli istifa dilekçesi mevcut ise de, aynı tarihli ibranamede sadece izin ücreti tahakkuk ettirilmiş olup, sözü belgeyi davacı işçi imzalamamıştır. Bu durum da davacının gerçekte istifa iradesinin bulunmadığını göstermektedir. Davacı tanıkları da işyerinde çalışmış kişiler olup, emeklilik sebebiyle ayrılanlar için dahi ödeme öncesinde istifa dilekçesi alındığına dair açıklamalarda bulunmuşlardır. Bu durumda istifa dilekçesine değer verilerek sonuca gidilmesi hatalı olmuştur. Öte yandan davacının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte 27 yıla yakın hizmeti olup 9705 gün prim ödemesi bulunmaktadır. İşten ayrılma tarihinde 43 yaşında olan davacı bir yıl kadar beklemeden sonra yaşlılık aylığı bağlanmıştır. Davacının işten ayrılma tarihinde yürürlükte olan 506 sayılı Yasanın geçici 81. maddesine göre yaş hariç emekliliğe dair diğer koşulları haiz olduğu görülmektedir. Davacı işçi işten ayrıldıktan sonra başka bir işte çalışmaksızın yaşın dolmasını beklemiş ve bir yıl sonra baş-

Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan yazının dilekçe ekinde olması, önem arz etmektedir. Ancak belgenin ekli olmaması, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz. İşverenin ödeme yükümlülüğü, belgenin sunulması ile başlar. Belge sunulmadığı durumda, ödeme yapılması gerektiği için geciken ödeme için faiz de talep edilemez<sup>31</sup>.

İşçi, iş sözleşmesini fesih ederken birden fazla neden gösterebilir. Bu durumda işçi göstermiş olduğu nedenlerle bağlıdır. Gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi yeterlidir. Bu nedenle işçi, 15 yıl 3600 prim ödeme gününün doldurulması nedeni ile bildirimsiz fesih hakkını kullanırken bunun yanı sıra haklı nedenle de fesih hakkını kullanabilir<sup>32</sup>.

---

*vurusunda aylıklık aylığı bağlanmıştır. 1475 sayılı Yasanın 15/5. bent hükmüne göre, yaş koşulu dışında aylıklık aylığı tahsisine dair diğer kriterlerin gerçekleşmesi halinde işçinin işyerinden kıdem tazminatı olarak ayrılma hakkı bulunmaktadır... Davacı işçi bu koşullar haiz olduğuna ve maddi olgular da belirtilen şekilde geliştiğine göre, davacının işyerinden ayrılışının 1475 sayılı Yasanın 14/5. bent hükmüne uygun olduğu kabul edilmelidir...*", şeklindedir. Yar. 9.HD., 28.09.2010 T., 2008/34779 E. 2010/26096 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, S.28, 2011, 578-583.

<sup>31</sup> "Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, işçinin iş sözleşmesini bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan aylıklık aylığı almak amacıyla feshetmesi durumunda, kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmüş ve yine aynı maddede, iş sözleşmesinin bu amaçla feshinden söz edilebilmesi için; sözleşmeyi işçinin feshetmiş olması, feshin emekli (yaşlılık) aylığı almak amacıyla yapılmış olması ve işçinin sosyal güvenlik kurumuna başvurduğunu ve aylığı hak kazandığını belgelemesi gerektiği belirtilmiştir. İşçinin, iş sözleşmesini yaşlılık aylığı almak amacıyla feshinde, kıdem tazminatı hakkının doğması için fesih tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının gerçekleşmiş olması yeterlidir. Kanunda öngörülen belgeleme şartına uyulmamış olması kıdem tazminatı hakkının doğmasını engellemez. Belgeleme şartına 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 bakımında hangi tarihte temerrüde düştüğünün tespitinde belirleyici olur. Somut olayda, davacının, iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiğine dair işverene verdiği ileri sürdüğü belge dosya içerisinde bulunmamaktadır. Bu durumda, davacının bu belgeyi işverene verip vermediği araştırılarak, kıdem tazminatına uygulanan faizin işletilme tarihinin, belgeyi işverene vermişse şimdiki gibi, vermemişse dava tarihinden itibaren işletilmesi gerekirken ek-sik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.", Yar. 22 HD., 22.10.2015 T., 2014/17191 E., 2015/29550 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/4, 2106.

<sup>32</sup> "4447 sayılı Yasanın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde 15 yıl 3600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir. Davacı emeklilik dışında aynı zamanda fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle de sözleşmesini haklı feshetmiştir. Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerinde çalış-



İşçinin, işten ayrılması gerekmektedir. Bu nedenle çalışmakta olan işçi, şartları doldurduğunu ileri sürmek sureti ile kıdem tazminatını alıp aynı işyerinde çalışmaya devam edemez.

İşçi, işten ayrılırken işverene bir dilekçe verebileceği gibi, ispat açısından ihtarname çekmek sureti ile de bu fesih hakkını kullanabilir. Bu durumda ihtarnameye, Sosyal Güvenlik Kurumu yazısının eklenmesi uygun olacaktır<sup>33</sup>. İşçinin, bu kapsamdaki başvurusunun kabul edilmemesi üzerine işten eylemli olarak ayrılması da bu doğrultuda yapılan bir fesih olarak kabul edilmelidir<sup>34</sup>.

