



PART 17

**RIGHTS OF EMPLOYEES WHO
LEAVE THEIR JOBS DUE TO
RETIREMENT AND WORK AGAIN**

**EMEKLİLİK SEBEBİYLE İŞTEN
AYRILIP YENİDEN İŞE ALINAN
İŞÇİLERİN HAKLARI**

**AHMET METİN ŞİMŞEK
ÇAĞLANUR ÖZHAN**

PART 17

ABSTRACT | ÖZET

The need to consider the new procedure with a new employment relationship established in the post-retirement period by liquidating the severance pay and unused annual leaves earned in the pre-retirement working period with all receivable items arising from the employment relationship that entitles the employee to retirement status and the obligation of the employer to pay the social insurance premium of the employee working in the post-retirement period when rehiring workers who are entitled to retirement and terminating their employment contracts.

Emekliliğe hak kazanarak iş akitlerini fesheden işçilerin yeniden istihdam edilmeleri halinde, emeklilikten önceki çalışma döneminde hak kazanılan kıdem tazminatının ve kullanılmayan yıllık izinlerin emeklilik statüsüne hak kazandıran iş ilişkisinden doğan tüm alacak kalemleri ile tasfiye edilmesi suretiyle emeklilik sonrası dönemde kurulan yeni bir iş ilişkisi ile yeni sürecin dikkate alınması gerekliliğidir.

KEYWORDS | ANAHTAR KELİMELER

Retirement, Re-Contracting Work, Workers' Rights, Early Retirement, Annual Leave, Liquidation Of The Previous Working Period.

Emeklilik, Yeniden İş Akdi Kurulması, İşçi Hakları, Eyt, Yıllık İzin, Önceki Dönemin Tasfiyesi.

I. INTRODUCTION

With the recent regulations, the social security system and especially the concepts of retirement annuity and post-retirement work, which are a fundamental part of this system, have become important issues that need to be investigated. The increase in the average human life expectancy, the positive effects of the technological era on labor productivity as well as the economic difficulties experienced on a national and international scale force people to work after retirement. With the regulations made in our country, it is important for both the national economy and the sustainability of the social security system that workers who have earned the right to retire contribute to employment after retirement. In this study, the opportunities and rights provided to workers who leave their jobs due to retirement and return to work will be examined.

II. RIGHTS OF EMPLOYEES WHO LEAVE THEIR JOBS DUE TO RETIREMENT AND WORK AGAIN

At the point where the country's economy has reached, the minimum starvation line is 14,025 TL and the poverty line for a fam-

I. GİRİŞ

Son dönemlerde yapılan düzenlemelerle sosyal güvenlik sistemi ve özellikle bu sistemin temel bir parçası olan yaşlılık sigortası ve emeklilik sonrası çalışma kavramları araştırılması gereken önemli konular haline gelmiştir. Ortalama insan ömrünün artması, içinde bulunduğumuz teknolojik çağın iş gücü verimliliğine olumlu etkileri kadar ulusal ve uluslararası ölçekte yaşanan ekonomik zorluklar da insanları emeklilik sonrası çalışmaya sevk etmektedir. Ülkemizde yapılan düzenlemelerle birlikte emeklilik hakkını elde etmiş işçilerin emeklilik dönemi sonrası istihdama katkı sağlamaları hem ülke ekonomisi hem de sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada emeklilik sebebiyle işten ayrılıp tekrar işe başlayan işçilere sağlanan imkanlar ve haklar incelenecektir.

II. EMEKLİLİK SEBEBİYLE İŞTEN AYRILIP YENİDEN İŞE ALINAN İŞÇİLERİN HAKLARI

Ülke ekonomisinin geldiği noktada asgari açlık sınırınının 14.025 TL olduğu ve gıda harcaması, giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt)



ily of 4, which includes food expenditures, clothing, housing (rent, electricity, water, fuel) transportation, education, health and similar needs, is in the range of 45,686.81 TL, and workers use the option of continuing their working life after retirement intensively today, as in the past, due to both economic and sociological factors¹. The unfavorable economic opportunities provided to retirees in our country bring about the continuation of working life for workers who are legally entitled to retirement status. The continuation of the business life of the workers post-retirement is not only a way preferred by the employees, but it is also a preferred option by the employers for the employees who have given their labor and experience to their work over time, to continue to use the know-how they have acquired within the scope of their work and to fulfill their work in the order and discipline they have brought to that day, and to continue their business relations after the retirement of the employee. Apart from the employee and the employer, the continuation of the working life of the workers who are entitled to retirement is a process that is also demanded by the state and in this context, the employers are supported by the treasury regarding the work safety and the obligation of the employer to pay the related premiums.

ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçların yer aldığı 4 kişilik bir ailede yoksulluk sınırınının 45.686,81 TL bandında olması nedeniyle işçiler gerek ekonomik gerek sosyolojik faktörlerin etkisi ile emeklilik sonrası çalışma hayatına devam etme seçeneğini geçmişte olduğu gibi günümüzde de yoğun olarak kullanmaktadır¹. Ülkemizdeki emeklilere sağlanan ekonomik olanakların elverişsizliği, hukuken emeklilik statüsüne hak kazanmış işçilerin iş hayatını sürdürmeye devam etmesini beraberinde getirmektedir. İşçilerin emeklilik sonrası iş hayatına devam etmesi yalnızca çalışanların tercih ettiği bir yol olmayıp aynı zamanda emeklerini, tecrübelerini işlerine vermiş çalışanların, elde ettikleri know-how'ları yaptıkları iş kapsamında kullanmaya devam ederek, o güne kadar getirdikleri düzen ve disiplin içerisinde işlerini yerine getirmeleri, işçinin emeklilik sonrası iş ilişkilerine devam etmesi işverenler tarafından da tercih edilen bir seçenek olmaktadır.

Türkiye'de nüfus dağılımı dikkate alındığında, emekli olan çalışanlar ile orta üstü yaş kesiminin ağırlığı yadsınamayacak seviyededir. Bunun en büyük yansıması olarak 03.03.2023 tarihinde 32121 sayılı Resmi Gazete'de çıkan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun² ("Kanun") ile Sosyal

FOOTNOTE

¹ <https://www.turkis.org.tr/turk-is-kasim-2023-acilik-ve-yoksulluk-siniri/> (Date of Access, 01.01.2024).

DİPNOT

¹ <https://www.turkis.org.tr/turk-is-kasim-2023-acilik-ve-yoksulluk-siniri/> (Erişim Tarihi 01.01.2024).

² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun m. 03.03.2023 tarih, 32121 sayılı Resmi Gazete (RG). (Erişim: 01.01.2024).

PART 17

FOOTNOTE

² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı Resmî Gazete (RG). (Date of Access, 01.01.2024).

³ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun m.03.03.2023 tarih, 32121 sayılı Resmî Gazete (RG). (Date of Access, 01.01.2024).

⁴ **Ercüment Özkaraca**, “Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi” Çalışma ve Toplum, C. 36 S.1, Ocak 2013, p.171-173.

⁵ Yargıtay HGK, T. 14.11.2019, E. 2016/1419, K. 2019/1183 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

⁶ **Alper Süzek**, İş Hukuku: Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020, p. 752.

⁷ 4857 Sayılı İş Kanunu m. 14., 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı Resmî Gazete (RG), (Date of Access, 01.01.2024).

⁸ **Dr. Resul Limon**, Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat, C 1, S. 1, Şubat 2015, p. 156.

⁹ **Dr. Bakı Oğuz Mülayim**, “15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi” ERÜHFD, C. XIII, S. 1, 2018, p. 47-48.

¹⁰ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu m.26, 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı Resmî Gazete (RG). (Erişim Tarihi 01.01.2024)

¹¹ **Sevgi Dursun Ateş**, “25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Hakları” Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 1, 2021, p. 562-563.

