

## DENET SİRKÜLER

### İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



**Sirküler Tarihi** : 02.10.2020  
**Sirküler No** : 2020/148  
**Yayımlandığı Yer** : LEBİB YALKIN DERGİSİ - EKİM 2020 -  
SAYI : 202

### KIDEM TAZMİNATININ YARGI KARARLARI KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

**Halit BAŞBUĞA**  
E. SGK Denetmeni

#### Özet

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı İş Kanunu'nun da kıdem tazminatına ilişkin hükümleri düzenleyen 14' üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. İş Kanunu ve ilgili kanunlar kapsamında çalışan işçilerin hangi hallerde kıdem tazminatına hak kazanacağı, kıdem tazminatına ilişkin yapılan son değişiklikler, kıdem tazminatının, hesaplanması, gibi konular makalenin konusunu oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem tazminatı, İş Mahkemeleri Kanunu, kıdem tazminatı alan işçinin tekrar işe girmesi, kıdem tazminatında zamanaşımı, kıdem tazminatı fonu.

#### BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
[www.bdo.com.tr](http://www.bdo.com.tr)

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayının, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

## 1. Giriş

4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler ile Deniz ve Basın İş Kanunu'na tabi işçilerin en az bir yıl süreyle çalışmaları kaydıyla, hizmetlerinin geçtiği her geçen tam yıl için işveren tarafından 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem tazminatı giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. İşçinin çıplak ücretine ek olarak, yol ve yemek yardımı, son bir yılda ödenen ikramiye ve primleri ortalaması esas alınarak bulunan tutarlar, işveren tarafından ödenen sağlık bedelleri, gibi devamlılık gösteren ödemeler hesaplamaya dahil edilirken, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile genel tatil ücreti gibi işçinin çalışmasına bağlı olarak yapılan dönemsel ödemeler ise hesaba katılmaz. Kıdem tazminatı yeni yapılan düzenlemeyle 5 yılda zamanaşımında uğramaktadır. Zamanaşımı işçinin iş akdinin fesih tarihinden itibaren başlamaktadır.

Kıdem tazminatı fonu son zamanlarda gündeme gelen konulardan biri, daha doğrusu son 50 yıllık dönemde siyasi ve sosyal bir takım nedenlerden ötürü gündemde kalmaktadır. Kıdem tazminatı fonu, işsizlik sigortası fonu gibi sigorta primlerinde yapılan zorunlu ödemelere ek olarak işçi ve işveren payı olmak üzere ücretin bir kısmından belirli oranda kesinti yapılmak suretiyle fona aktarılması düşünülmüyor.

## 2. Kıdem Tazminatını Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatının ödenmesi için kanun kapsamındaki işçilerin en az bir yıl süreyle işyerinde çalışmaları, erkeklerin askerlik hizmeti<sup>1</sup> dolayısıyla, işveren tarafından sağlık ve zorlayıcı sebeplerle, işçiler tarafından haklı nedenlerle feshedilmesi halinde, yaşlılık, emeklilik, malullük ve toptan ödeme almak amacıyla, yaş hariç sigortalılık süresi ve prim ödeme sayısını doldurup emekliliğe hak kazanan işçilere belirtilen şartlar sağlamak kaydıyla ödenmektedir. Kadın işçiler evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içinde işten ayrıldıklarında veya işçinin ölümü halinde de kıdem tazminatı ödenmektedir.

İşçilerin 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arası sigortalılık başlangıcı varsa 25 yıl sigortalılık süresi ve 4500 prim ödeme gün sayısına ulaşmaları halinde işten ayrıldıklarında kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 08.09.1999 tarihinden sonra işe giren sigortalının en erken 08.09.2024 tarihinde kıdem tazminatına hak kazanacağını söyleyebiliriz. İşçiler, sosyal güvenlik kurumlarında kıdem tazminatı koşullarına sahip olduklarını gösterir belgeyi alarak işverene ibraz etmeleri gerekmektedir. İşçilerin kendi istekleri halinde işten ayrılmaları durumunda eğer 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi kapsamında derhal fesih hakkı bulunmuyorsa kıdem tazminatı ödenmez. Eğer işçi ilk defa kanun kapsamında 8 Eylül 1999 tarihinden önce işe girmiş ve 15 yıl sigortalılık süresi ile 3600 prim gün

sayısını doldurmuşsa kendi isteğiyle işten ayrılrsa dahi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır<sup>2</sup>.

Sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenlerle feshi, işçinin muvazzaf askerlik, aylık ya da toptan ödeme almak, kadın işçinin evlilik nedeniyle sözleşmeyi feshetmesi ile işçinin ölümü halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı görüşü ağırlıktadır<sup>3</sup>.

Askerlik hizmetinin yerine getirmek için işten ayrılan işçinin, iş akdinin feshinden sonra makul süre içerisinde askere gitmesi gerekmektedir. Yargıtay bir kararında<sup>4</sup>: "*... Tüm bu sebeplerle davacının askere gitmek üzere işyerinden ayrıldığı ve makul bir süre içerisinde de askere gittiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddi hatalıdır.*" diyerek makul süreye dikkat çekmektedir.

Son dönemlerde 21 gün süreli bedelli askerlik için işten istifa eden işçilerin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konuşulmaktadır. Konuyla ilgili olarak 1111 sayılı Askerlik Kanunu'nun<sup>5</sup> geçici 55/4. maddesinde: "Bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları işyeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar." hükmü bulunmaktadır. İşçiler bedelli askerlik süresince ücretsiz izin kullanabilirler. Bu durumda 21 gün bedelli askerlik hizmetini yerine getirmek için işverenler tarafından ücretsiz izin verilmesi zorunludur.

Bu durumda işçiler de yıllık ücretli izin yerine ücretsiz izin almalıdır. Ancak işçi, ücretsiz izin almak yerine istifa ederse, bu durumda 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun geçici 14. maddesine göre; muvazzaf askerlik için işten ayrılanlar kıdem tazminatına hak kazanabileceğinden, kanaatimizce de kıdem tazminatı alabilmelidirler.

Ancak iş akitlerinin işveren tarafından haksız nedenle sona erdirilmesi durumunda işçiye bir yıllık süreyi doldurmak şartıyla kıdem tazminatı hakkı doğar. Geçerli fesih nedeniyle sona eren iş sözleşmelerinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

### 3. Kıdem Tazminatı Alarak İşten Ayrılan İşçinin Tekrar İşe Girmesi

Kendi isteğiyle sigortalılık süresi ve prim gün sayısını doldurmak şartıyla işten ayrılan işçilerin hemen sonrasında başka bir işyerinde çalışmaya başlaması dolayısıyla kıdem tazminatı ödeyen işverenler tarafından dava konusu olmaktadır. Yargıtay'ın konuyla ilgili iki taraflı kararları bulunmaktadır. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin<sup>6</sup> vermiş olduğu bir kararında; "*...Ayrıca davacının iş akdini feshettikten sonra başka bir iş yerinde çalışmaya başlaması çalışma özgürlüğü kapsamında olup, davacının Kanun'un kendisine verdiği hakkı kullanması karşısında kötü niyetli davrandığından söz edilemez. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı*

*beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine, dosya kapsamına da uygun olmayan yazılı gerekçeyle talebin reddine karar verilmesi hatalıdır."* diyerek işçiyi haklı bulmuş ve kıdem tazminatının ödenmesini haklı bulmuştur.

Yargıtay'ın<sup>7</sup> başka bir kararında; *"...Davacı işçi Medeni Kanunu'nun 2. maddesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 23. maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır."* denilerek kıdem tazminatının reddine karar vererek işvereni haklı bulmuştur. İşçi lehine yorum ilkesi dikkate alınırca, günümüz koşullarında işçinin çalışmayarak uzun yıllarca yaş şartını bekleyerek geçimini sağlaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Kıdem tazminatı beklentisinde olan ve emekli aylığı bağlansa dahi alacağı aylığın geçimini sağlamaya yetmeyeceği açıkken işçiye kıdem tazminatı aldıktan sonra tekrar işe girmesini kötü niyetli davranış olarak değerlendirmemek gerekmektedir.

