



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

EMEKLİLİK BAŞVURUSUNUN İŞVERENE BELGELENMESİ (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/15397

Karar No.: 2003/1794

Tarih: 18.2.2003

Karar Özeti:

Emeklilik nedeniyle işyerinden ayrılacak işçiye kıdem tazminatı ödenebilmesi için bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşuna başvurduğunu belgelemesi gerektiğinden, zamanında ödenmemiş kıdem tazminatına gecikme faizine yürütülecek tarihin belirlenmesinde, durumun işverene bildirilmiş olup olmadığı mahkemece araştırılmak gerekir.

İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 14; Borçlar K. 104

Karar Metni:

Taraflar arasındaki kıdem, ihbar tazminatı ile ücretli izin, fazla mesai ve genel tatil ücretinin ödenmesi davasının yapılan sorgulaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı

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

2 – 1475 sayılı İş Kanununun 14/3 maddesi-

ne göre işçinin emekliliğe hak kazandığına dair Sosyal Sigortalar Kurumu belgesinin işverene bildirilmesi gerekir. Dosya içeriğine göre davacının 17.9.1999 tarihindeki müracaatı üzerine anılan kurumca 22.5.2000 tarihinde yaşlılık aylığı bağlama kararı verilmiştir. Bunun işverene bildirilip bildirilmediği ise anlaşılama- maktadır. Mahkemece bu husus araştırılmaksızın davacının işten ayrıldığı 13.9.1999 tarihinden itibaren kıdem tazminatı için faiz yürütülmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.2.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına Konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davacı işçi, emekli olmak üzere 13 Eylül 1999 tarihinde, davalı işverene ait işyerinden ayrılmış ve bu amaçla, Sosyal Sigortalar Kurumu'na 17 Eylül 1999 tarihinde, gerekli başvuruda bulunmuştur. Bunun üzerine, Kurum da, davacı işçiye 22 Mayıs 2000 tarihinde yaşlılık (emekli) aylığı bağlamıştır.

Karar metninden ayrıntılar anlaşılammakla birlikte, davacı işçiye kıdem tazminatının zamanında ödenmediği anlaşılmaktadır. Bu konuda açılan davada alt mahkeme, davacı işçinin işten ayrıldığı tarih olan 13 Eylül 1999 tarihini esas alarak, belirti-

len tarihten itibaren gecikme faizi yürütülmesine karar vermiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; davacı işçinin emekli olmak üzere Kuruma başvurmuş bulunduğunu belgelemesi zorunluğuna ilişkin 1475 sayılı İş K. m. 14/III hükmünü gözönünde bulundurarak, gecikme faizinin işten ayrılma tarihi temel alıp hesaplanmasını öngören alt mahkeme kararının bozulmasını kabul etmiştir.

II. İncelenen Yargıtay kararı bakımından çözüme kavuşturulması gereken temel hukuki nokta, emekli olmak üzere işyerinden ayrılacak işçilerin uymaları zorunlu hususların üzerinde toplanmaktadır. Bu nedenle, aşağıda ilkin, aylık veya toptan ödeme almak amacıyla işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmelerini feshi ve daha sonra da, bu konudaki yükümlülükler açısından, anılan Yargıtay kararının hukuka uygunluğu değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. Kıdem tazminatına hak kazandıran haller, 1475 sayılı İş K. m. 14/I'de sınırlayıcı biçimde gösterilmiştir. Ancak, 1475 sayılı İş K. 98/bent D hükmünün 4857 sayılı İş K. m. 120 hükmüyle yürürlükten kaldırılmasından sonra, halen kıdem tazminatına hak kazandıran halleri sözleşmeyle (bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle) genişletme olanağı vardır [bkz. F. Şahlanan'ın tebliğ metni-Türk-İş (yay.), 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003 Kuru Otel/Bolu, Ankara 2003, 77].

Sözleşme hükümleri biryana bırakılacak olursa; yasa (1475 sayılı İş K. m. 14/I) uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran haller içinde, iş sözleşmelerinin "bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla" feshedilmesi durumu yer almaktadır. Bu durumda ise; işçinin, kıdem tazminatından yararlanabilmesi için, "aylık veya

toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şart"tır (1475 sayılı İş K. m. 14/III).