Considering the population distribution in Turkey, the number of retired employees and middle-aged people is undeniable. As an indicator of this, within the framework of the new regulations introduced within the scope of Provisional Article 95 added to the Social Insurances and Universal Health Insurance Law² by the Law on the Amendment of the Social Insurances and Universal Health Insurance Law and the Decree Law No. 375 published in the Official Gazette No. 32121 on 03.03.2023³ (“**Law**”), many workers have liquidated their employment contracts and terminated their employment relations by qualifying for retired pay. Workers who benefit from these regulations are re-employed and even continue to work uninterruptedly and continue to work with new employment relationships. In this context, it is clear that the regulation in Article 14/1,5 of the Law No. 1475 is not intended to actively terminate the working life of the employee, and that there will be no problem for the employee who meets the conditions regarding insurance and premiums to sign a contract in the field and under the conditions he wishes in accordance with Article 48 of the Constitution by taking his seniority⁴ and this cannot be considered as an abuse of right⁵. The rights brought by this situation for the employee and the benefits provided for the employer will be discussed in this article in the light of the decisions of the Court of Cassation and doctrinal opinions.

A. Entitlement of Severance Pay

Severance Pay is a sum of money paid by the employer to the employee or his/ her heirs in proportion to the seniority of the employee, taking into account the wages and ancillary expenses earned by the employee in the last period, upon the termination of the employee’s employment contract for one of the reasons listed in the law and the completion of the minimum working period required by law⁶. Severance Pay, as regulated in Article 14 of the Labor Law No. 4857⁷, will come into existence when the cases listed in the law occur. One of these cases is that the employee is entitled to severance pay without complying with the notice period as a result of the employee’s fulfillment of the conditions sought in the law in order to receive old age, disability, retirement pension, and the resignation petition to be submitted to the employer with the letter from the SSI stating that he meets the retirement criteria⁸.

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu³’na eklenen Geçici 95. madde kapsamında getirilen yeni düzenlemeler çerçevesinde birçok işçi EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanarak iş sözleşmelerini tasfiye etmiş ve iş ilişkilerine son vermiştir. Bu düzenlemelerden yararlanan işçiler yeniden istihdam edilerek hatta kesintisiz çalışmaya devam ederek yeni iş ilişkileri ile çalışmaya devam etmektedirler. Bu bağlamda 1475 sayılı Kanun’un 14/1,5. maddesindeki düzenleme ile işçinin çalışma hayatının aktif şekilde sonlandırma maksadı taşımadığı, sigorta ve prime ilişkin şartları taşıyan işçinin kıdemini alarak Anayasa’nın 48. maddesi gereği, dilediği alanda ve şartlarda sözleşme imzalamasında bir mahsur olmaya çağrı⁴ ve bunun hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği aşıktır⁵. Bu duruma, işçi nezdinde getirdiği haklar ve işveren nezdinde sağlanan menfaat üzerinde Yargıtay kararları ve doktrinsel görüşler eşliğinde işbu makalede değinilecektir.

A. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma

Kıdem Tazminatı, kanunda sınırlı olarak sayılan nedenlerden biriyle işçinin iş akdinin son bulması ve bu iş akdi son bulan işçinin kanunda aranan asgari çalışma süresini doldurmasıyla kendisine veyahut mirasçılarına işçinin son dönemde kazandığı ücret ve yan giderlerin de dikkate alınarak kıdemi oranında işçiye işveren tarafından ödenen bir miktar paradır⁶. Kıdem Tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu⁷’nin 14. maddesinde düzenlendiği üzere, kanunda sayılan haller vukuu bulunduğu varlık kazanacaktır. Bu hallerden birisi de işçinin yaşlılık, malullük, emeklilik aylığı almak maksadıyla kanunda aranan şartları yerine getirmesi akabinde SGK’dan alacağı emeklilik kriterlerini taşıdığına ilişkin yazı ile işverene vereceği istifa dilekçesi neticesinde işçinin ihbar öneline uymaksızın kıdem tazminatına hak kazanmış olmasıdır⁸.

Eligibility for old age pension and payment of severance pay, which is a special condition regulated by the law, is one of the reasons for termination, which comes into existence with the request of the employee and which the employer cannot evaluate spontaneously. It is quite easy to determine whether the conditions are complied with the letter regarding retirement received by the employee from the SSI, and it is possible for the employee who compliances the conditions to be entitled to severance pay by completing the query in digital media and submitting it to the employer by the employee⁹. Termination of the employment contract on the grounds of retirement is a mandatory reason for termination that must be accepted by the employer. Upon submission of the document, the employee must be paid the severance rights to which he/she is entitled. However, in working life, it is seen that employers have different practices in terms of payment of severance pay.

1. Considerations in Severance Pay

It is important for the employer, as well as the employee, to pay the receivables of the employees who terminate their employment contracts due to retirement, in full, by liquidating the employment relationship that led to the retirement relationship by their employers. Otherwise, postponing the payment of the receivables arising from the previous employment relationship or partial payment of the severance pay by the employer by under-calculating the severance pay may cost the employer with higher payment costs that will not eliminate the working relationship subject to retirement.

The establishment of an employment relationship with the same employer or with a different employer as a result of the termination of the existing employment relations by the employee who is entitled to retirement status by resigning will not be considered as an abuse of right, and within the framework of Article 26 of the Turkish Code of Obligations¹⁰, it can be freely established by the parties as a new period within the legal limits subject to the principle of freedom of contract¹¹. At this point, working with the same employer in a different line of business from the work subject to the retirement period or the same employer’s new employment relationship at a different workplace address, at a different wage than the wage previously

Kanunda düzenlenen özel bir hal olan yaşlılık aylığına hak kazanma ve kıdem tazminatının muacceliyeti, işçinin talebi ile varlık kazanan, işverenin re’sen değerlendiremediği fesih sebeplerinden birisidir. İşçi tarafından SGK’dan alınan emekliliğe ilişkin yazı ile şartların sağlanıp sağlanılmadığının tespiti oldukça kolay olup e-devlet üzerinden sorgunun tamamlanarak işçi tarafından işverene ibraz ile şartları sağlayan işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür⁹. İşçinin emeklilik sebebine dayanarak iş akdini feshi ise işveren tarafından kabul edilmesi zorunlu olan bir fesih sebebidir. Belgenin ibrazı ile işçiye hak kazandığı kıdem haklarının ödenmesi gerekir. Ancak çalışma hayatında, işverenler tarafından kıdem tazminatının ödenmesi noktasında farklı uygulamalara gidildiği görülmektedir.

1. Kıdem Tazminatında Dikkat Edilen Hususlar

SGK’dan alınan belge ile emeklilik sebebiyle iş akdini sona erdiren işçilerin, işverenleri tarafından emeklilik ilişkisini ortaya çıkaran iş ilişkisinin tasfiye edilerek bu sürece konu olacaklarının eksiksiz olarak ödenmesi işçi kadar işveren açısından da büyük öneme sahiptir. Aksi takdirde önceki iş ilişkisinden doğan alacakların ödemesinin ertelenmesi yahut işveren tarafından eksik hesaplanarak kıdem tazminatının kısmen ödenmesi, emekliliğe konu olan çalışma ilişkisini ortadan kaldırmayacak daha yüksek ödeme giderleri ile işvereni zarara sokacak nitelikte hesaplamalara mal olabilecektir.

Emeklilik statüsüne hak kazanan işçinin, istifa ederek mevcut iş ilişkilerini sona erdirmesi neticesinde aynı işveren veyahut farklı bir işveren ile iş ilişkisi kurması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecek, Türk Borçlar Kanunu¹⁰ madde 26 çerçevesinde sözleşme serbestisi ilkesine tabi olarak kanuni sınırlar nezdinde yeni bir dönem olarak, taraflarca özgürce oluşturulabilecektir¹¹. Bu noktada aynı işveren ile emeklilik dönemine konu işten farklı bir iş kolunda çalışması ya da aynı işverenin yeni iş ilişkisinde farklı bir iş yeri adresinde, önceden verilen ücretten farklı bir ücrette çalıştırarak olması esaslı değişiklik olarak addedilemeyecektir. Emeklilik şartlarını sağlayarak istifa eden işçinin farklı bir iş yerinde çalışması da rekabet yasağının

DİPNOT

³ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı Resmî Gazete (RG). (Erişim: 01.01.2024).

⁴ **Ercüment Özkaraca**, “Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi” Çalışma ve Toplum, C. 36 S.1, Ocak 2013, s. 171-173.