Yargıtay kararlarında; işçinin emekli olmasına rağmen çalışmasına devam etmiş ve emeklilikte kıdem ödemesi yapılmamışsa tüm çalışma süresi nazara alınarak hesaplama yapılacağını söylemektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi<sup>8</sup>: *"...Davacıya emekli olduğu sırada kıdem tazminatının ödendiği davalılar tarafından kanıtlanamamıştır. Bu nedenle davacının emekli olduktan sonra yeni bir akitle çalıştığı kabulü mümkün değildir.."* şeklinde karar vermiştir. Emekli olduğunda kıdem tazminatı ödenmediğinden çalışmaya devam ettikten sonraki dönem haklı feshedilse bile emekli olduğu dönemin kıdem tazminatı kabul edilmelidir. Yargıtay kararında<sup>9</sup>: *"..Davacı işçinin kusurlu olduğu ve buna göre zarar tutarının işçinin 30 günlük ücretini aştığı belirlendiğinde, işverence yapılan fesih 4857 sayılı İş Yasasının 25/II. (j) bendi uyarınca haklı olduğundan, emeklilik sonrası çalışma dönemi için hesaplanan kıdem tazminatı ile ihbar tazminatı isteklerinin reddine, emeklilik tarihine kadar tespit edilen kıdem tazminatının ise kabulüne karar verilmelidir."* hükmüyle Yargıtay; emeklilik veya askerlik gibi nedenlerle kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını sağladıktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin, önceki çalışmaları kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermişse, sonraki çalışmanın haklı ya da haksız fesih ile sona ermesine bakmaksızın önceki dönem için kıdem tazminatının alabileceğine karar vermektedir.

#### 4. 7021 Sayılı Kanunla Kıdem Tazminatında Getirilen Değişiklik

İş Mahkemeleri Kanunu'nun<sup>10</sup> yayımlanmasıyla birlikte 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu da yürürlükten kaldırılmıştır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'yla ilgili yapılan önemli değişiklikler; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşit davranmaya ilişkin tazminat ile iş sözleşmesi sona eren işçilere verilen yıllık izin ile tazminatlar hakkında düzenlenen zamanaşımı süreleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'na getirilen Ek-3. maddeyle; yukarıda sayılan tazminatlara ilişkin zamanaşımı süreleri 5 yıl olarak düzenlenmiştir<sup>11</sup>. Bu Kanun'da değişiklik yapılmadan önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir zamanaşımı süresi belirtilmediğinden genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki<sup>12</sup> zamanaşımı süresi uygulanmaktaydı. Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesine göre aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabi olduğundan kıdem tazminatında da 10 yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmaktaydı. İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle yapılan değişiklikle kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresi de artık 5 yıl olarak uygulanacaktır. Zamanaşımı süresi, iş akdinin feshi tarihinden itibaren başlamaktadır. İşçi çalışmaya devam ettiği sürece zamanaşımı süresi işlemeyecektir.

## 5. Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Giydirilmiş Brüt Ücret

İşçinin kıdemleri aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesi suretiyle son ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Kıdem tazminatı hesaplanırken her yıl için belirlenen tavan tutarlarını dikkate alınmalıdır. 01.01.2020 - 30.06.2020 tarihleri arasında geçerli olmak üzere, işçilere ödenecek kıdem tazminatının tavan tutarı 6.730,15 TL'dir<sup>13</sup>. Kıdem tazminatının ödeme şekli bakımından peşin ödenmelidir. Ancak işçinin onayı olması halinde taksitler halinde ödenmesi taraflarca da kararlaştırılabilir.

Kıdem tazminatının hesabında; işçiye sağlanmış olan para ile ölçülmesi mümkün menfaatler esas alınır. Yani giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplama yapılır. Ancak arazi nitelikteki ücret ekleri kıdem tazminatının hesabında nazara alınmaz. Prim, ikramiye gibi ödemeler işyeri koşulu haline gelmiş, süreklilik kazanmışsa hesaplama dahil edilir. İşçiye sağlanan diğer bazı menfaatler daimilik arz etmemeleri ya da sosyal yardım vasfı taşıyamaları gibi nedenlerle kıdem tazminatı hesabında nazara alınmazlar. Örneğin fazla mesai, mamul yardımı, tahsil yardımı, işyerinde giyilmek ve kullanılmak üzere verilen iş eşyaları, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, otel ve ev gideri olarak ödenen paralar, belirli sürelerde verilen özendirme ikramiyesi (teşvik ikramiyesi), avans ödemesi gibi süreklilik arz etmeyen ödemelerdir<sup>14</sup>. Hesaplama da yemek, yol, ulaşım, ikramiye, gıda-yakacak yardımı, çocuk yardımı, aile yardımı gibi devamlılık arz etmesi kaydıyla dikkate alınmaktadır.