2. Uyuşmazlık konusu olayda, davacı işçinin, emekli olmak üzere işyerinden ayrıldığı belli olmakla birlikte, bunu işyerine, yani işverene veya işveren vekiline bildirip bildirmediği anlaşılamamaktadır. Bunun gibi, davacı işçi, işyerine emeklilik dilekçesini bırakmış ama bu dilekçesine Kuruma yaptığı başvuruyu belirten belgeyi eklememiş de olabilir.

Uygulamada, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi kopma noktasına geldiğinde, emeklilik koşullarını yerine getirmiş işçinin emekli olma yoluna gittiği görülmektedir. Aynı şekilde, haklı nedenle işverence işten çıkarılıp tazminat ödenmeyeceğini sezen işçi de, bazen elini çabuk tutup emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılmayı tercih etmektedir. Karar metninden anlaşılmasına rağmen, uyuşmazlık konusu olayda da muhtemelen, davacı işçi bu yolu seçmiş olabilir. Çünkü, karara konu olan olayda davacı işçinin, kıdem tazminatının dışında diğer işçilik haklarını da talep ettiği, karar metninde yer almaktadır.

3. Emekli olmak suretiyle işten ayrılacak işçilerin, emekliliklerini istemeye yolaçan etken ne olursa olsun, emeklilik dilekçelerinin yanında, ilgili kurum veya sandığa aylık veya toptan ödeme başvurusunda bulduklarını kanıtlar bir belgeyi vermeleri gerekmektedir. Buna göre, salt emeklilik dilekçesinin, işyerine bırakılmış olması yeterli değildir. Çünkü, işçi, böyle bir dilekçeyi verip ayrılma iradesini açıklamış bulunmakla birlikte, gerçekte hiç böyle bir niyeti taşımayıp salt kıdem tazminatını alabilmek ereğiyle hareket etmiş olabilir. Bu durumda, işverenin, işçinin gerçekten emekli olmayı isteyip istemediğini bilmesi mümkün değildir. İşte, işverenin bunu bilebilmesi, ancak gerekli başvurunun yapıldığının işçi tarafından belgelenmesi

durumunda, mümkün olabilir. Bu yüzden ki; 1475 sayılı İş K. m. 14/III, işçiye belirtilen durumu belgeleme yükümünü öngörmüştür.

4. Kıdem tazminatının zamanında ödenmesi, işçi bakımından yaşamsal önem taşır. Çünkü, işyerinden ayrılan işçi, geçimini sürdürmek durumundadır. Bunun gibi, işverenlerin, kıdem tazminatlarını zamanında ödemeyip bu borçlarını adeta kredi gibi kullanmaları da, hukuk düzence onaylanmayacak bir durumdur. Bunun içindir ki; 1475 sayılı İş K. m. 14/XI c. 2, zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı için "mevduata uygulanan en yüksek faiz" in ödenmesini öngörür.

Ancak, kıdem tazminatının zamanında ödenmediği iddiasının geçerli olabilmesi için, bunun alacaklısı olan işçinin, kıdem tazminatını hak etme konusunda üzerine düşeni yapmış bulunması gerekir. İşte, emekli olma isteğiyle işyerine başvurup kıdem tazminatının ödenmesini isteyen işçinin de, 1475 sayılı İş K. m. 14/III'deki belgeleme yükümünü yerine getirmiş bulun-

ması şarttır. Bu yüzden, inceleme konusu kararda Yargıtay; son derece isabetle, davacı işçinin bu yükümünü yerine getirmiş olup olmadığının alt mahkemece araştırılmasını istemekte ve eksik inceleme ve araştırma nedeniyle, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermektedir. Bunun pratik anlamı ise, böyle bir belgeleme yapılmaksızın işyerinden ayrılmış olduğunda, ödenmesi gereken kıdem tazminatına işten ayrılma tarihinden itibaren gecikme faizinin yürütülemeyeceğidir ki; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, bunu söz konusu kararında, isabetle belirtmektedir.

III. Sonuç itibarıyla, inceleme konusu Yargıtay kararının gerekçesine ve ulaşılmış olduğu hukuki sonuca katılınması gerekmektedir. Gerçekten, söz konusu kararla Yüksek Mahkeme, emeklilikle ilgili kıdem tazminatı uygulamasına, yasal hükmü (1475 sayılı İş K. m. 14/III) gerekçe yapmak suretiyle, yeni bir boyut kazandırmış ve faiz uygulamasında belirebilecek sorunlara da ışık tutmuştur.