

»

**Yargıtay**

**9. Hukuk Dairesi**

**Esas No: 2004/15518**

**Karar No: 2005/6278**

**Tarih: 24.2.2005**

# Çalışan emeklilerin kıdem tazminatı (Karar İncelemesi)

Prof. Dr. Tankut CENTEL



*Istanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Dekanı*

## KARAR ÖZETİ

Emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı almaksızın aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin iş sözleşmesi, kıdem tazminatına hak kazandırmayacak bir biçimde sona erdiği takdirde; kendisine, sadece emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği tarihteki ücreti

üzerinden ve bu tarihe kadarki çalışmaları üzerinden, kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

## İLGİLİ MEVZUAT

1475 sayılı İş K. m. 14

## KARAR METNİ

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

## YARGITAY KARARI

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

2. Davacının davalı işyerinde çalışır iken 30.6.2001 tarihinde emeklilik nedeniyle hizmet akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Davalı bu tarihten önceki çalışmalarla ilgili olarak davacıya kıdem tazminatı ödediğini kanıtlayamamıştır.

Mahkemece de bu olgular kabul edilmektedir. Ancak karar esas alınan hesap bilirkişi raporunda emeklilikten sonraki çalışma süreleri de nazara alınarak yapılan hesaplama değer verilerek hüküm kurulmuştur. Emeklilikten sonraki yeni bir hizmet akdine dayalı çalışma sonunda bu hizmet



akdinin işveren tarafından haklı olarak sona erdirildiği anlaşıldığından 30.6.2001 tarihinden sonraki çalışmaların kıdem tazminatı hesabında nazara alınması mümkün değildir. Mahkemece yapılacak iş 30.6.2001 tarihinden önceki çalışma süresi ve bu tarihteki ücret nazara alınarak davacının hak kazandığı kıdem tazminatı belirlenmeli, talep de nazara alınarak hüküm kurulmalıdır.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.2.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

### I. İncelenen Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davalı işverene ait işyerinde çalışan davacı işçi, 30 Haziran 2001 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmiştir. Kurumdan yaşlılık aylığı almasına rağmen aynı işyerinde çalışmasını sürdüren davacı işçinin iş sözleşmesi, daha sonraki bir tarihte bu kez işveren tarafından haklı nedenle sona erdirilmiştir.

İş sözleşmesinin feshine bağlı işçilik haklarının ödenmesi için dava açtığı anlaşılan davacı işçinin bu yoldaki talebi, alt mahkeme tarafından kısmen kabul edilmiştir. Alt mahkemenin davacı taleplerini kısmen hüküm altına aldığı, inceleme konusu kararında yazılı olmakla birlikte, söz konusu kısmi kabulün neye ilişkin olduğu karar metninden anlaşılamamaktadır. Ancak, Yüksek Mahkeme'nin bozma nedeni dikkate alındığında; alt mahkemenin, davacı işçinin Kuruma yaşlılık aylığı almak amacıyla başvurduğu tarihten

sonraki çalışma süresini göz önünde bulundurmamak suretiyle kıdem tazminatının ödenmesini kabul ettiği söylenecektir.

Kıdem tazminatı talebi konusunda davalı işveren, davacı işçinin Kuruma yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettiği tarihte kendisine kıdem tazminatı ödemiş bulunduğunu kanıtlayabilmiş değildir.

Diğer yandan, karar metninde sadece, ikinci feshin işveren tarafından "**haklı olarak**" yapıldığının anlaşıldığı belirtildiğinden ve bu durum bozma nedeni yapılmadığından, uyumsuzluk konusu olaydaki ikinci feshin ayrıntıları hakkında bilgi edinilememektedir.

2. Alt mahkeme kararının davalı vekilince temyiz edilmesi üzerine uyumsuzluk, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; alt mahkemenin kararına dayanak yaptığı bilirkişi hesap raporundaki hesaplama tarzını doğru bulmayarak, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir. Bu durumda, Yüksek Mahkeme'nin görüşüne göre, ilk fesih tarihinden sonra aynı işyerinde geçen çalışma süresi, kıdem tazminatının hesabına esas alınan kıdem süresinin hesabında dikkate alınmayacak ve kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında da, davacı işçinin ilk fesih tarihindeki ücretinin temel alınması gerekecektir.

**II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından irdelenecek hukuki sorun; görüldüğü üzere, aynı işverenin aynı işyerinde emekli olup aralıksız çalışan işçiye ödenecek kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak süreler üzerinde toplanmaktadır. Bu bakımdan, öncelikle, kıdem sürelerinin hesabı ve sonra da, aynı işyerinden emekli olup**

**çalışmaya devam eden işçilerin durumu üzerinde durmak gerekecektir.**

1. İncelenen Yargıtay kararında davacı işçi, 30 Haziran 2001 tarihine kadar işyerinde çalıştıktan sonra emeklilik nedeniyle, yani Sosyal Sigortalar Kurumu'na yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmiştir. Söz konusu karardaki "*davalı bu tarihten önceki çalışmalarla ilgili olarak davacıya kıdem tazminatı ödemediğini kanıtlayamamıştır*" anlatımından, davacı işçiye o tarihte davalı işveren tarafından herhangi bir kıdem tazminatı ödemesinin yapılmadığı; yapılmış olsa bile, davalı işverenin bunu kanıtlayacak durumda olmadığı anlaşılmaktadır.