⁵ Yargıtay HGK, T. 14.11.2019, E. 2016/1419, K. 2019/1183 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

⁶ **Alper Süzek**, İş Hukuku: Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020, s. 752.

⁷ 4857 Sayılı İş Kanunu m. 14., 10.06.2003 tarih, 25134 sayılı Resmî Gazete (RG), (Erişim Tarihi 01.01.2024).

⁸ **Dr. Resul Limon**, Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat, C 1, S. 1, Şubat 2015, s. 156.

⁹ **Dr. Bakı Oğuz Mülayim**, “15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi” ERÜHFD, C. XIII, S. 1, 2018, s. 47-48.

¹⁰ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu m.26, 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı Resmî Gazete (RG). (Erişim Tarihi 01.01.2024).

¹¹ **Sevgi Dursun Ateş**, “25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Hakları” Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 1, 2021, s. 562-563.

PART 17

paid, cannot be considered as a fundamental change. The fact that the employee who resigned by fulfilling the retirement conditions works in a different workplace cannot be considered as a breach of the non-competition clause and cannot be subject to a lawsuit as a breach of the non-competition clause, unless he/ she specifically uses the information regarding that workplace obtained from the same workplace.

Although the continuation of the retired employee in the same workplace with or without interruption in the same workplace constitutes a new employment relationship, working for the same employer within the scope of the same job description will not mean the inclusion of a trial period in the employment contract that the employee will establish with the same employer after retirement. As a matter of fact, in a decision of the 22nd Civil Chamber of the Court of Cassation, it has been evaluated as an abuse of right by the employer to include a probationary period in the employment contract with an employee who has worked for years in the employer's workplace in order to eliminate the rights of the employee and to include a probationary period in the employment contract by mentioning the existence of bad faith¹².

WIn this context, it will be accepted as a process in accordance with the ordinary course of business for retired employees to enter a new working period by receiving severance payments. In the new period in which working retirees continue their business relations, as a result of leaving the job in a way to be entitled to severance pay, a second seniority receivable for the new working period may also be in question. There is no consensus in the Court of Cassation and the doctrine that the reason for termination of the employment contract, which entitles the employee to severance pay for the last termination of employment after retirement, is sufficient to entitle the employee to seniority in the post-retirement period by making the reason for termination in the second period. In the case law of the Court of Cassation¹³, it is considered as an abuse of right that the termination relationship subject to severance pay entitling the employee to an old-age pension can be claimed separately for each year worked in different places after retirement¹⁴; while another opinion taken into consideration in the doctrine is that there is no obstacle for this in the legislation and that

delinmesi olarak kabul edilemeyecek ve aynı işyerinden edindiği o iş yerine ilişkin bilgileri özel olarak kullanmadığı takdirde rekabet yasağının delinmesi olarak davaya konu edilemeyecektir.

Aynı iş yeri nezdinde ara vererek yahut ke-sinti olmaksızın aynı iş yerinde emekli olan çalışanın devam etmesi ne kadar yeni bir iş ilişkisine konu oluştursa da aynı işverenin aynı iş tanımını kapsamında çalışması emeklilik sonrası aynı işveren ile kuracağı iş sözleşmesinde deneme süresinin yer alması anlamına gelmeyecektir. Nitekim, Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda da sadece işçinin haklarını ortadan kaldırmak maksadıyla işverenin işyerinde yıllarca çalışmış bir işçisi ile aynı işte çalışacağı yeni dönemdeki iş sözleşmesine deneme süresi konulmasının işçinin haklarını ortadan kaldırmak maksadıyla yapılmış bir eylem olarak değerlendirilmesi gerektiği ve kötü niyetin varlığından bahsederek iş sözleşmesine deneme süresi konmasını işveren tarafından hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmiştir¹².

Bu bağlamda emekli olan çalışanların kıdem tazminatı ödemelerini alarak yeni bir çalışma dönemine girmesi olağan iş akışına uygun bir süreç olarak kabul görecektir. Çalışan emeklilerin ise iş ilişkilerine devam ettikleri yeni süreçte de kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrılmaları neticesinde yeni çalışma dönemine ilişkin ikinci bir kıdem alacakları da söz konusu olabilecektir. Yargıtay ve doktrinde emekli olduktan sonra çalışan işçinin son işten ayrılışının kıdem tazminatına hak kazanması hususunda önceki emeklilik statüsüne hak kazandıran iş akdinin feshi sebebinin ikinci dönemde de fesih sebebi yapılarak emeklilik sonrası dönemde kıdeme hak kazandırmak için yeterli bir husus olarak değerlendirilmesi noktasında görüş birliği mevcut değildir. Yargıtay içtihatlarında¹³, yaşlılık aylığına hak kazandıran kıdem tazminatına konu fesih ilişkisinin emeklilik sonrası çalışılan farklı yerlerde her bir yıl için ayrı olarak talep edilebilmesini hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirirken¹⁴; doktrinde ağırlık kazanan bir diğer görüş ise mevzuatta bunun için bir engel olmadığı, emeklilik sonrası çalışılan her bir dönem için de ayrı ayrı kıdem tazminatına hak kazanılabileceğidir¹⁵.

Kanunda ve uygulamada boş kalan ve emeklilik sonrası dönemde de uzun bir müddet aynı yerde çalışan emekli işçiler açısından

the employee can be entitled to severance pay separately for each period worked after retirement¹⁵.

The fact that employers lead workers to retire early with advance payments in order to prevent the employee's severance pay receivables from being made as a lump sum payment in the future and prevent them from severance pay rights for the following period is a situation that causes significant financial losses for retired workers who work in the same place in the post-retirement period. This situation is an important gap that contains a deficiency in the law and jurisprudence and this situation should be resolved reasonably for employers and employees.

In light of the information provided, it is clear that there are variables that are taken into account in the calculations in accordance with different criteria in the evaluation of severance payments that contain missing receivables in the event that the retired employee's last job departure is in a way that qualifies for severance pay or in the payment of severance receivables arising from the employment contract subject to retirement.

2. Calculation of Liquidated Severance Pay

When we consider the employment relationship in which the pension receivable subject to seniority arises as the first period employment relationship and in the event that the retired worker's receivables subject to severance pay are underpaid, it is an important issue in the calculation of severance pay if



maddi olarak önemli kayıplara neden olan ve işverenleri işçinin kıdem tazminatı alacaklarını ileride toplu ödeme olarak yapılmasının önüne geçilmesi maksadıyla avans niteliğindeki ödemelerle işçileri erken dönemde emekli olmaya yönlendirerek sonraki döneme ilişkin kıdem tazminatı haklarından alıkoymaları, kanunda ve içtihatla eksiklik içeren ve evveliyat ile işveren ve işçi açısından makul olarak çözüme kavuşturulması gereken önemli bir boşluktur.

Verilen bilgiler ışığında, çalışan emeklinin son işten ayrılışının kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde olduğu ihtimalde veyahut emekliliğe konu iş akdinden doğan kıdem alacaklarının ödenmesi noktasında eksik olacak içeren kıdem tazminatlarının değerlendirilmesi hususunda farklı kriterler doğrultusunda hesaplamalarda dikkate alınan değişkenlerin yer aldığı görülmektedir.

DİPNOT

¹² Yargıtay 22. H.D., T. 10.12.2013, E. 2013/9215, K. 2013/28777 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

2. Tasfiye Edilen Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Kıdeme konu olan emeklilik alacağının doğduğu iş ilişkisini birinci dönem iş ilişkisi olarak kabul ettiğimizde ve EYT kapsamında emekli olan işçinin kıdem tazminatına konu alacaklarının eksik ödendiği ihtimalde, yaşlılık aylığına hak kazandıktan sonra emekli olan işçinin aynı işveren nezdinde bir süre

¹³ Musa Çakmakçı, "15 Yıl ve 3600 Günden Kıdem Tazminatı Hakkı Bir Kez Mi Kullanılabilecek", [https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/094/#:-:text=Normal%20tahsis%20ama%C3%A7%20emeklilik%20ya,dayanarak%20tekrar%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1%20isteyemez. \(Erişim tarihi, 04.01.2024\); Yargıtay 9. H.D., E. 2014/33390 K. 2016/4940; "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 \(İlke Kararları\)", İstanbul Barosu Dergisi, C. 94/6 \(2020\) s. 487-501."](https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/094/#:-:text=Normal%20tahsis%20ama%C3%A7%20emeklilik%20ya,dayanarak%20tekrar%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1%20isteyemez.)

