

## EYT DÜZENLEMESİ KAPSAMINDA SIKÇA SORULAN SORULAR



Kamuoyunda EYT (*Emeklilikte Yaşa Takılanlar*) düzenlemesi olarak bilinen [Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kararıyla Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, \("Kanun"\)](#) 03.03.2023 tarihli 32121 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yaklaşık olarak 2 milyon kişiyi ilgilendiren bu düzenleme ile 08.09.1999 tarihinden önce sigorta girişi yapılmış olan işçilerin emekli olabilmesi için sağlamaları gereken yaş şartı kaldırılmış bulunmaktadır.

Yapılan Kanun değişikliği birçok işçinin emekli olma talebiyle işverenlerine başvurmasına sebebiyet vermiş olup bu nedenle işverenlerin de gündemini oldukça meşgul etmektedir. Bu çalışmamızda ise GRC LEGAL olarak Kanun değişikliği kapsamında gündemi oldukça meşgul eden bazı soruları cevaplandırmaya çalışacağız.

### 1. EYT Düzenlemesinin İşverenlere Getirdiği Sorumluluklar Nelerdir?

İşverenlerin EYT kapsamındaki işçilerinin işten çıkış işlemlerinde normal emeklilik prosedürlerini izlemesi gerekmekte olup bu kapsamda olan sigortalıların işten ayrılış bildirgelerinin "8" [*Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle*] kodu seçilerek yapılması gerekmektedir. İşçinin emeklilik sebebiyle işten ayrılmasının neticesinde eğer işçinin kıdem tazminatı almasına ilişkin şartlar oluşmuş ise işveren, işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.



Kıdem tazminatı ödemesi kural olarak işçiye işe başladığı tarihten itibaren çalıştığı her tam yıl için 30 günlük giydirilmiş son brüt ücreti tutarında olup kıdem tazminatı hesaplanmasına bilindiği üzeri bir tavan sınırı da bulunmaktadır. Bu sınır Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından her yılın "Ocak-Haziran" ve "Temmuz-Aralık" olmak üzere yılda iki kez belirlenmektedir. 2023 yılı Ocak-Haziran dönemi için belirlenen bu tutar ise **19 bin 982 TL**'dir. Bu kapsamda kıdem tazminatı hesaplaması yapılırken işçilerin brüt ücreti 19 bin 982 TL'nin üzerinde olması durumunda dahi bu tavan sınır dikkate alınacaktır. Kıdem tazminatına ek olarak emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçiye ayrılma tarihi itibarıyla mevcut olan tüm işçilik alacakları eksiksiz olarak ödenmelidir. **Ek olarak işverenler tarafından emeklilik nedeniyle tazminat hakkı kazanan işçinin yazılı onayı ile söz konusu tazminat ödemesi taksitlendirebilecektir.**



### 2. İşçinin EYT Kapsamında Emekli Olabilmesi İçin SGK'dan Emekli Olabilir Yazısı Alması Zorunlu Mudur?

Kural olarak işverenler bünyelerinde çalışan işçilerin emeklilik sebebiyle işten ayrılma taleplerinde bu duruma hak kazanıp kazanmadığını tespit edebilmek için "emekliliğe uygunluk" yazısı talep etmektedir. Ancak EYT düzenlemesi neticesinde yaşanacak söz konusu yoğunluk göz önünde bulundurularak SGK tarafından ilgili yazının e-Devlet üzerinde de temin edilebileceğine ilişkin açıklama yayınlanmıştır. Kurum tarafından yayınlanan ilgili açıklamada "*Kurumumuz tarafından e-Devlet platformunda sunulan hizmetler arasında yer alan "SGK Tescil ve Hizmet Dökümü", "Sosyal Güvenlik Kayıt Belgesi" ve "Çalışma Hayatım" ayrıca www.sgk.gov.tr internet adresinde yer alan "Ne Zaman Emekli Olurum" uygulamalarında sigortalıların aylığı hak kazanmak için yerine getirmesi gereken şartlar, bu şartları yerine getirip getirmediği ve hangi tarihte yerine getirecekleri, sigortalı tescil ve hizmet bilgileri yer almaktadır.*

Bu nedenle, işverenlerce sigortalıların söz konusu belgeleri temin etmesi için Kurumumuza yönlendirilmemesi, **e-Devlet üzerinden temin edilecek bilgi ve belgelere istinaden işten ayrılış bildirgelerinin düzenlenmesi, sadece hizmetlerinde tereddüt olan sigortalılar için Kurumumuzdan resmi yazı talep etmeleri gerekmektedir.**<sup>1</sup> İfadelerine yer verilmiştir.

