

BİLGİ NOTU

Tarih : **06.03.2023**

Konu : **EYT Düzenlemesi ile Emekli Olacak Çalışanların Durumu hk**

03.03.2023 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 7438 sy Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Emeklilikte Yaşa Takılanlar'ın (EYT) yaş koşulunu tamamlamamış olsalar bile emekli olmalarını sağlayan hükümler yürürlüğe girmiştir.

Yasa değişikliği ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Geçici 95.madde eklenmiştir. Geçici 95.maddeye göre özetle; yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanların söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.

Hiçbir ayrıntı içermeyen basit bir şekilde tek esas maddeden meydana gelen yasa değişikliği sebebi ile uygulamada bir çok sorunun ortaya çıkacağı açıktır.

Çıkarılan yasal düzenlemeye göre emeklilik hakkı kazanıp şirkette çalışmaya devam edeceklerin durumu ile ilgili görüşümüz şu şekildedir.

1- Emeklilikte Yaşa Takılmak (EYT) Nedir ? EYT ile Emeklilik Arasında Fark Var mıdır ?

Türk Sosyal Güvenlik mevzuatına göre 08.09.1999 tarihinden önce sigortalılık süresini ve prim gününü tamamlayan çalışanlar emekli olabiliyordu ve ayrıca yaş şartı düzenlenmemiştir. Ancak bu tarihte Sosyal Sigortalar Kanununda yapılan değişiklik ile bu iki kriterin yanına bir de yaş şartı eklenmiş olup bu tarihten sonra sigortalı olanlar için günümüzde 60 ve 65 yaş şartı bulunmaktadır.

1999 yılında Değişiklik yapan yasaya göre 08.09.1999 öncesi sigortalı girişi olanlar ise prim ve yıl şartlarını doldurmuş bile olsalar geçiş hükümlerine göre ilk sigortalı oldukları tarih uyarınca 60 ve 65 yaş şartını beklemezsizin daha erken yaşlarını doldurarak emekli olmaya hak kazanmışlardır.

Bu durumda olan sigortalılar, yaş şartını bekledikleri için uygulamada Emeklilikte Yaşa Takılanlar olarak adlandırılmışlardır. 7348 sayılı yasadan önce bu çalışanlar ancak geçiş yasasının kendileri için öngördüğü yaşı doldurunca emekli olabiliyorlardı.

Fakat 7348 sayılı yasa ile getirilen Geçici 95. Madde ile bu durumda olan kişilerin yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanabilecekleri düzenlendiği için EYT'li ile Emekli olanlar arasında hukuken bir fark bulunmayacağını söyleyebiliriz.

2- EYT'liiler Emekli Olduklarında Kıdem Tazminatı ve Diğer Haklarına Sahip Olabiliyorlar mı ?

Sosyal Güvenlik Mevzuatı'na göre emekli olabilmek ve yaşlılık aylığı alabilmek için iş akdinin emeklilik sebebi ile feshi gerekmektedir.

1475 sy İş Kanunu'nun 14/4 maddesi uyarınca iş akdini emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedenler kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

4857 Sy İş Kanunu'nun 59.maddesi'nin İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir şeklindeki düzenlemesi gereğince emeklilik sebebi ile iş akdini feshedenlerin birikmiş izin hakları da kendilerine ödenmelidir. Dolayısı ile 7348 sy yasanın verdiği imkan ile emekli olma hakkını kazanan çalışanların statüsü emekli olacağı için kıdem tazminatı almaya hak kazanabileceklerdir.

3- Emekli Olmak için İş Akdini Fesheden Bir Çalışan, İşe Geri Dönmek İsterse İşveren İşe Geri Almak Zorunda mıdır ?

Yukarıda izah edildiği üzere emekli olmak için iş akdinin feshi şart olup bu şekilde iş akdini fesheden bir çalışanı işverenin tekrar işe alma zorunluluğu teorik olarak bulunmamaktadır.

Ancak 4857 sy İş Kanunu'nun 5/2.maddesi uyarınca İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Dolayısı ile işyerinde birden fazla kişi emekli olmak için iş akdini feshedip işe geri dönmek isterse, işverenin seçim hakkını kullanırken İş Kanunu 5/2 maddesini dikkate alması gerekmektedir.

Son olarak yasa ile getirilen bir yenilik de bu yasadaki faydalanıp emekli olanların tekrardan işe dönüşleri sonrasında 5 puanlık prim desteğinden yararlanabilmeleri olmuştur. Getirilen bu destek ile emekli çalışanların primleri normal bir çalışan gibi hesaplanacaktır.

EE

Ancak bu destekten emekli olduktan sonra 30 gün içinde aynı işyerine başvurulur ise bir defa yararlanılabilecektir. Ayrıca işverenin de diğer indirim koşullarını sağlamış olması gerekmektedir.

4- Emekli Olup Geri Dönmek İsteyen Çalışan ile İşveren Tazminatların Ödemesinin Ertelenmesi Konusunda Anlaşma Yapabilir mi ?