¹⁴ Yargıtay 9. H.D., T. 07.03.2016, E. 2014/33390, K. 2016/4940.

¹⁵ Dursun Ateş, s.570-575.; "Bu hakkın birden fazla kullanılmasını engelleyen bir ibarenin 1475 sayılı İŞK. m.14'te bulunmadığını, ancak bu boşluğun bilerek yaratılmış bir boşluk olmayıp irade dışı meydana geldiği, aksi bir sonucun hakkın kötüye kullanımına yeşil ışık yakacağını, amaca göre yorum yapılması gerektiğini, bu durumun bir tür yıpranmanın erken ödüllendirilmesi olduğunu, bu hakkın defalarca kullanılmasının amaçlanmadığını..." Mülayim, p. 61.; Fatih Rüştü Taşkın, "Yaş Dışındaki Emeklilik Şartlarını Doldurarak Kıdem Tazminatı Kazanma Hakkı Kaç Kez Kullanılabilir?", Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2022, C. 32, p. 307-315.

FOOTNOTE

¹² Yargıtay 22. H.D., T. 10.12.2013, E. 2013/9215, K. 2013/28777 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

¹³ Musa Çakmakçı, "15 Yıl ve 3600 Günden Kıdem Tazminatı Hakkı Bir Kez Mi Kullanılabilecek", [https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/094/#:-:text=Normal%20tahsis%20ama%C3%A7%20emeklilik%20ya,dayanarak%20tekrar%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1%20isteyemez. \(Erişim tarihi, 04.01.2024\); Yargıtay 9. H.D., E. 2014/33390 K. 2016/4940; "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 \(İlke Kararları\)", İstanbul Barosu Dergisi, C. 94/6 \(2020\) p. 487-501."](https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/094/#:-:text=Normal%20tahsis%20ama%C3%A7%20emeklilik%20ya,dayanarak%20tekrar%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1%20isteyemez.)

¹⁴ Yargıtay 9. H.D., T. 07.03.2016, E. 2014/33390, K. 2016/4940.

¹⁵ Dursun Ateş, p. 570-575.; "Bu hakkın birden fazla kullanılmasını engelleyen bir ibarenin 1475 sayılı İŞK. m.14'te bulunmadığını, ancak bu boşluğun bilerek yaratılmış bir boşluk olmayıp irade dışı meydana geldiği, aksi bir sonucun hakkın kötüye kullanımına yeşil ışık yakacağını, amaca göre yorum yapılması gerektiğini, bu durumun bir tür yıpranmanın erken ödüllendirilmesi olduğunu, bu hakkın defalarca kullanılmasının amaçlanmadığını..." Mülayim, p. 61.; Fatih Rüştü Taşkın, "Yaş Dışındaki Emeklilik Şartlarını Doldurarak Kıdem Tazminatı Kazanma Hakkı Kaç Kez Kullanılabilir?", Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2022, C. 32, p. 307-315.

PART 17

the retired worker is re-employed by the same employer after a period of time or continues to work in the same workplace without interruption. In the conditions where the employment relationship is terminated in a way to qualify for severance pay in the post-retirement period, the intermittent periods are combined in the calculation of severance pay and the calculation is made over the total severance pay due. For this reason, in the termination of the employment contract of the employee entitled to severance pay, a separate seniority calculation is made for the employee working in the post-retirement period. In this regard, the point that exists in the jurisprudence of the Court of Cassation and which is taken into consideration is that the severance pay is calculated over the last wage paid to the employee after retirement for the employee who continues to work as a retired employee by combining the first period worked and the period worked after retirement, and the total amount of severance pay deserved for all intermittent periods is calculated. If there is a severance pay paid to the employee before the first retirement period, the severance pay amount calculated over the last wage paid to the employee is deducted from the severance pay amount in order not to cause double payment¹⁶.

According to the opinion in the doctrine¹⁷, which we also agree with, the issue to be taken into account in the calculation of the severance indemnity as a result of the employee leaving the job in a way to be entitled to severance pay in the second period is that it is necessary to make a payment for the first period without combining it with the previous period and to make a separate independent payment for the second period and to make a severance payment for the period worked after retirement. This is due to the termination of the employee who entered the retirement process by giving seniority to the employee in the post-retirement period and started working in the second period with or without a break in the post-retirement period.

As a result, the most important issue to be considered by the employer for the employee who continues to work in the same workplace in the post-retirement period is to make the severance payment earned for the first period of employment relationship subject to retirement in full, in the event that the employment contract is terminated in such a way as to be entitled to severance pay in the subsequent period of employment, when the

sonra yeniden istihdam edilmesi veyahut kesintisiz olarak aynı iş yerinde çalışmaya devam etmesi kıdem tazminatının hesaplanmasında önemli bir husustur. Emeklilik sonrası çalışılan dönemde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş ilişkisinin sona erdiği koşullarda kıdem tazminatının hesaplanmasında fasılalı dönemler birleştirilerek muaccel olan toplam kıdem tazminatı üzerinden hesap yapılmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatına hak kazanan işçinin iş akitlerinin feshinde emeklilik sonrası dönemde çalışılan işçi için ayrı bir kıdem hesabı yapılmaktadır. Bu hususta Yargıtay içtihatlarında var olan ve dikkat edilen husus, ilk çalışılan dönem ile emeklilikten sonra çalışılan dönemin birleştirilerek emekli olarak çalışmaya devam eden işçi için emeklilikten sonra işçiye ödenen son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanarak var olan tüm fasılalı dönemler için toplam hak edilen kıdem tazminatı miktarı hesaplanmaktadır. Şayet işçiye ilk emeklilik dönemine ait hak kazanılan sürece ilişkin öncesinde ödenmiş bir kıdem ücreti var ise faiziyle mahsup edilerek son olarak işçiye ödenen son ücret üzerinden hesap edilen kıdem tazminatı miktarından mükerrer ödemeye sebep olmaması nedeniyle eksilme yapılır¹⁶.

Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız görüşe göre¹⁷ ise, emeklilik sonrası çalışılan dönemde işçiye kıdem verilerek emeklilik sürecine giren ve emeklilik sonrası dönemde ara vererek yahut ara vermeksizin ikinci dönemde çalışmaya başlayan işçinin ikinci dönemde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrılması neticesinde kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkat edilen hususun **önceki dönem** ile birleştirilmeden ilk döneme ilişkin ödeme yapılması ve ikinci döneme ilişkin ise ayrı bir bağımsız ödeme yapılarak emeklilik sonrası çalışılan döneme ilişkin kıdem tazminatı ödemesinin yapılması gerekliliğidir.

Sonuç olarak, emeklilik sonrası dönemde aynı iş yerinde çalışmaya devam eden işçi için fasılalı dönemlerle yahut aralıksız iş ilişkisinin devam ettiği çalışma dönemlerinde işveren açısından dikkat edilmesi gereken en önemli husus, emekliliğe konu ilk dönem iş ilişkisine ilişkin kazanılan kıdem tazminatı ödemesinin eksiksiz yapılarak, sonradan çalışılan dönemde kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş akdinin feshedilmesi durumunda birinci dönemin tasfiye edilmesi neticesinde ikinci döneme ilişkin kıdem tazminatı ödemesi yapılacağı vakit fasılalı

severance payment for the second period is due as a result of the first period's liquidation, it is imperative to prevent the intermittent or uninterrupted period from being combined with the first period and to prevent the severance pay from being multiplied by the total period worked over the wage paid in the previous period.

B. Entitlement to Annual Paid Leave

1. Conditions To Be Considered During Annual Paid Leave

The worker's right to annual paid leave is an integral part of the right to rest, which is a social and economic right regulated in Article 50 of the Constitution. The right to annual paid leave aims to protect workers' physical and mental health, rest, increase their motivation and work efficiency. The right to annual paid leave, on the one hand, enables the worker to exercise the right to rest defined in the Constitution, and on the other hand, it is a worker's right based on the employer's obligation to take care of the worker in this respect, which aims to ensure that the worker does not lose wages during the paid leave period¹⁸.