---

*mak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi dahi tek başına haklı fesih sebebi olup, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ücretleri ödemeyen işvereni haklı ve işçiyi ise haksız kılacak nitelikte değildir.”*, Yar. 7.HD., 09.02.2015 T., 2014/16384 E., 2015/939 K., karar için bkz. **ERDAĞ**, Nevzat, İş Hukukunda Önemli Konular, Ankara 2017, 116. Ayrıca Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/1, 309-311.

<sup>33</sup> “Somut olayda davacı 17.04.2012 tarihinde işverene noterden ihtarname göndermek suretiyle 15 yıl ve 3600 gün çalışma koşullarını taşıdığından kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak istediğini bildirmiştir. Davacı fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına anılan kanun maddesi karşısında hak kazanmıştır. Sözleşmenin feshi açısından SGK’dan yazı alınması ve işverene gönderilmesi kural olarak şart değildir. İşçi eylemli olarak, ihtarname göndererek, SGK’dan alacağı yazı ile başvurarak fesih iradesini ortaya koyabilir. SGK’dan alınacak yazının işverene gönderilmesi faiz başlangıcı açısından önem taşır. Kaldı ki davacı Antalya SGK’na başvurmuş olup yaş şartı dışında 15 yıl 3600 prim günü şartlarını taşıdığına 26/04/2012 tarihli belge ile ispatlamıştır.”, Yar. 7.HD., 30.12.2013, 2014/11021 E., 2014/17167 K., karar için bkz. <http://www.emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=577be157695222a8&daire=d13f79ee5e26382b&eyil=2014&eno1=11021> (Erişim Tarihi 15.08.2017).

<sup>34</sup> “Davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip feshedilmediği uyumsuzluk konusunu oluşturmaktadır. Somut olayda davacı kıdem tazminatı için 3600 gün+15 yıl şartını yerine getirdiğini ve kıdem tazminatı için işverene başvurması üzerine iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini iddia ederken davalı ise iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle 12.06.2012 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Somut olayda davacının 3600 gün prim ödeme gün sayısı ile 15 yıl sigortalılık süresini doldurması sebebiyle eylemli olarak işyerinden ayrıldığı ve bu şekilde iş sözleşmesini kendisinin feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin hüküm altına alınması doğru olmakla beraber ihbar tazminatının reddi yerine kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.”, Yar. 22.HD., 24.06.2015 T., 2014/13178 E., 2015/21897 K., karar için bkz. <http://www.emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=ea30316b7d8725ae&daire=9467276415815bb8&eyil=2014&eno1=13178>, (Erişim Tarihi 15.08.2017).

#### 1.4. İŞÇİNİN İŞVERENE AİT İŞYERİNDE EN AZ BİR YIL ÇALIŞMIŞ OLMASI

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre işçinin, kıdem tazminatına hak kazanması için öncelikle işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Bir yıllık sürenin başlangıcı, işçinin işverene ait işyerinde ey-lemli olarak çalışmaya başladığı tarih olup, Kanuna göre, işçinin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına ba-kılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Bir yıllık süreye dair hüküm nisbi emredici nitelikte olduğundan toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi ile işçi lehine azaltılabilmektedir<sup>35</sup>. İncelememiz kıdem tazminatına hak kazandıran fesih hallerinden birine özgülenmiş olduğundan, hizmet süresine ilişkin koşul üzerinde ayrıntılı olarak durulmayacaktır.

#### 1.5. BİLDİRİM ÖNELİ VERİLMESİ GEREKİR Mİ?

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin birinci fıkrasının beşinci bendinde, bildirim öneli verilmesi gibi bir yükümlülük, işçi için öngörülmemiştir. Yargı-tay kararlarında da bu kapsamda yapılan fesihlerde bildirim öneli verilmesi gerekmediği, bu durumun bildirimsiz fesih olduğu ifade edilmektedir. Ancak işçi, kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatı talep edemez<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, 238; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, 504.

<sup>36</sup> "4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile mülga 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle iş yerinden ayrılabilir ve kadem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin iş yerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalış-masını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Somut olayda, davacı işçiye Sıhhiye Sosyal Güvenlik Merkezi tarafından kendisine tebliğ edilen 16.02.2011 tarih, 2737589 sayılı yazıda; müracaat tarihiniz itibarıyla 15 yıl sigortalılık süre-nin ve 3600 gün prim ödeme gün sayının bulunduğu, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün

Doktrinde 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gününün doldurulmasına dayanılarak yapılan fesihlerde bildirim öneli verilmesi gerekmediği ileri sürenler bulunmaktadır<sup>37</sup>. Ancak ağırlıklı görüş bildirim öneli verilmesi gerektiği şeklindedir. Bu görüşe göre İş Kanununda haklı fesih sebepleri İş Kanununun 24. maddesinde sayılmaktadır. İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen düzenlemelerin, 24. maddede sayılan durumlarla bir ilgisi bulunmamaktadır. İşçi, bildirim öneli vermeksizin iş sözleşmesini fesih ederse kıdem tazminatına yine hak kazanmaktadır. Ancak bildirim önellerine uymadığı için tazminat ödemek zorunda kalacaktır<sup>38</sup>.

İşçinin bildirim öneli vermesi de kıdem tazminatı kazanma hakkını ortadan kaldırmaz. Önemli olan işçinin, iş sözleşmesini fesih ettiği anda gereken şartları taşımasıdır<sup>39</sup>.