### 3. İşverenler, Emekli Olmak İçin İş Sözleşmesini Sonlandıran İşçiyi Tekrar Bünyesinde Çalıştırabilir Mi?

İşçi emeklilik nedeni ile iş ilişkisini sonlandırmaya ilişkin şartları sağladığına dair belgeyi e-Devletten aldıktan sonra fesih iradesi ile işverene sunduğunda artık iş sözleşmesini sona erdirmiş sayılmaktadır. İşveren, bu bildirimden sonra işçiyi yeniden aynı işte çalıştırmaya devam etmek zorunda olmamakla birlikte dilerse çalışmaya devam da edebilecektir. İşçinin aynı işyerinde çalışmaya devam etmek istemesi ve işverenin de buna onay vermesi durumunda taraflar arasındaki iş ilişkisi devam edebilecektir. Bu durumda işçinin işten ayrılış bildirimının 8 koduyla yapılmasının ardından yeniden sosyal güvenlik destek primine tabi bildirim yapılarak işçi aralıksız olarak çalıştırılmaya devam ettirilebilecektir. İşverenin, sigortalılığı sona eren kişilere ait olan ayrılış bildirgelerini ise iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden 10 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu ("**SGK**")'na bildirmesi gerekmektedir.



Kural olarak emekli olduktan sonra çalışan işçiler için ödenen primlerde işverenin yükünün artmakta olup işçinin prim oranı düşerken işverenin ödediği primin oranı yükselmektedir. Ancak 3 Mart 2023 tarihinde yayınlanan Kanun kapsamında İşverenin bu yükünü ortadan kaldırmaya yönelik bazı düzenlemeler de yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre; yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlandığı tarihten itibaren sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır. Böylelikle emekli olduktan sonra son işyerlerinde çalışmaya devam edecek olan işçiler ile diğer işçiler arasındaki prim farkı ortadan kalkmıştır.

### 4. Emeklilik Sebebi ile İş Sözleşmesini Sona Erdiren İşçinin Kıdem Süresi ve Diğer Haklarının Akıbeti Ne Olacaktır?

Emeklilik nedeniyle kıdem tazminatını alıp işveren bünyesinden ayrılan işçi ile yeniden aynı iş yerinde çalışmaya başlanması halinde **yeni bir çalışma dönemi** başlamış sayılacaktır. Yani taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olup yeni bir dönem başlamış kabul edilecek ve eski çalışma dönemine ilişkin hak ve alacaklar bu ilişkide geçerli olmayacaktır.



**Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 23.02.2022 tarihli** kararında da "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 hüküm kurmuş olup, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceğine yönelik karar vermiştir.

<sup>1</sup> <https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/EMEKLILIKTE-YASA-TAKILANLAR-EYT-DUZENLEMESI-SONRASI-KURUMUMUZA-YOGUN-OLARAK-YAPILAN-BASVURULAR-2023-03-03-04-35-39>

Emeklilik sebebiyle iş sözleşmesi sona eren işçinin aynı işveren bünyesinde yeniden çalışmaya başlaması halinde yıllık izin hakkının ne olacağı hususunda ise Süzek<sup>2</sup>, emekli olan ve aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin emekli olmadan önceki çalışma sürelerinin de yıllık ücretli iznin hesabında göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir; Demir ve Çelik/Caniklioğlu/Canbolat<sup>3</sup> ise Yargıtay'ın atıfta bulunduğu bir içtihadı ile "emekli olan işçinin çalışmasını sürdürmesi durumunda bu çalışmanın yeni bir iş sözleşmesine dayanması ve bir yılı doldurmaması nedeniyle, yıllık izin hakkını doğurmayacağı" kabul etmiştir.<sup>4</sup>