İşyeri tarafından işçiye taşıt imkânı sağlanmışsa uygulamada son brüt ücrete aylık akbil ücreti üzerinden yol ücreti hesaplama dâhil edilir. Yemek ücreti işveren tarafından işyerinde sağlanıyorsa işçinin haftada 6 gün çalışması ihtimalinde hafta tatili dışlanarak 26 gün üzerinden AGİ hariç net asgari ücretin belirlenecek oran (binde 7) ile çarpılması suretiyle bulunacak tutar da brüt ücrete dâhil edilir. Prim ödemeleri yıl içerisinde değişiklik gösteriyorsa bir yıllık toplam prim tutarı 365'e bölünmek suretiyle günlük tutar yine günlük kıdem tazminatı tutarına eklenmektedir.

## 6. Kıdem Tazminatı Fonunda Güncel Gelişmeler

Kıdem tazminatı fonu, 1960'lı yıllardan beri kurulması gündeme gelmişse de aradan geçen zamanda kanunlaşması mümkün olmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesiyle kurulması öngörülen kıdem tazminatı fonu eski İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesinde; İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edileceği belirtilmektedir. Son yıllarda kıdem tazminatı fonunun kurulmasına ilişkin kanun çıkarılacağı söylene de meri mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun<sup>15</sup> 4/1-a statüsündeki sigortalıların tamamının yararlanabileceği bir kıdem tazminatı sisteminin daha önce belirtilen sorunlara bir çözüm getireceği düşünülmektedir. İşçileri temsil eden sosyal taraflar kıdem tazminatı fonunun kurulması halinde bu fondan alınacak tazminat miktarının mevcut sistemde olduğu gibi son prime esas kazancın kıdem yılıyla çarpılması suretiyle elde edilecek tutar kadar olmasını talep ederken, işverenleri temsil eden sosyal taraflar ise işçi maliyetlerini makul seviyeye yükseltecek kıdem tazminatı fonu sisteminin kurulmasını talep etmektedirler. Şüphesiz ki işverenlerin önerdiği prensiplere göre kurulacak bir kıdem tazminatı fonundan sağlanacak tazminat tutarları ile işçi talepleri doğrultusunda kurulacak bir kıdem tazminatı fonundan sağlanacak tazminat tutarları birbirlerinden farklı olacaktır. Bu noktada birbirine zıt olan işçi ve işveren taleplerini orta yolda birleştirecek bir çözüm bulunması önem arz etmektedir<sup>16</sup>.

Kıdem tazminatı fonunun kurulması özellikle işçi sendikaları kesiminde rahatsızlıklara neden olmuştur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin tasarılar görüşülürken yeni düzenlemede; en az 10 yıl çalışan işçilerin hak kazanacağı, işçiye 30 günlük yerine 15 günlük ücret tutarına göre tazminatı ödeneceği, görüşü dile getirilmekteydi. Kıdem tazminatına fonu kurulmasıyla birlikte kafalardaki soru işaretleri de kalkacağı kuşkusuzdur.

## 7. Sonuç

Kıdem tazminatı, kendine özgü koşulları olan bir müessesedir. Kıdem tazminatı, işçilerin iş sözleşmelerinin devamı süresince yıllar geçtikçe işçilere güvence sağlama fonksiyonu kazandırmaktadır. İşverenler için kıdem tazminatı hakkı sözleşmenin feshi için caydırıcılık sağlamaktadır.

İşveren ve işçiler açısından kıdem tazminatının bazı güçlüklerle neden oldukları iş hayatının değişen koşullarında görülmektedir. İşverenlerin; kıdemi artan işçiye ödenecek tazminatın yüksek meblağlara ulaşması ve maliyet unsuru olarak ödeme gücünü yaşadığı zaman işçiyi tazminat ödemedi işyerinden çıkarmanın

koşullarını aramaktadır. Kıdem tazminatının işçinin son brüt ücret tutarı üzerinden ödendiğini göz önüne alırsak aldığı işçiye kıdem tazminatı ödeneceği aylarda ücretinde indirim yoluna gitmeye, işçiyi istifaya zorlama gibi koşullar oluşmaktadır. İşçiler açısından kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak için işi yavaşlatma, performans düşüklüğü gibi davranışlarla feshin işverenden gelmesini beklemektedir. Bu gibi sorunların varlığı işyerinde çalışma barışını da bozmaktadır. Yarım asırdır gündeme gelen kıdem tazminatı fonunun kurulması bu sorunların önüne geçebilir. Fonun gerek işveren gerekse işçilerin ortak menfaatlerinin dikkate alınarak kurulması yoluyla sağlanabilir.