---

*sayınızın yeterli olduğu ancak mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre kendi isteğiniz ile işten ayrılabilenizin bildirildiği görülmüştür. Söz konusu yazı ile davacının emekliliğe hak kazanarak iş akdini haklı sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Haklı fesih durumunda davacı kıdem tazminatına hak kazansa da ihbar tazminatına hak kazanamaz. Bu açıdan iş akdi emeklilik nedeni ile sona erdiğinden ihbar tazminatının reddine karar vermek gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalıdır.*”, Yar. 22.HD., 18.05.2015 T., 2014/6384 E., 2015/17559 K., karar için <http://www.Emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=02f788ae399d5d9d&daire=9467276415815bb8&eyil=2014&eno1=6384>, (Erişim Tarihi 15.08.2017).

<sup>37</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012, 986; **NARMANLIOĞLU**, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, 570. **AKYİĞİT**, 183. Akyiğit'e göre İş Kanununun 120. maddesi atfıyla tartışmalı da olsa İş Kanununun 24. maddesi dışında da sırf kıdem tazminatı için getirilmiş bir haklı fesih nedenidir. Bu doğrultudaki görüşler için bkz. **OCAK**, Saim, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, 590-592.

<sup>38</sup> **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, 248; **AKTAY**, A.Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**SENYENKAPLAN**, E.Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2013, 230; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, 501; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, 236; **SÜZEK**, 784; **OCAK**, 608; **SÜMER**, tarafından da bildirimli fesih başlığı altında incelenmektedir. Konu hakkında bkz. 123-124. Bu doğrultudaki diğer görüşler için bkz. **OCAK**, 592-597.

<sup>39</sup> “1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte, “506 Sayılı Kanunun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) altbentlerinde 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 ayrılmaları nedeniyle” işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını

## 2. İŞÇİNİN TEKRAR ÇALIŞMASI

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasının beşinci bendinde ya da başkaca bir düzenlemede, işçinin tekrar çalışmasını önleyici bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi, işten ayrıldıktan hemen sonra başka bir işyerinde çalışabilir<sup>40</sup>. İşçinin işten ayrıldıktan bir gün sonra bile başka bir işte çalışması da söz konusu olabilir<sup>41</sup>. Bu işyeri aynı ya da başka bir işyeri olabilir<sup>42</sup>. Hatta rakip bir işyeri de olabilir. Bu durum dahi hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilemez<sup>43</sup>.

---

*kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Hakkın kötüye kullanılmadığı sürece işçinin herhangi bir neden belirterek veya neden belirtmeden ayrılması, iş sözleşmesini önel vererek sonlandırması, kıdem tazminatını hak kazanmasını etkilememelidir. Zira yasadan doğan bir hakkı bulunmaktadır. İşçinin daha sonra bunu belgelendirmesi ve işverene sunması, kıdem tazminatına hak kazanılmasını ortadan kaldırmaz. Bu gecikme sadece muaccel olan alacağın temerrüt durumunu, dolayısı ile uygulanacak faizin tarihini etkiler.”, Yar. 9. HD. 09.09.2013 T., 2011/20988 E., 2013/21537, karar için bkz. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıtay Kararları, C.24, S.6, C.25, S.1-2, Mayıs-Ağustos- Kasım 2013, 112.*

<sup>40</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, 497; ŞAHLANAN, 4. Bu doğrultuda Yar. 9. HD., 13.01.2014 T., 2011/51535 E., 2014/52 K.. Bu karara dair karar incelemesinde ŞAHLANAN, “Nitekim karar metninden de anlaşıldığına göre, davacı işçi her ne kadar çalıştığı işyerinden ayrılmadan başka bir işyerine iş başvurusu yapmış ise de (12/10/2010 tarihinde). Bunu takiben 21/10/2010 günlü dilekçesi ile emeklilik durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan sormuş ve aynı tarihli kurum yazısında kendisinin 17 yıl sigortalı ve 4749 gün prim ödemesi bulunduğu belirtilmiştir. Davacı bunun üzerine 25/10/2010 günü iş sözleşmesini sözkonusu belgeye dayanarak feshettiğini bildirmiş ve daha sonra da, iş başvurusu yaptığı yeni işyerinde 01/11/2010 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Bu durumda kararda da isabetle belirtildiği gibi davacı işçinin işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilemez. “şeklinde görüş bildirmektedir.

<sup>41</sup> “Davacının yeniden çalışmaya başlamasını yasaklayan kanuni bir düzenleme de bulunmadığından, davacının yaşlılık aylığı bağlanana kadar 15-20 yıl çalışmaması gerektiği, bu nedenle kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gerekçesi yerinde değildir. Dosyaya yansıyan beyanlardan davacının kredi kartlarından dolayı borçlarının bulunduğu ve tazminatlarını alarak ayrılmak istediği anlaşılmaktadır. Herkes daha iyi ücretle, daha uygun şartlarda çalışma hakkına sahiptir. Çalıştığı yerde bu imkânların sağlanmaması halinde davacının emekli olduktan bir gün sonra başka bir işte çalışmaya başlamasının Anayasal çalışma hakkının hakkın kötüye olarak kullanılması şeklinde yorumlanması da hatalıdır.”, Yar. 7. HD., 28.04.2014 T., 2014/596 E., 2014/9239 K., karar için bkz. <http://kararara.com/forum/viewtopic.php?p=182268>, (Erişim Tarihi 15.08.2017).