Article 53 of the Labor Law No. 4857 stipulates that the employee will be entitled to annual paid leave if he/ she has worked for at least one year, including the probationary period, since the day he/ she started working at the workplace, and paragraph 2 of the same article stipulates that the employee cannot waive his/ her right to annual paid leave. As a matter of fact, in a decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation, it has been ruled that annual paid leave is a constitutional right to rest and for this reason, the employee cannot convert the right to annual paid leave into wages and waive this right during the continuation of the employment contract¹⁹. Although it is regulated that the employee must use his/ her annual paid leave right and cannot waive this right, pursuant to Article 59 of the Labor Law, it is stated that in the event of termination of the employment relationship for any reason, the wages of the annual leave periods that the employee is entitled to but cannot use will be paid to the employee or his/her beneficiary at the wage on the date of termination of the contract.

yahut aralıksız sürenin ilk dönem ile birleştirilmesinin önlenerek son dönemde ödenen ücret üzerinden çalışılan toplam süre ile çarpılan kıdem tazminatının önüne geçilmesi gerekmektedir.

B. Yıllık Ücretli İzin Kullanılması

1. Yıllık Ücretli İzinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı, Anayasa'nın 50. maddesinde düzenlenen sosyal ve ekonomik niteliği haiz dinlenme hakkının tamamlayıcı bir parçasıdır. Yıllık ücretli izin hakkı; işçilerin hem bedensel hem de ruhsal sağlıklarını korumalarını, dinlenmelerini, motivasyonlarını ve çalışma verimliliğini artırmalarını amaçlar. Yıllık ücretli izin hakkı, bir yanda işçinin Anayasa'da tanımlanan dinlenme hakkını kullanmasına olanak sağlarken diğer yanda da ücretli izin dönemi içinde işçinin ücret kaybına uğramamasını amaçlayan bu yönüyle de işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğüne dayalı bir işçi hakkıdır¹⁸.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması halinde yıllık ücretli izne hak kazanacağı ve aynı maddenin 2. fıkrasında da işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği düzenlenmiştir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda da yıllık ücretli iznin Anayasal kaynaklı dinlenme hakkı niteliği taşıdığı ve bu sebeple işçinin iş sözleşmesinin deva- mı sırasında yıllık ücretli izin hakkını ücrete dönüştüremeyeceği ve bu haktan feragat edemeyeceği hüküm altına alınmıştır¹⁹. Her ne kadar işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanması gerektiği ve bu haktan feragat edemeyeceği düzenlenmişse de İş Kanunu m. 59 uyarınca iş ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda işçinin hak kazandığı fakat kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden işçiye veya hak sahibine ödeneceği belirtilmiştir.

İş Kanunu m. 53 işçilerin hizmet sürelerine göre yıllık ücretli izin sürelerini; (i) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden, (ii)

DİPNOT

¹⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 25.11.2020, E. 2016/33022, K. 2020/16854 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024). <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/emeklilik-sonrasi-ayni-isyerinde-calisma-ya-devam-eden-iscinin-kidem-ve-yillik-izni-nasil-hesaplanmalidir/#:~:text=%C3%87%C3%BCnk%C3%BC%20emekli%20olup%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1n%C4%B1,k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1na%20hak%20kazanmas%C4%B1%20m%C3%BCnk%C3%BCnd%C3%BCr> (Date of Access, 03.01.2024).

¹⁷ <https://www.harbiyehukuk.com/emeklilik-nedeniyle-kidem-tazminat/> (Erişim Tarihi 03.01.2024); Harun Can, İş Hukukunda Kıdem Tazminatı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, s. 43-44.

¹⁸ Erol Güner, "Yıllık İzin Ücreti Çıplak Ücret Üzerinden Hesaplanmalı", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 366, Haziran 2023, s. 196.

¹⁹ Yargıtay 9. H.D., T. 27.1.2022, E. 2021/12471, K. 2022/1343 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

FOOTNOTE

¹⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 25.11.2020, E. 2016/33022, K. 2020/16854 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024). <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/emeklilik-sonrasi-ayni-isyerinde-calisma-ya-devam-eden-iscinin-kidem-ve-yillik-izni-nasil-hesaplanmalidir/#:~:text=%C3%87%C3%BCnk%C3%BC%20emekli%20olup%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1n%C4%B1,k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1na%20hak%20kazanmas%C4%B1%20m%C3%BCnk%C3%BCnd%C3%BCr> (Date of Access, 03.01.2024).

¹⁷ <https://www.harbiyehukuk.com/emeklilik-nedeniyle-kidem-tazminat/> (Erişim Tarihi 03.01.2024); Harun Can, İş Hukukunda Kıdem Tazminatı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, p. 43-44.

¹⁸ Erol Güner, "Yıllık İzin Ücreti Çıplak Ücret Üzerinden Hesaplanmalı", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 366, Haziran 2023, p. 196.

¹⁹ Yargıtay 9. H.D., T. 27.1.2022, E. 2021/12471, K. 2022/1343 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

PART 17

Article 53 of the Labor Law regulates the duration of annual paid leave according to the length of service of the employees; (i) 14 days for those with 1 year to 5 years (including 5 years), (ii) 20 days for those with more than 5 years and less than 15 years, (iii) 26 days for those with 15 years (including) or more. According to Article 56 of the Labor Law, although it is regulated that the annual paid leave cannot be divided by the employer and that it shall be used continuously, the same article stipulates that the employee may use his/her leave in parts, one part of which shall not be less than ten days, upon the agreement of the parties.

Another important issue that should be evaluated within the scope of the right to annual paid leave is the determination of the duration of annual paid leave by combining the periods worked in one or different workplaces of the same employer. Article 54/1 of the Labor Law not only limits this issue to the workplaces of the employer that are within the scope of the Labor Law, but also includes the periods worked in workplaces outside the scope of the Labor Law, thus broadening the scope of annual paid leave. In the event that the employment relationship is intermittent, it is not important that the work to be performed for the same employer is continuous, the intermittent work should be summed up and the right to annual paid leave should be determined. Article 4 of the Regulation on Annual Paid Leave²⁰ stipulates that the intermittent work of the employee at the workplace of the same employer shall be combined in the calculation of the annual leave period and the period required to qualify for leave.

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden, (iii) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olmayacak şekilde düzenlemiştir. İş Kanunu m. 56 uyarınca yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği ve sürekli bir şekilde kullanılacağı düzenlenmişse de aynı maddede tarafların anlaşmasıyla işçinin iznini, bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanabileceği düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli izin hakkı kapsamında değerlendirilmesi gereken önemli diğer bir husus da işçilerin yıllık ücretli izin süresinin hesabında aynı işverenin bir veya farklı işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek izin süresinin belirlenmesidir. İş Kanunu m. 54/1 bu konuyu yalnızca işverenin İş Kanunu kapsamına giren iş yerleri olarak sınırlı değil aynı zamanda İş Kanunu kapsamı dışında bulunan iş yerlerinde çalışılan dönemleri de dahil ederek yıllık ücretli iznin kapsamını geniş ele almıştır. İş ilişkisinin aralıklı olması durumunda ise aynı işverene yapılacak çalışmaların süreklilik arz etmesi önemli olmayıp aralıklı çalışmaların toplanıp yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesi gerekmektedir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 4. maddesinde²⁰ de yıllık izin süresi ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait iş yerinde çalıştığı aralıklı çalışmaların birleştirileceği düzenlenmiştir.

2. Calculation of Liquidated Annual Paid Leave

The annual paid leave rights of the employees whose employment relationship is terminated due to retirement and then re-employed in the same workplace is an issue where different opinions are put forward and there is no unity of jurisprudence in the decisions of the Court of Cassation. In the decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation dated 31.01.2007, the liquidation of the employee's annual paid leave for the previous period is subject to the condition of payment of the leave fee²¹. In the decision, it was ruled that the payment of the severance pay rights of the previous period to the employee liquidates the seniority rights belonging to that period and in the event that the annual leave rights of the previous period are paid at the end of the employment relationship, the seniority based on the previous annual leave is also liquidated²². As it can be understood, in the relevant decision of the Court of Cassation, it has been decided that if the employee's annual leave rights of the previous period have been paid, Article 54 of the Labor Law does not come into effect and the annual leave rights of the previous period are liquidated and the annual paid leave calculation in the new employment relationship with the same employer should be determined without adding the seniority periods of the previous period²³.