Emekli olmak için iş akdini fesheden çalışan tazminat ve izin ücretlerine hak kazanacak olup işverenin de bu çalışana işe iade alma mecburiyeti bulunmayacaktır. Ancak tarafların fesihten sonra karşılıklı olarak tazminatların saklı tutulması karşılığında işe iade edilmesinin sağlanması konularında anlaşmalarını engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.

Genel olarak Türk İş Hukuku'nda çalışanın iş akdi devam ederken imzaladığı sözleşmeler baskı altında alındığı için geçersiz kabul edilmekle birlikte bu durumda işverenin mecbur olmadığı halde çalışana işe iade alması işveren lehine olarak yorumlanabilecektir.

Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun 133.maddesine göre borcun yenilenmesi de söz konusu olabilecektir.

5- Anlaşma İle Ertelenen Tazminat ve Alacakların Yasal Durumu Ne Olacak ve Daha Sonra İş akdi Sona Erdiğinde Bu Alacakların Ödemesi Nasıl Yapılacaktır ?

Çalışan ile yapılacak anlaşmada iş akdinin feshi tarihi itibari ile kıdem tazminatı alacağına hak kazandığı ancak işe devam ettiği için bu alacağını ancak iş akdinin fiilen son bulduğu tarihte ödeneceği konusunda anlaşma yapılabilir.

Bu durumda örneğin 10.yılda emeklilik sebebi ile iş akdini fesheden bir çalışanın tazminatının ödemesi ertelendiğinde ve 3 yıl sonra çalışanın iş akdi sona erdiğinde şu ihtimallere göre ödemeler yapılabilir

- Üç yıl sonra çalışanın iş akdi kıdem tazminatı ödemesini gerektirecek bir şekilde sona erer ise toplam 13 yıl süresi üzerinden kıdem tazminatı hesaplanır ve ödeme yapılır.
- Üç yıl sonra çalışan istifa etmiş ise üç yıl önceki (emeklilik tarihindeki) kıdem süresi ve tavanı üzerinden hesaplama yapılır ve ödeme tarihine kadar en yüksek mevduat faizi işletilerek ödeme yapılır.
- Üç yıl sonra çalışanın iş akdi dürüstlük kuralına aykırı bir davranışı sebebi ile işverence feshedilmiş bile olsa emeklilik tarihinde hak kazandığı kıdem tazminatı "b" bendinde yazılı şekilde hesaplanıp ödenmek zorundadır (Çalışanın fiilen verdiği bir zarar veya borcu var ise takas/mahsup iddia edilebilir)

6- Emeklilik Sebebi ile İş Akdini Fesheden Çalışana Yapılacak Ödemeler Sebebi ile Çalışanın İşyerindeki Kıdem Süresi ve Hakları Sıfırlanır mı ?

1475 sy İş Kanunu'nun 14.maddesine göre bir işyerinde aralıklı olarak çalışan işçinin kıdem tazminatına esas kıdem süresi önceki çalışmaları için kıdem tazminatı ödenmiş ise bu çalışma süreleri toplanarak tespit edilir.

Ancak uygulamada bu durumun tek istisnası Yargıtay kararları ile düzenlemiş olup çalışanın emeklilik sebebi ile iş akdini feshediyor olmasıdır.

Yargıtay'ın günümüze kadar uygulaması emekli olmak için iş akdini fesheden ve tüm alacaklarını alan çalışanların, aynı işyerinde çalışmaya devam etmeleri halinde dahi kıdem sürelerinin emeklilik tarihi itibari ile sıfırlanacağı şeklindedir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 23.02.2022 tarihli kararında;

Somut olayda; davacının, davalı işyerinde 12.05.2007 - 31.12.2012 ve 01.01.2013 - 24.08.2014 tarihleri arasında iki dönem halinde çalıştığı, ilk dönem çalışmasının 31.12.2012 tarihinde emeklilik nedeni ile sonlandığı ve davacıya kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının çalışmasına aralık vermeden devam ettiği gerekçesi ile ilk dönem çalışması tasfiye edilmeksizin ödenen miktarın mahsubu ile hesaplamalar yapılmıştır.

Davacının ilk dönem çalışması bakımından, 31.12.2012 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı ve davacıya kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Buna göre davacının ilk dönem çalışmasının kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edildiğinin kabulüyle sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Şeklinde bir gerekçe ile bu durum vurgulanmıştır.

Tabii EYT'den yararlanacak çok sayıda çalışan olduğu için çoğunluğun yararı diye bu görüş değişebilir. Ancak mevcut uygulama bu yöndedir.

Fakat emekli olan, çalışmaya devam eden ancak sözleşme ile ödeme yapılmayan çalışanlar ile ilgili olarak sıfırlamanın mümkün olmadığını düşünüyoruz.

Faydalı olması dileğimle

OKYAY | EVREN

Avukatlık ve Arabuluculuk Ofisi

Adına

Av. Eren Evren