<sup>42</sup> AYDIN, Ufuk/GÜVEN, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013, 272.

<sup>43</sup> Bu kapsamda iş sözleşmesini fesih etmek sureti ile aynı işi yapan bir başka firmada işe başlayan davacı hakkında, davalı işverenin davacının onbeş yıl sigorta süresi ve 3600 gün prim

Yargıtay kararlarında işçinin bu hakkını, hangi amaçla kullandığının önemli olmadığı belirtilmektedir. Bu nedenle çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış, sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, daha iyi çalışma koşullarına sahip başka bir işyerinde çalışmasının doğal olduğu, işçinin tekrar çalışmasının, Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı olmadığına karar verilmektedir. Yaş koşulu gerçekleşen işçilere bile sosyal destek primi ödemek sureti ile çalışma imkânı tanınması da bu düzenleme ile işçinin çalışma yaşamından ayrılmasının öngörülmediğini ortaya koymaktadır<sup>44</sup>. Zira ülkemizdeki emekliler bile çalışmak zorunda kalmaktadır<sup>45</sup>.

---

ödeme gün sayısına ilişkin koşulları karşıladığından dolayı istifa ederek işten ayrılmasından kısa bir süre sonra kendileri ile aynı işi yapan başka firmada çalışmaya başladığını, hakkın kötüniyetli kullanılması sebebi ile kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, savunarak davanın reddini istediği bir davada “Somut olayda ekonomist olarak çalışan davacı 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca onbeş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 20.07.2012 tarihli istifa dilekçesi ile 23.07.2012 tarihinde işten ayrılmıştır. Davacı 01.08.2012 tarihinde başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez.” şeklinde karar vermiştir. Yar. 9.HD., 10.02.2015 T., 2013/8624 E., 2015/5468 K., karar için bkz. <http://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=216&t=173245>, (Erişim Tarihi 01.09.2017).

<sup>44</sup> “İşçinin emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanununun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, yasa koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Yasa ile tanınmış emeklilik nedeni ile fesih hakkının kullanılması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.”, Yar. 22.HD., 14.05.2014 T., 2013/11079 E.,2014/12903 K. nolu karar, karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2015/3, 446-448.

<sup>45</sup> “Gerçekten de, emeklilik denildiğinde bireyin çalışma yaşamına son verilmesi anlaşılmaktadır. Ancak ülkemizdeki emeklilik yaşının, gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük ve emeklilere sağlanan ekonomik olanakların yetersiz olması, hukuken emekli statüsü kazananların çalışma yaşamlarına devam etmeleri sonucuna yol açmaktadır. Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde

İşçinin, başka bir işte çalışmak için işten ayrılması durumunda, yeni işyerini işten ayrılmadan önce belirlemesi durumunda, yeni işi için öncesinde görüşmeler, başvurular yapması ve başvurusunun işten ayrılmadan önce kabul edilmesi de durumu değiştirmez. Zira işçi, daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir<sup>46</sup>. Bu nedenle işçinin, iş sözleşmesini fesih ettiği anda bir daha çalışmama iradesinin bulunması da gerekmez<sup>47</sup>. Ancak aksi yönde Yargıtay kararları da bulunmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında işçinin emeklilik nedeniyle değil, başka bir işe girmek için işten ayrıldığı durumlarda, işçinin bir anlamda kötüniyetli olarak hareket ettiği ifade edilmektedir<sup>48</sup>. Ancak fesihten önce işçinin başka bir işyerine gir-

---

*yapılan kanuni düzenlemeler emeklilik yaşını artırmışsa da, gerek bu yaşların kademeli bir şekilde uygulanacak olması, gerekse sosyal ve ekonomik faktörler, emeklilerin çalışma yaşama devam etmeleri konusunun önemini sürdüreceğini göstermektedir*". Konu hakkında bkz. **KESER**, 43.

<sup>46</sup> "Somut olayda davacının iş sözleşmesini 14.10.2012 tarihinde feshettiği, işten ayrılmadan önce 07.09.2012 tarihinde başka bir işverene iş başvurusu yaptığı, 20.09.2012 tarihinde başvurusunun kabul edildiği sabittir. Davacının fesih tarihinden önce 31.08.2012 tarihi itibarıyla 15 yıl 3600 prim günü şartlarını taşıdığı belirlenmiştir. 4447 sayılı Yasanın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde 15 yıl 3600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir. Davacı emeklilik dışında aynı zamanda fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle de sözleşmesini haklı feshetmiştir. Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışmak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi dahi tek başına haklı fesih sebebi olup, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ücretleri ödemeyen işvereni haklı ve işçiyi ise haksız kılacak nitelikte değildir.", Yar. 7.HD., 09.02.2015 T., 2014/16384 E., 2015/939 K. nolu karar, karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/1, 309-311.

<sup>47</sup> **KESER**, 43.

<sup>48</sup> "Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da, işyerinden anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 5. bendi hükmüne dayanması yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir. Dairemiz konuyla ilgili bir kararında, işçinin bir gün sonra başka bir işveren ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan 5. bent hükmüne uygun olmadığını gösterdiği sonucuna varmıştır (Yargıtay 9.HD. 4.4.2006 gün 2006/2716 E, 2006/8547 K.).", Yar. 9. HD., 20.06.2011 T., 2009/17494 E., 2011/18376 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2012/1, 296-299.

mek için başvuruda bulunduğu kanıtlanmadığı sürece, işçinin ayrıldıktan sonra başka yerde çalışmasının, anayasal bir hak olduğu da belirtilmektedir<sup>49</sup>.