The Court of Cassation changed its opinion in its subsequent decisions and decided that the liquidation of the previous period with the payment of severance pay to the employee does not constitute an obstacle to the entitlement to annual paid leave in the following working period and the consolidation of the previous service periods in the calculation of these periods²⁴. As a matter of fact, in a decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation, it was ruled that in the calculation of the period required to be entitled to annual paid leave pursuant to Article 54 of the Labor Law, the periods of service previously spent by the employee in one or different workplaces of the same employer should also be taken into consideration. In the same Court of Cassation decision, it is stated that in the case where the employee's previous period annual leave rights are liquidated, it is not possible to add the previous period service periods, but in the case where the employee's previous period annual leave rights are not liquidated, Article 54 of the La-

2. Tasfiye Edilen Yıllık Ücretli İzin Haklarının Hesaba Katılması

Emeklilik sebebiyle iş ilişkisi sona eren ve sonrasında aynı iş yerinde tekrar işe giriş yapan işçilerin yıllık ücretli izin hakları ise farklı görüşlerin ileri sürüldüğü ve Yargıtay kararlarında da içtihat birliğinin bulunmadığı bir konu olma özelliği taşımaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 31.01.2007 tarihli kararında işçinin önceki dönem yıllık ücretli izninin tasfiyesi izin ücretinin ödenmesi koşuluna bağlanmıştır²¹. Kararda, işçiye önceki dönem kıdem tazminat haklarının ödenmesi ile o döneme ait kıdem haklarının tasfiye edildiği ve aynı yöntemle önceki dönem yıllık izin haklarının iş ilişkisi sonunda ödenmiş olması durumunda önceki yıllık izne esas kıdem de tasfiye edildiği hüküm altına alınmıştır²². Anlaşılacağı üzere Yargıtay'ın ilgili kararında işçinin önceki dönem yıllık izin haklarının ödenmiş olması durumunda İş Kanunu m. 54'ün devreye girmeyerek önceki döneme ait yıllık izin haklarının tasfiye olduğu ve aynı iş verene yapılan yeni iş ilişkisinde yıllık ücretli izin hesaplamasının eski dönem kıdem sürelerinin eklenmeksizin belirlenmesi gerektiği kararlaştırılmıştır²³.

Yargıtay sonraki kararlarında görüş değişikliğine giderek işçiye kıdem tazminatının ödenmesiyle önceki dönemin tasfiye edilmesi durumunun sonraki çalışma dönemi yıllık ücretli izne hak kazanma ve bu sürelerin hesabında önceki hizmet sürelerinin birleştirilmesine engel teşkil etmediği yönünde karar vermiştir²⁴. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda İş Kanunu m. 54 uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçirdiği hizmet sürelerinin de dikkate alınması gerektiği yönde hüküm kurmuştur. Aynı Yargıtay kararında işçinin önceki dönem yıllık izin haklarının tasfiye edildiği durumda önceki dönem hizmet sürelerinin eklenmesinin mümkün olmayacağı fakat işçinin önceki dönem yıllık izin haklarının tasfiye edilmediği durumda İş Kanunu m. 54'ün devreye girerek yeni dönem yıllık izin hesaplamasının önceki dönem kıdem sürelerinin de eklenerek yapılmasının mümkün olabileceği belirtilmektedir²⁵.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.11.2020 tarihinde vermiş olduğu kararda ise işçiye ait önceki dönem yıllık izin haklarının kullanılmasının veya karşılığı ücretin ödenme-

FOOTNOTE

²⁰ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 4, 03.03.2004 tarih, 25391 Sayılı Resmi Gazete (RG). (Date of Access, 01.01.2024).

²¹ Yargıtay 9. H.D., T. 31.01.2007, E. 2006/12556, K. 2007/1252.

²² Talha Bakırcıoğlu, "EYT'li İşçilerin Yıllık İzin Durumu Üzerine Bir Değerlendirme", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 365, Mayıs 2023, p. 176.

²³ Bakırcıoğlu, p. 176.

²⁴ Yargıtay 9. H.D., T. 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

DİPNOT

²⁰ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 4, 03.03.2004 tarih, 25391 Sayılı Resmi Gazete (RG). (Erişim Tarihi 01.01.2024).

²¹ Yargıtay 9. H.D., T. 31.01.2007, E. 2006/12556, K. 2007/1252.

²² Talha Bakırcıoğlu, "EYT'li İşçilerin Yıllık İzin Durumu Üzerine Bir Değerlendirme", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 365, Mayıs 2023, s. 176.

²³ Bakırcıoğlu, s. 176.

²⁴ Yargıtay 9. H.D., T. 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

²⁵ Yargıtay 9. H.D., T. 9.2.2021, E. 2020/2236, K. 2021/3668 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).



PART 17

bor Law may come into effect and it may be possible to calculate the new period annual leave by adding the previous period seniority periods²⁵.

In the decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation dated 05.11.2020, it was stated that it is not important whether the annual leave rights of the employee for the previous period are used or the corresponding fee is paid, and the seniority periods for the previous period should also be taken into account in the calculation of the annual paid leave for the new period²⁶. At this point, the Court of Cassation has changed its jurisprudence with this decision and has ruled that the calculation of the annual paid leave for the new period should be made by adding the service periods of the previous period, disregarding the liquidation of the annual leave rights for the previous periods.

In the decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation dated 05.11.2020, it was ruled that in the calculation of the annual leave right in intermittent work, a 5-year statute of limitations must exist between the end of the previous working period and the beginning of the new working period in order for the previous service periods to be time-barred²⁷. However, in the decision of the same department dated 27.01.2022, it was stated that the right to annual paid leave is a constitutional right to rest and therefore, the previous period of service cannot be time-barred in intermittent work²⁸. In the same decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation, it was decided that the annual leave can be determined by adding the periods that cannot be entitled to leave because 1 year has not expired in the previous service period to the subsequent period of work.

As can be seen, it cannot be said that the Court of Cassation has reached a unity of jurisprudence in terms of the decisions given on different dates. However, according to the opinion in the doctrine, which we also agree with, it is a correct opinion that the previous seniority periods should be taken into account in the calculation of the annual paid leave rights of the employees whose employment relationship is terminated due to retirement and who are re-employed in the same workplace, regardless of the fact that the previous working period has been liquidated in determining the annual paid leave rights of the new period.

sinin önemli olmadığı yeni döneme ilişkin yıllık ücretli iznin hesabında önceki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir²⁶. Bu noktada Yargıtay vermiş olduğu bu karar ile içtihat değişikliğine gitmiş ve önceki dönemlere ilişkin yıllık izin haklarının tasfiye edilmiş olmasını dikkate almayarak yeni dönem yıllık ücretli izin hesabının önceki dönem hizmet sürelerinin de eklenerek yapılması gerektiği hükmüne varmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.11.2020 tarihli kararında, fasilalı çalışmalarda yıllık izin hakkının hesaplanmasında, önceki hizmet sürelerinin zamanaşımına uğraması için önceki çalışma döneminin bitişi ile yeni çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık zamanaşımı süresinin mevcut olması gerektiği hüküm altına alınmıştır²⁷. Fakat aynı dairenin 27.01.2022 tarihli kararında ise yıllık ücretli izin hakkının Anayasal kaynaklı dinlenme hakkı olduğundan dolayı aralıklı çalışmalarda önceki dönem hizmetlerinin zamanaşımına uğramayacağı belirtilmiştir²⁸. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi aynı kararda önceki hizmet döneminde 1 yıl dolmadığı için izne hak kazanılmayan sürelerin sonraki dönem çalışmalarına eklenerek yıllık iznin belirlenebileceğini kararlaştırmıştır.