Kıdem tazminatını aldığı kanıtlanamayan davacı işçi, aynı işyerindeki çalışmasını emekli olmasına rağmen sürdürmüştür. Bu durumda, Yüksek Mahkeme; 30 Haziran 2001 tarihinden önceki ve sonraki, yani emeklilik öncesindeki ve sonrasındaki çalışmalar ayırımına gitmekle, emekli davacı işçinin davalı işverenle yeni ve ayrı bir iş sözleşmesi yapmış bulunduğunu, dolaylı olarak kabul etmektedir. Bunun gibi, yine karardaki "*emeklilikten sonraki yeni bir hizmet akdine dayalı çalışma*" anlatımından da; Yüksek Mahkeme'nin, her iki döneme ait çalışmaların ayrı birer iş sözleşmesine dayandığını ve giderek, emeklilikten sonra yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğunu benimsediği sonucu çıkarılabilmektedir. Buna göre de, davacı işçi; emekli olmadan (30 Haziran 2001 tarihinden) önceki çalışmalarına ilişkin kıdem tazminatını, on yıllık zamanaşımı süresi<sup>1</sup> içinde dava edebilecektir.

2. Davacı işçinin emekli olduktan sonraki iş sözleşmesi, kıdem tazminatına hak kazandırmayacak bir şekilde sona ermiştir. Bu durum,





karardaki "emeklilikten sonraki yeni bir hizmet akdine dayalı çalışma sonunda bu hizmet akdinin işveren tarafından haklı olarak sona erdirildiği anlaşıldığından" biçimindeki anlatımdan anlaşılmaktadır. Ancak, iş sözleşmesini sona erdirmenin hukuki nitelendirilişi, daha önce de belirtildiği üzere<sup>2</sup> kararda tartışma konusu edilmemektedir.

İkinci iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak biçimde sona ermesi karşısında, Yüksek Mahkeme, ödenecek kıdem tazminatına esas olacak kıdem süresinin hesabında, sadece emeklilik öncesindeki çalışma süresinin dikkate alınmasını isabetle öngörmektedir. Bu durumda, ödenecek kıdem tazminatının hesabına esas olacak ücret de; yine kararda isabetle belirtildiği üzere, davacı işçinin bu tarihteki, yani 30 Haziran 2001 tarihindeki ücret miktarı olacaktır.

**3. İnceleme konusu kararda Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin varmış olduğu sonuç (alt mahkemenin kararı bozma nedeni), daha önce verilmiş Yargıtay kararlarının mantığına uygun düşmektedir. Gerçekten, yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden ve kıdem tazminatı kendisine ödenen işçinin bundan sonra aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesi, Yüksek Mahkeme'ye göre, yeni bir sözleşmedir<sup>3</sup>. Buna göre de, belirtilen mantık silsilesi içinde, çalışmasını aynı işyerinde sürdüren emekli işçiye, emeklilikten sonraki çalışmaları için ancak yeni (emeklilik sonrasındaki) sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erecek olduğu takdirde, kıdem tazminatının ödenmesi gerekecektir.**

**4. Uyuşmazlık konusu davada Yüksek Mahkeme; emeklilikten önceki çalışmaları için davalı işverenin, davacı işçiye kıdem tazminatı ödemediğini**

kanıtlayamamış olduğunu kabul etmektedir. Bu anlamda, kıdem tazminatının ödendiğini ispat yükü, davalı işverenin üzerinde olup; davalı işveren, kıdem tazminatını ödemiş bulunduğunu kanıtlamak durumundadır. Kıdem tazminatının ödendiğini ispat sırasında da, HUMK. m. 288'deki 400 YTL'den çok hukuki işlemlerin senetle ispatı zorunluluğuna<sup>4</sup> uyulması gerekecektir. Karara konu olan olayda davalı işveren, bu yükümünü yerine getiremediği içindir ki, gereken ödemeyi yapmamış sayılmıştır.

**III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu yapılan Yargıtay kararı, sonuçları ve taşıdığı gerekçeleri bakımından, doğru ve yerinde olarak değerlendirilmelidir. Söz konusu kararıyla Yüksek Mahkeme, çalışan emeklilerin kıdem tazminatı haklarına bir kez daha açıklık getirmiş bulunmaktadır. Buna göre, aynı işyerinde çalışmaya devam edecek olan emekli işçiler, artık emeklilikten sonraki çalışmalarının sonuçlanmasını beklemeksizin ve de en geç on yıllık zamanaşımı süresi içinde kıdem tazminatlarının ödenmesini talep etmelidir.**

Geçmişte iş güvencesinin bulunmadığı ortamlarda, çalışan emekli işçilerin haklarını talep etmelerinde güçlük yaşandığı bir gerçektir. Nitekim, bazı çalışan emekliler, kıdem tazminatı istedikleri takdirde aynı işyerinde çalışmaya devam ettirilmeyecekleri endişesiyle, kıdem tazminatı talep etmeyi emeklilik sonrasındaki iş sözleşmesinin bitimi tarihine ertelemek zorunda kalmışlardır. İş güvencesinin tüm kurumlarıyla uygulamaya yerleştiği günümüzde ise, artık bu endişeler yersiz görünmektedir.

## DİPNOTLAR

**1** Bak. M. Cuhruk, *Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*, Ankara 1978, 76; Ü. Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, İstanbul 1973, 319; S. Reisoğlu, *1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı*, Ankara 1976, 79; M. Yetkin, *Açıklamalı - İctihatlı Kıdem Tazminatı*, İstanbul 1978, 72.

**2** Bak. yukarıda I.1

**3** Bak N. Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 269 dn. 54b ve 54c'deki Yargıtay kararları.

**4** Ayrıntılı bilgi için bak. B. Karu, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, Cilt: II, İstanbul 2001, 2203 vd.