İşçinin tekrar çalışmasının niteliği de önemli değildir. Bu nedenle işçi, tekrar işçi olarak çalışabileceği gibi, işveren olarak işyeri de açabilir. Memuriyete de girebilir.

Anayasanın 48. maddesinde herkesin, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu, 49. maddesinde ise çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmek sureti ile bireyin çalışma hürriyeti, hakkı ve ödevini açıkça düzenlemiş bulunmaktadır. Kıdem tazminatı alarak işten ayrılan işçi için öngörülebilir yaş beklemesi gibi bir yükümlülük, Anayasal bir hak olarak tanınan çalışma özgürlüğü ile bağdaşmaz. Bireyin dilediği bir işte, dilediği zaman çalışması, anayasal bir hak ve hürriyettir. Diğer hak ve hürriyetlerde olduğu gibi, çalışma hak ve hürriyetlerine iş sağlığı ve güvenliği ile ulusal güvenlik dışında, herhangi bir şart ve sınır konulması mümkün değildir<sup>50</sup>. Bu hakkın, 15 yıl 3600 prim ödeme gününün doldurulması dolayısıyla emekli olunması nedeniyle kullanılmaması, anayasal özgürlüğe aykırı düşer<sup>51</sup>.

İşçinin tekrar çalışması, tamamen işçinin subjektif kararına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Zira kanunda öngörülen durumda söz konusu şartları sağlayarak işten ayrılan işçinin, sonrasında çalışacağı işle ilgili başkaca şartların

<sup>49</sup> “Davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulmuş ve sözleşme imzalamış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Medeni Kanunu’nun 2. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.”, Yar. 9. HD. 04.03.2015 T., 2013/11223 E., 2015/9012 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 316-318. Ayrıca bu doğrultuda Yar. 9. HD. 02.03.2015 T., 2013/14450 E., 2015/8678 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 319-322.

<sup>50</sup> **TOPÇU**, Umut, “İşyerinde 15 Yıl ve 3600 Gün Şartını Tamamlayan Her İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanır mı?”, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2012, 230.

<sup>51</sup> **TIRYAKI**, 157.

aranması, kanaatimizce gerekmemektedir. Bu nedenle ister daha hafif koşullarda, isterse daha ağır koşullarda bir iş olsun, ister işçi çalışmakta iken yeni bir işyeri ile sözleşme imzalamış ya da başvurmuş olsun, bu durumların kıdem tazminatına hak kazanma açısından bir önem bulunmamalıdır.

### **3. 15 YIL SİGORTALILIK VE 3600 PRİM ÖDEME GÜNÜNÜN DOLDURULMASI NEDENİ İLE İŞTEN AYRILAN İŞÇİ, YENİ GİRDİĞİ İŞYERİNDEN AYRILIRKEN BU DÜZENLEME KAPSAMINDA TEKRAR KIDEM TAZMİNATI TALEP EDİLEBİLİR Mİ?**

İşten ayrılan bir işçi, tekrar başka bir işyerinde çalışabilir. Bu çalışması sona erdiğinde tekrar kıdem tazminatı talep ettiğinde işçiye, kıdem tazminatı ödenecek midir? 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde bu duruma dair sınırlandırıcı bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>52</sup>.

Ancak doktrinde kıdem tazminatı alan işçinin tekrar çalışmasının mümkün olduğu, ancak aynı sebeple kıdem tazminatı talep edemeyeceği de ileri sürülmektedir<sup>53</sup>. Nitekim bu doğrultuda bir Yargıtay kararında işçinin, bu hakkını bir kez kullanabileceği belirtilmektedir. Kararda, bu hak kapsamında kıdem tazminatı almak sureti ile iş sözleşmesini fesih hakkının ancak bir kez kullanılacak bir hak olduğu, işçinin bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyeme-

<sup>52</sup> İşçinin kıdem tazminatı almak sureti ile iş sözleşmesini fesih ettikten sonra başka bir işyerinde çalışmasını, aynı nedenle fesih etme durumunun (birden çok kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma hali dışında) yasa değişikliği ile engellenebileceği ifade edilmektedir. 506 sayılı Kanununun geçici 81. maddesinin 4759 sayılı Kanunla tekrar düzenlese de 5510 sayılı Kanun döneminde de bu durum değişmemiştir. Aksi takdirde kıdem tazminatı alma olgusunun eski dönemde olduğu gibi yeni dönemde de karşılaşılabileceği, zaten karşılaşıldığı da belirtilmektedir. Konu hakkında bkz. **AKYİĞİT**, 240.

<sup>53</sup> **ŞAKAR**, 217.



yeceği, gerekirse işçinin bu hak kapsamında kıdem tazminatı almak sureti ile işten ayrılıp ayrılmadığının araştırılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>54</sup>.

Kıdem tazminatı almak sureti ile aynı ya da başka bir işyerinde çalışması ve bu iş ilişkisini de aynı doğrultuda fesih etmesi durumunda, diğer şartların da varlığı durumunda kıdem tazminatının ödenmesi gerekmektedir<sup>55</sup>. İşçi, bu durumda kurumdan tekrar yazı alıp çalışmakta olduğu işverenine vermek sureti ile iş sözleşmesini fesih edecektir<sup>56</sup>.