Görüldüğü üzere Yargıtay'ın farklı tarihlerde vermiş olduğu kararlar bakımından bir içtihat birliğine vardığı söylenemeyecektir. Fakat doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız görüşe göre emeklilik sebebiyle iş ilişkisi sona eren ve sonrasında aynı iş yerinde tekrar işe girişi yapılan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesinde önceki çalışma döneminin tasfiye edilmiş olmasının önemi olmaksızın yeni dönem yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında önceki kıdem sürelerinin de dikkate alınması görüşü isabetli bir görüştür.

C. Social Security Support Contribution

The insurance premium is the coverage fee paid to the state in an amount and over a period of time determined for employees to be able to benefit from state-provided health services and to qualify for an old-age pension if they fulfill the necessary conditions. This fee is a premium fee that must also be paid for employees who retire within the scope of 4A according to the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510. While the social security support premium to be paid for the period worked for the post-retirement period will not change the pension of the retired employees, it is a premium payment that must be paid within the scope of occupational diseases and / or occupational accidents arising from the nature of the work or work of the insured. These premiums are paid by the employer²⁹.

In this context, the social security support premium application is the institution that enables the workers who are entitled to the retirement status of the workers who meet the conditions sought within the scope of EYT to continue to work without interruption of their pensions and to receive their pensions together with their labor wages. In consequence, unless otherwise agreed in the contract and as a result of meeting the conditions required by law, employees who retire with EYT will be able to work in the same or a different workplace of the employer with Social Security Support Premium (SGDP) if the employer deems it appropriate³⁰. The retired employee has to pay Social Security Support Premium in order to cover social protection in case of occupational accidents and diseases³¹.

With the provisional Article 95 of the Law No. 5510, the application of the insurance premium incentive in favor of the employer regarding the reemployment of the retired personnel in their last workplace within 30 working days and their starting to work subject to SGDP under the private sector employer who meets the conditions required by the law and the amount covering the 5-point portion of the SGDP employer's share by the Treasury has been ruled in accordance with the SSI Circular dated 14/4/2023 and numbered 2023/19 and subparagraph (i) of the first paragraph of Article 81 of the Law No. 5510 regarding insurance premiums and state contribution.

C. Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödemesi/ Uygulaması

Sigorta primi, çalışanların devletin sağladığı sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi ve gerekli koşulları yerine getirmeleri ile yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için tayin edilen miktar ve sürede devlete ödenen teminat ücretidir. Bu ücret, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'una göre 4A kapsamındaki emekli olan çalışanlar için de ödenmesi gereken bir prim bedelidir. Her ne kadar emeklilik sonrası döneme ilişkin çalışan süreye ait ödenecek olan sosyal güvenlik destek primi, emekli olan çalışanların aylığını değiştirmeyecek olsa da sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan uğrayacağı meslek hastalıkları ve/ veya iş kazaları kapsamında ödenmesi gereken bir prim ödemesidir. Bu prim ödemesi işveren tarafından gerçekleştirilir²⁹.

Bu minvalde, EYT kapsamında aranan şartları taşıyan işçinin emeklilik statüsüne hak kazanarak çalışmaya devam ettikleri durumda emekli aylıkları kesilmeden çalışmaya devam etmeleri ve işçilik ücretleri ile birlikte emekli aylıklarını alabilmelerini sağlayan kurum ise sosyal güvenlik destek primi uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sayede, aksi sözleşmede kararlaştırılmadıkça EYT ile emekli olan çalışanlar işverenin uygun bulduğu takdirde işverenin aynı veya farklı bir işyerinde Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) olarak çalışabilecektir³⁰. Emekli olan çalışanın Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyerek çalışması iş kazası meslek hastalığı durumunda sosyal korumanın karşılanabilmesi içindir³¹.

5510 numaralı kanunun geçici 95. maddesi ile emekli olan personelin en son çalıştıkları işyerinde 30 iş günü içerisinde tekrar çalışmaya başlamaları ile kanunda aranan şartları sağlayan özel sektör işvereni altında SGDP'ye tabi çalışmaya başlamaları ile SGDP işveren hissesinin 5 puanlık kısmını karşılayan tutarın Hazine tarafından karşılanmasına ilişkin sigorta prim teşvikinin işveren lehine uygulanması 14.04.2023 tarihli ve 2023/19 Sayılı SGK Genelgesi ile 5510 sayılı Kanun'un sigorta primlerine ve devlet katkısına ilişkin 81'inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi uyarınca hükme alınmıştır.

Bu çerçevede 03.03.2023 tarihi itibarıyla ilk kez emeklilik kriterlerini sağlaması gerekçesi ile işten ayrılan ve iş ilişkisinin sona ermesine binaen sona eren tarihi takip eden 30 gün

FOOTNOTE

²⁵ Yargıtay 9. H.D., T. 9.2.2021, E. 2020/2236, K. 2021/3668 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

²⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

²⁷ Yargıtay 9. H.D., T. 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

²⁸ Yargıtay 9. H.D., T. 27.1.2022, E. 2021/12471, K. 2022/1343 (karararama.yargitay.gov.tr; Date of Access, 09.01.2024).

²⁹ <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/blog/sayfalar/sigorta-primi-nedir.aspx> (Date of Access, 28.01.2024).

³⁰ <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/ada02fa5-e15f-4e0d-b6c9-fef40a54eb3c/Emeklilikten-Sonra-Tekrar-Calisma-SGDP-2022-05-13-09-35-43> (Date of Access, 28.01.2024).

³¹ <https://www.pwc.com.tr/eyt-duz-enlemesi-calisma-hayatini-nasil-et-kileyecek> (Date of Access, 28.01.2024).

DİPNOT

²⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

²⁷ Yargıtay 9. H.D., T. 05.11.2020, E. 2016/29801, K. 2020/14939 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

²⁸ Yargıtay 9. H.D., T. 27.1.2022, E. 2021/12471, K. 2022/1343 (karararama.yargitay.gov.tr; Erişim Tarihi: 09.01.2024).

²⁹ <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/blog/sayfalar/sigorta-primi-nedir.aspx> (Erişim Tarihi: 28.01.2024).

³⁰ <https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/son-gelistemelere-gore-10-soruda-eyt.html> (Erişim tarihi, 28.01.2024).

³¹ <https://www.pwc.com.tr/eyt-duz-enlemesi-calisma-hayatini-nasil-et-kileyecek> (Erişim tarihi, 28.01.2024).

PART 17

Within this framework, 03.03. 2023 for the first time on the grounds of fulfilling the retirement criteria and within 30 days following the termination of the employment relationship due to the termination of the employment relationship, the payment of monthly premiums and service documents within the legal period, withholding and premium service declaration, accrued premiums and overdue insurance premiums in all workplaces located in various regions of Turkey. Employers who do not owe unemployment insurance premiums, administrative fines, and related late payment penalties and late payment increases, as well as those who do not face penalties for failing to report their employees as insured or for not actually employing the insured they have reported, will benefit from the treasury-funded 5-point social security support premium.

III. CONCLUSION

In the event that employees who are eligible for retirement and terminate their employment contracts and are exited from the Social Security Institution (SSI) are re-employed by their employers by making SSI entries, whether their work continues uninterruptedly or time elapses between the exit and re-employment, a new employment contract may be signed with the employee and it may be possible to determine the post-retirement working conditions different from the previous conditions, including wages, position and fringe benefits. In this framework, in the light of the reasons explained above, according to the opinion we concur with, provided that the seniority and annual leave rights are liquidated before retirement, the working period before the termination will not be taken into account in the calculation of the severance pay and annual paid leave periods that the employee will be entitled to in the working period after the termination, liquidation of severance pay and unused annual leaves, all accrued severance pay and annual paid leave rights and other receivables accrued during the working period before retirement by paying all of the accrued severance pay and annual paid leave rights and other receivable items will protect the rights of the employee and will be in favor of the employer³².

FOOTNOTE

32 <https://www.verginet.net/dtt/11/sgk-2023-3.aspx> (Date of Access, 28.01.2024).

içerisinde aynı işyerinden sosyal güvenlik destek primine tabi çalışana ilişkin özel sektör işverenlerinin yasal süre içerisinde aylık prim ve hizmet belgelerini ödemesi, muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, tahakkuk eden primleri, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde yer alan tüm işyerlerinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmayan son olarak çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmedikleri veya bildirdikleri sigortalıların fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir cezası bulunmayan işverenler hazine den karılanacak 5 puanlık sosyal güvenlik destek priminden yararlanacaktır.