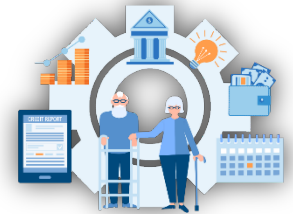
Güncel kararlarında ise Yargıtay kural olarak aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmaların yıllık izin hakkı açısından birleştirilerek göz önünde bulundurulacağı görüşünde olmakla birlikte, bu kuralın uygulanmasını kanunda bulunmayan bazı koşullara bağlamıştır. Yargıtay başlangıçta aynı işveren yanında geçen sürelerin ancak bu döneme ilişkin kıdem tazminatı ödenmemişse birleştirilebileceğini kabul ederken, daha sonra içtihat değiştirerek kıdem tazminatının ödenmiş olmasının birleştirmeye engel olmayacağını kabul etmiştir. Ancak bu defa da önceki çalışma döneminde izinler kullanılmış veya iş sözleşmesi sona

erdiğinde karşılığı ödenmişse kanunda öngörülen kuralın uygulanmayarak sürelerin birleştirilmeyeceğini kabul etmiştir.

Yargıtay 22. HD., E. 2017/27244 K. 2020/1374 T. 3.2.2020 tarihli güncel kararında da "Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. **Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturamaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arda kalan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.**" şeklinde karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.02.2021 tarihli ve 2020/2236 E., 2021/3668 K. sayılı kararında da "Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. **Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturamaz.**" şeklinde karar vermiştir.

Konunun Yüksek Mahkeme kararların ve Doktrinde de tartışmalı olduğunu belirtmekle birlikte Çelik/Caniklioğlu/Canbolat gibi emekli olan ve aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin emekli olmadan önceki çalışma sürelerinin yıllık ücretli iznin hesabında göz önünde tutulmaması gerektiği görüşüne katıldığımızı belirtiriz.



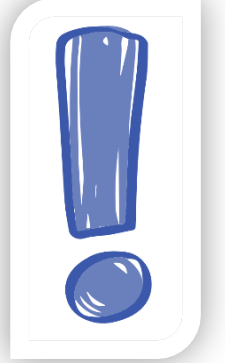
<sup>2</sup> Süzek, s. 827

<sup>3</sup> Yargıtay 9. HD, 13.5.1991 E. 1991/451 K. 1991/8352 (Demir, s. 272; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.690

<sup>4</sup> TUGAY, Mustafa, Yıllık Ücretli İzin, Yaşar Hukuk Dergisi, Temmuz 2019, S.216-217

## 5. İşçi Emeklilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Sonlandırması Halinde İşverenin İşçiye veya İşçinin İşverenine İhbar Tazminatı Ödemesi Gerekir Mi?

İşçinin, emeklilik nedeni ile iş akdini sona erdirmeye hakkını kullanması halinde 4857 s. İş Kanunu m.17'de yer alan ihbar süresine uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu kapsamda işverenin işçiyi ihbar süresine uymaya zorlayamayacağı gibi işçinin de ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. **Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2016/33861 esas sayılı, 2016/17414 karar sayılı ve 24.10.2016** tarihli kararında "İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez." şeklinde hüküm kurmuştur.



## 6. EYT Kapsamında Açıklanan Kredi Garanti Fonu Destek Paketi Nedir?



Hazine ve Maliye Bakanı Nureddin Nebati, esnaf ve KOBİ'ler için düzenlenen Kredi Garanti Fonu destek paketinin büyüklüğünün toplam 250 milyar lirayı bulduğunu ve 14 farklı destekten oluştuğunu açıklamıştır. Bakan Nebati, paket kapsamında EYT için işverenlere 25 milyar TL'lik kıdem tazminatı desteği sağlanacağını belirtmiş olmakla birlikte söz konusu kredi desteğine ilişkin çalışmalar henüz tamamlanmıştır. *Güncel durumda Bakanlığın konuya ilişkin olarak bir uygulama tebliği yayımlaması beklenmektedir.*

Av. Büşra Aykaç  
Stj. Av. Berk Balkan

Saygılarımızla,  
GRC | LEGAL