Kanaatimizce işçinin bu durumda da kıdem tazminatı alması gerekmektedir. Zira 1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinde, 15 yıl ve 3600 prim ödeme gününün doldurulması nedeni ile işten ayrılıp sonrasında bir başka işe giren işçinin, işten ayrıldığında kıdem tazminatını almasını önleyen ya da sınırlandıran bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan belgede işçiye öncesinde bu doğrultuda bir belge verildiği ya da işçinin bu hakkını öncesinde kullandığına dair bir ibare bulunmamaktadır. İşçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan belge almış olsa bile kullanamamış da olabilir. İşveren tarafından işçinin sözleşmesi

<sup>54</sup> “Davacı şirket, davalının işten çıkışı sebebinin gerçekte yaş hariç emeklilik sebebi olmadığını başka bir yerde iş bulduğu için işten ayrıldığını ve ayrıca önce çalıştığı işyerinde de aynı sebeple ayrılıp kıdem tazminatı aldığını ileri sürerek ödedikleri kıdem tazminatının iadesini talep etmiştir. Ayrıca bu iddiasına dayanak olarak bir kısım yazışmalar ve davacının daha önce çalıştığı belirtilen ... Tekstil San. Ve Tic. Ltd. Şirketi tarafından verilen yazıyı sunmuştur. Mahkemece davacı şirketin davası yazılı gerekçe ile red edilmiş ise de bu red eksik incelemeye dayalıdır. Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilir haklardan- dır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21/5/2013 tarihli yazısı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklatırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı Kanunun 14/5. maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını netleştirip sonuca göre karar vermektir.”, Yar. 9.HD., 07.03.2016, 2014/33390 E., 2016/4940 K., karar için bkz. <http://www.emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=b4ce76cf73939e98&daire=8d44c9275271dcc5&eyil=2014&eno1=33390> (Erişim Tarihi 15.08.2017).

<sup>55</sup> AKYİĞİT, 240; ÖZKARACA, 183.

<sup>56</sup> ŞAHLANAN, 4.

haklı nedenle feshedilmiş de olabilir. İşçi, bu fesih hakkının yanı sıra haklı nedenle de iş sözleşmesini fesih etmiş olabilir. Nitekim doktrinde de belirtildiği üzere, Sosyal Güvenlik Kurumunun işçiye emeklilik sebebiyle kıdem tazminatı ödenip ödenmediğine ilişkin merkezi bir kayıt tutma yükümlülüğü de yoktur<sup>57</sup>.

## SONUÇ

4447 sayılı Kanun ile emeklilik yaşı ve prim ödeme günleri artırılmıştır. Kanun ile emeklilik yaşı artırılırken, emeklilik için yaş dışındaki şartları sağlayanların kıdem tazminatı almalarına dair bir düzenleme de yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunumuzun 14. maddesinin birinci fıkrasına eklenen beş nolu bent ile getirilen düzenleme, esas itibarı ile artırılan emeklilik yaşı karşısında kıdem tazminatı alınmasının kolaylaştırılmasına yöneliktir. Emeklilik için yaş dışındaki şartları sağlayan işçinin, yaşlılık aylığı bağlanması için emeklilik için gereken yaşı beklemeksizin tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini kıdem tazminatı almak sureti ile iş sözleşmelerini fesih edebilmesi öngörülmüştür. İşçinin, kıdem tazminatını almak için en az bir sene çalışmış olması şartını da sağlaması gerekmektedir.

4447 sayılı Kanun ile getirilen bu düzenleme, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan işçilere yöneliktir. Bu nedenle Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin, bu haktan faydalanması mümkün bulunmamaktadır.

Bu haktan yararlanmak sureti ile iş sözleşmesini fesih eden işçilerin, tekrar çalışıp çalışmayacağı, yapılan düzenlemede öngörülmemektedir. Ancak yasal düzenlemede, tekrar çalışmayı yasaklayan ya da sınırlandıran bir düzenleme bulunmamaktadır. Anayasal bir hak olarak çalışma hürriyeti de işçinin, tekrar çalışabilmesini mümkün kılmaktadır. Emeklilik için yaş dışındaki şartları

---

<sup>57</sup> ŞAHLANAN, 4.

sağlayan işçinin, daha kolay bir işte çalışmayı tercih etmesi, maddi koşulları daha tatmin edici bir iş tercih etmesi mümkün olduğu gibi adil olmayan koşullarda çalışmak yerine, daha uygun koşullarda çalışmak istemesinin yanı sıra herhangi bir nedenle de işten ayrılmayı istemesi söz konusu olabilir.

Kanaatimizce başka bir işte çalışmak için iş sözleşmesini fesih eden işçiye de kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Zira işçinin, iş sözleşmesini fesih anındaki iradesinin, bir önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin işten ayrıldıktan bir gün sonra bile başka bir işyerinde çalışmaya başlaması, fesih etmeden önce iş araması ya da bulması, iş sözleşmesi imzalamasında da bu durum değişmez. Aksi yöndeki Yargıtay 9 Hukuk Dairesi kararlarının yasal düzenlemeler ile bağdaşmadığını düşünmekteyiz.