III. SONUÇ

Emekliliğe hak kazanarak iş akitlerini fesheden ve SGK çıkışları yapılan çalışanların, işverenleri tarafından SGK girişleri yapılarak yeniden istihdam edilmeleri halinde, ister çalışmalarını kesintisiz devam etsin isterse çıkış ile yeniden istihdam arasında zaman geçmiş olsun, taraflar arasında kurulan ilişki kanun kapsamında yeni bir ilişki olarak değerlendirileceğinden, çalışan ile yeni bir iş sözleşmesi imzalanabilecek ve emeklilik sonrası çalışma koşullarının, ücret, pozisyon ve yan haklar da dahil olmak üzere, önceki koşullardan farklı olarak belirlenmesi mümkün olabilecektir. Bu bağlamda yukarıda açıklanan sebepler ışığında, katıldığımız görüşe göre, kıdem ve yıllık izin haklarının emeklilikten önce tasfiye edilmesi kaydıyla, fesihten önceki çalışma dönemi, işçinin fesihten sonraki çalışma döneminde hak kazanacağı kıdem tazminatının hesaplanmasında ve yıllık ücretli izin sürelerinin hesap edilmesinde dikkate alınmayacağından, emeklilikten önceki çalışma döneminde hak kazanılan ve kıdem tazminatının ve kullanılan yıllık izinlerin, tahakkuk eden kıdem ücretlerinin tamamının ve yıllık ücretli izin hakları ile doğmuş diğer alacak kalemlerinin tamamının ödenmesi suretiyle tasfiye edilmesi işçinin hakkını koruyacağı gibi işveren lehine olacaktır³².

BIBLIOGRAPHY

ALPER SÜZEK, İş Hukuku: Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020.

DR. BAKI OĞUZ MÜLAYİM, "15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 1, 2018.

ERCÜMENT ÖZKARACA, "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi" Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 36, S. 1, 2013.

EROL GÜNER, "Yıllık İzin Ücreti Çıplak Ücret Üzerinden Hesaplanmalı", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 366, 2023. <https://www.turkis.org.tr/turk-is-kasim-2023-acilik-ve-yoksulluk-siniri/> (Date of Access, 01.01.2024).

FATİH RÜŞTÜ TAŞKIN, "Yaş Dışındaki Emeklilik Şartlarını Doldurarak Kıdem Tazminatı Kazanma Hakkı Kaç Kez Kullanılabilir?", Mali Çözüm Dergisi, C. XXXII, 2022.

HARUN CAN, İş Hukukunda Kıdem Tazminatı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, 2018.

MUSA ÇAKMAKÇI, "15 Yıl ve 3600 Günden Kıdem Tazminatı Hakkı Bir Kez Mi Kullanılabilecek?", <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/094/#:~:text=Normal%20tahsis%20ama%C3%A7%C4%B1%20emeklilik%20ya,dayanarak%20tekrar%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1%20isteyemez.> (Date of Access: 04.01.2024).

DR. RESUL LİMON, "Türkiye De Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu", İş ve Hayat, C. 1, S. 1, 2015.

SEVGİ DURSUN ATEŞ, "25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Hakları", SÜHFD, C. 29, S. 1, 2021.

TALHA BAKIRCIOĞLU, "EYT"li İşçilerin Yıllık İzin Durumu Üzerine Bir Değerlendirme", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 365, 2023.

<https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/emeklilik-sonrasi-ayni-isyerinde-calismaya-devam-eden-iscinin-kidem-ve-yillik-izni-nasil-hesaplanmalidir/#:~:text=%C3%B7%C3%BCnk%C3%BC%20emekli%20olup%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1n%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1na%20hak%20kazanmas%C4%B1%20m%C3%BCmk%C3%BCnd%C3%BCr> (Date of Access: 03.01.2024).

<https://www.harbiyehukuk.com/emeklilik-nedeniyle-kidem-tazminat/> (Date of Access: 03.01.2024);

<https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/blog/sayfalar/sigorta-primi-nedir.aspx> (Date of Access: 28.01.2024).

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/ada02fa5-e15f-4e0d-b6c9-fef40a54eb3c/Emeklilikten-Sonra-Tekrar-Calisma-SGDP-2022-05-13-09-35-43> (Date of Access, 28.01.2024).

<https://www.pwc.com.tr/eyt-duzenlemesi-calisma-hayatini-nasil-etkileyecek> (Date of Access: 28.01.2024).

<https://www.verginet.net/dtt/11/sgk-2023-3.aspx> (Date of Access, 28.01.2024).

"Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)", İstanbul Barosu Dergisi, C. 94/6, 2020.

KAYNAKÇA

ALPER SÜZEK, İş Hukuku: Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020.

DR. BAKI OĞUZ MÜLAYİM, "15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 1, 2018.

ERCÜMENT ÖZKARACA, "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi" Çalışma ve Toplum Dergisi, C.36, S. 1, 2013.

EROL GÜNER, "Yıllık İzin Ücreti Çıplak Ücret Üzerinden Hesaplanmalı", E-Yaklaşım, C. XXIX, S.366, 2023. <https://www.turkis.org.tr/turk-is-kasim-2023-acilik-ve-yoksulluk-siniri/> (Erişim Tarihi 01.01.2024).

FATİH RÜŞTÜ TAŞKIN, "Yaş Dışındaki Emeklilik Şartlarını Doldurarak Kıdem Tazminatı Kazanma Hakkı Kaç Kez Kullanılabilir?", Mali Çözüm Dergisi, C. XXXII, 2022.

HARUN CAN, İş Hukukunda Kıdem Tazminatı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı, 2018.

MUSA ÇAKMAKÇI, "15 Yıl ve 3600 Günden Kıdem Tazminatı Hakkı Bir Kez Mi Kullanılabilecek?", <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/094/#:~:text=Normal%20tahsis%20ama%C3%A7%C4%B1%20emeklilik%20ya,dayanarak%20tekrar%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1%20isteyemez.> (Erişim tarihi, 04.01.2024).

DR. RESUL LİMON, "Türkiye De Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu", İş ve Hayat, C.1, S.1, 2015.

SEVGİ DURSUN ATEŞ, "25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Hakları", SÜHFD, C. 29, S. 1, 2021.

TALHA BAKIRCIOĞLU, "EYT"li İşçilerin Yıllık İzin Durumu Üzerine Bir Değerlendirme", E-Yaklaşım, C. XXIX, S. 365, 2023.

<https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/emeklilik-sonrasi-ayni-isyerinde-calismaya-devam-eden-iscinin-kidem-ve-yillik-izni-nasil-hesaplanmalidir/#:~:text=%C3%B7%C3%BCnk%C3%BC%20emekli%20olup%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1n%20k%C4%B1dem%20tazminat%C4%B1na%20hak%20kazanmas%C4%B1%20m%C3%BCmk%C3%BCnd%C3%BCr> (Erişim Tarihi 03.01.2024).

<https://www.harbiyehukuk.com/emeklilik-nedeniyle-kidem-tazminat/> (Erişim Tarihi 03.01.2024);

<https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/blog/sayfalar/sigorta-primi-nedir.aspx> (Date of Access: 28.01.2024).

<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/ada02fa5-e15f-4e0d-b6c9-fef40a54eb3c/Emeklilikten-Sonra-Tekrar-Calisma-SGDP-2022-05-13-09-35-43> (Erişim Tarihi, 28.01.2024).

<https://www.pwc.com.tr/eyt-duzenlemesi-calisma-hayatini-nasil-etkileyecek> (Erişim Tarihi, 28.01.2024).

<https://www.verginet.net/dtt/11/sgk-2023-3.aspx> (Erişim Tarihi, 28.01.2024).

"Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları)", İstanbul Barosu Dergisi, C. 94/6, 2020.

DİPNOT

32 <https://www.verginet.net/dtt/11/sgk-2023-3.aspx> (Erişim Tarihi, 28.01.2024).