İş sözleşmesinin feshinde bildirim öneli verilip verilmeyeceği, yapılan yasal düzenlemede öngörülmemiştir. Doktrinde ağırlıklı görüş, bu kapsamda yapılan fesihte bildirim öneli verilmesi gerektiği doğrultusundadır. Ancak Yargıtay, aksi görüştedir. Bu hak kapsamında yapılan fesihlerde bildirim öneli verilmemesi gerektiği, Yargıtay kararlarında ifade edilmektedir. Kanaatimizce de istisnai bir yol olarak öngörülen bu fesih hakkı, bildirimsiz bir fesih yolu olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yöneliktir.

İşçi, iş sözleşmesini fesih ederken iş sözleşmesini bu kapsamda fesih ettiğini ileri sürmelidir. Zira işçi, iş sözleşmesini fesih ederken bildirdiği nedenlerle bağlıdır. Bu nedenle iş sözleşmesini, başka bir nedenle fesih eden ya da herhangi bir neden göstermeksizin iş sözleşmesini fesih ettikten sonra kurumdandan belge almak sureti ile işverene başvuran işçinin, bu düzenleme kapsamında kıdem tazminatı talep edebilmesi mümkün değildir. Ancak işçinin bu hak ile birlikte kıdem tazminatına hak kazandıran bir başka fesih nedenini de ileri sürmesi mümkündür. Zira birden fazla nedenle iş sözleşmesinin feshi durumunda,

bu nedenlerden birinin gerçekleşmesi kıdem tazminatına hak kazanmak için yeterlidir.

İşçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan almış olduğu belgeyi işverene sunmak zorundadır. İş sözleşmesinin, bu kapsamda yapılan fesih edildiğinin işçi tarafından bildirilmesi yeterlidir. Belgenin sunulması, kıdem tazminatının ödenmesi için gerekli olup, belgenin geç sunulması hak kaybına yol açmamalıdır. Ancak işçi, bu durumda faiz talep edemez. Faiz, belgenin sunulması sonrasında ödeme yapılmaması durumunda işlemeye başlar.

Kanaatimizce, Sosyal Güvenlik Kurumundan alınmakla birlikte yukarıda belirtilen belge niteliğinde olmayan ya da e-devlet üzerinden alınan hizmet dökümünü gösteren belgelerin de yeterli olması gerekmektedir. Zira işverenin bu belgelerden, işçinin 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasının beş nolu bendi gereğince işten ayrıldığını anlaması mümkündür. Bazı durumlarda kurumdan belge getirilmesi de gerekmemelidir. Zira kurumdan getirilen belge özü itibarı ile şartların sağlandığını göstermektedir. İyiniyet ve dürüstlük kuralları gereğince, işverenin bu bilgiye sahip olduğu durumlarda da belgenin istenilmemesi gerekir. İşçinin işe başvururken kurumdan aldığı hizmet süresi ve prim ödeme gününü gösteren belgeleri işverene sunması ya da işçi özlük dosyasında bu bilgilerin bulunması, bu durumlara örnek olarak gösterilebilir. Ancak hak kayıplarına uğramamak için kurumdan belge alınması tercih edilmelidir.

İşçinin, iş sözleşmesini fesih etmesinden sonra çalışmakta olduğu işten, bu hakkını kullanmak sureti ile ayrılması durumunda, tekrar kıdem tazminatı alıp alamayacağı da yapılan yasal düzenlemede öngörülmemiştir. Yargıtay, yakın tarihli bir kararında bu hakkın, bir kez kullanılabilmesine karar vermiştir. Ancak kanaatimizce bu hakkın bir kez kullanılması gibi bir sınırlandırma hukukeni değildir. Bu hakkın, bir kez kullanılmasına yönelik bir düzenleme de bulunmamaktadır. Sonuçta, işçinin, bu hakkını birden fazla kullanması durumunda

alacağı kıdem tazminatı, yalnızca bir seneden fazla çalışmış olması şartı ile çalışmış olduğu yıllara ilişkin olacaktır.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

**AKTAY**, A.Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**SENYEN-KAPLAN**, E.Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2013.

**AKTAY**, Nizamettin, 4447 Sayılı Kanunla 1475 Sayılı Kanunda Yapılan Değişiklik, TÜHİS İş Hukuku Dergisi, Kasım 1999 Şubat 2000.

**AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, İstanbul 2013.

**ALPER**, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2016.

**AYDIN**, Ufuk/**GÜVEN**, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2013.

**ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016.

**DEMİRCİOĞLU**, Murat/**CENTEL**, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2016.

**EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2016.

**ERDAĞ**, Nevzat, İş Hukukunda Önemli Konular, Ankara 2017.

**GÜZEL**, Ali/**OKUR**, Ali Rıza/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2016.

- KESER**, Hakan, “İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011.
- KURT**, Resul/**UYGUR**, Gözde, “15 Yıl ve 3600 Günle Kıdem Tazminatı Alanlar Başka Yerde Çalışabilir Mi?”, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs Haziran 2013.
- LİMON**, Resul, 2015 İş ve Hayat Dergisi, Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatının Fonu, Sayı.1.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2014.
- OCAK**, Saim, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel S., 2013, 573-608.
- ÖZEL**, Kayhan, “Emeklilik Nedeni ile Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve SGK Zamanaşımına Dair Bir Sorun”, İstanbul Barosu Dergisi, C.91, S.1, 2017.
- ÖZDEBİR**, Nurettin, “Mevcut kıdem tazminatı uygulamasının çalışanlara yeterli güvenceyi sağlamadığı gibi iş barışını da olumsuz etkilediği açıktır”, Asomedia Dergisi, Ankara Sanayi Odası Yayını, 22 Ekim 2009, 27-30.
- ÖZKARACA**, Ercüment, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2013/1.
- SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2016.

**SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017.

**ŞAKAR**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2016.

**ŞAHLANAN**, Fevzi, “Üçbin Altıyüz Gün ve Onbeş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurarak Kıdem Tazminatı Alan İşçinin Başka Bir İşyerinde Çalışmaya Başlaması”, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 2014.

**TAŞKENT**, Savaş, Açıklamalı-İçtihatlı 4857 sayılı İş Kanunu, 449, İstanbul 2017.

**TEZEL**, Ali/**KURT**, Resul, Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara 2009.

**TİRYAKİ**, Hamit, İş Hukukunda Güncel Makaleler, Ankara, 2016.

**TOPALOĞLU**, Sıddık/**CAMKURT**, Mehmet Zülfi, “İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2007/Şubat 2008.

**TOPÇU**, Umut, “İşyerinde 15 Yıl ve 3600 Gün Şartını Tamamlayan Her İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanır Mı?”, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2012, 227-231.

**TUNÇOMAĞ**, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013.

**UĞUR**, Suat, “Kıdem Tazminatı Fonu”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009.

**UŞAN**, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009.

2013/26 sayılı SGK. Genelgesi, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/74165?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, (Erişim Tarihi 01.09.2017).

**Yargı Kararları**

Yar. 9.HD., 20.06.2011 T., 2009/17494 E., 2011/18376 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2012/1, 296-299.

Yar. 22.HD., 14.05.2014 T., 2013/11079 E.,2014/12903 K. nolu Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2015/3, 446-448.

Yar. 7.HD., 09.02.2015 T., 2014/16384 E., 2015/939 K. nolu Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/1, 309-311.

Yar 9.HD., 13.01.2014 T., 2011/51535 E. ve 2014/52 K. nolu Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2014/2, 284-287.

Yar. 9.HD., 18.05.2015 T., 2014/5070 E., 2015/17913 K. nolu Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/2, 927-931.

Yar. 9.HD., 28.09.2010 T., 2008/34779 E. 2010/26096 K. nolu Karar, karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, S.28, 2011, 578-583.

Yar. 22.HD.,22.10.2015 T., 2014/17191 E., 2015/29550 K. nolu Karar, karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Yargıtay Kararları, 2016/4, 2103-2106.

Yar. 9. HD. 04.03.2015 T., 2013/11223 E., 2015/9012 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 316-318.

Yar. 9. HD. 02.03.2015 T., 2013/14450 E., 2015/8678 K., karar için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 319-322.



- Yar. 9.HD., 09.09.2013 T., 2011/20988 E., 2013/21537, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıtay Kararları, C.24, S.6, C.25, S.1-2, Mayıs-Ağustos- Kasım 2013, 112.
- Yar. 22.HD., 25.01.2013 T., 2012/10954 E., 2013/909 K. nolu Karar, <http://lucernaiuris.com/?p=234>, (Erişim Tarihi 20.08.2017).
- Yar. 21.HD., 22.12.2009 T., 2008/18459 E. 2009/16908 K. nolu Karar, <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=74230>, (Erişim Tarihi 20.08.2017).
- Yar. 9.HD., 10.02.2015 T., 2013/8624 E., 2015/5468 K. nolu Kararı, <http://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=216&t=173245>, (Erişim Tarihi 20.08.2017).
- Yar. 7.HD., 28.04.2014 T., 2014/596 E., 2014/9239 K. nolu Karar, <http://kararara.com/forum/viewtopic.php?p=182268>, (Erişim Tarihi 15.08.2017).
- Yar. 7.HD., 17.04.2014 T., 2013/19277 E., 2014/8598 K. nolu Karar, <https://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=147182> (Erişim Tarihi 01.09.2017).
- Yar. 7.HD., 30.12.2013, 2014/11021 E., 2014/17167 K. nolu Karar, <http://www.Emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=577be157695222a8&daire=d13f79ee5e26382b&eyil=2014&eno1=11021>, (Erişim Tarihi 15.08.2017).
- Yar. 22.HD., 24.06.2015 T., 2014/13178 E. , 2015/21897 K. nolu Karar, <http://www.Emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=ea30316b7d8725ae&daire=9467276415815bb8&eyil=2014&eno1=13178>, (Erişim Tarihi 15.08.2017).

Yar. 22.HD., 18.05.2015 T., 2014/6384 E., 2015/17559 K. nolu Karar,  
<http://www.Emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=02f788ae399d5d9d&daire=9467276415815bb8&eyil=2014&enol=6384> (Erişim Tarihi 15.08.2017).

Yar. 9.HD., 07.03.2016, 2014/33390 E., 2016/4940 K. nolu Karar,  
<http://www.emsalyargi.com/yargitay.php?tpage=b26e91c5ae43cf2c&page=211689e36e0aff4f&karar=b4ce76cf73939e98&daire=8d44c9275271dcc5&eyil=2014&enol=33390> (Erişim Tarihi 15.08.2017).