- <sup>1</sup> Askerlik sonrası içinin yeniden başladığı ikinci dönem sözleşmesinin feshi haksız olsa da askerlik sonrası ayrıldığı dönem kıdem ödenerek tasfiye edilmediğinden o dönem için kıdem tazminatına hükmedilmelidir. Aynı durum evlilik ve yaşlılık aylığı almak amacıyla yapılan fesihlerde de geçerlidir.
- <sup>2</sup> 506 Sayılı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı şartları; yaş, sigortalılık süresi ve prim gün sayısı olarak açıklanmıştır. Kanundaki yaş şartı dışındaki diğer şartları sağlamış olmak hakkın kazanılmasında yeterli kabul edilmektedir.
- <sup>3</sup> Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Baskı, s.447,448
- <sup>4</sup> Yargıtay 9. HD. 13.11.2006 tarih ve 2006/9697 E. 2006/29675 K.
- <sup>5</sup> 17/07/1927 tarih 631-635 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- <sup>6</sup> Yargıtay 7.Hukuk Dairesinin 07.04.2016 tarih, 2014/36553 Esas, 2016/8730 sayılı kararı (Yargıtay kararına, www.lexpera.com.tr adresinden 'Lexpera hukuk bilgi sistemi' üzerinden 05.09.2017 tarihinde erişilmiştir.)
- <sup>7</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 04.03.2015 tarih, 2013/11223 E, 2015/9012 sayılı kararı ([http://www.calismatoplum.org/sayi46/xyz/9\\_22.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi46/xyz/9_22.pdf)).
- <sup>8</sup> Yargıtay 9. HD. 27.05.2010 tarih ve 2008/28914 E. 2010/14764 K.
- <sup>9</sup> Yargıtay 9. HD. 24/09/2008 tarih ve 2007/27644 E. 2008/24618 K.
- <sup>10</sup> 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarih, 30221 sayılı R.G. yayımlanmıştır. (Kabul Tarihi: 12.10.2017)
- <sup>11</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 8.maddesinin ikinci fıkrasıyla 12.10.2017-7036/16 sayılı değişiklikle; Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur.
- <sup>12</sup> 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır. (Kabul Tarihi: 11.01.2011)
- <sup>13</sup> <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/9140/kidem-tazminati-tavan-miktari.pdf> (Erişim Tarihi: 10.09.2019)
- <sup>14</sup> 26.03.2009 tarihli MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart-09, 13.sayı, s.61
- <sup>15</sup> 31.05.2006 tarih, 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- <sup>16</sup> Türkiye için kıdem tazminatı fonu oluşturulmasına yönelik model önerileri, Dergipark, 10.sayı, s.23

### Kaynakça

- ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, 28.baskı.
- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 11.baskı, Beta yayınları.
- DergiPark, Türkiye için kıdem tazminatı fonu oluşturulmasına yönelik model önerileri, 10.sayı(Erişim:<http://www.e-dergi.marmara.dergipark.gov.tr/sosyalguvence/issue/23900/254594>)
- MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 26.03.2009 tarihli, Mart-09, 13.sayı, s.61 ([http://www.mess.org.tr/media/files/6328\\_KMPHZ8VTBI13.pdf](http://www.mess.org.tr/media/files/6328_KMPHZ8VTBI13.pdf))
- Yargıtay 7.Hukuk Dairesinin 07.04.2016 tarih, 2014/36553 Esas, 2016/8730 sayılı kararı. (Erişim: [http://www.calismatoplum.org/sayi46/xyz/9\\_22.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi46/xyz/9_22.pdf) )
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 04.03.2015 tarih, 2013/11223 E, 2015/9012 sayılı kararı ([www.lebiblyalkin.com.tr](http://www.lebiblyalkin.com.tr))
- Yargıtay 9. HD. 27.05.2010 tarih ve 2008/28914 E. 2010/14764 K. <http://ismahkemesi.com/2015/07/emeklilik-sonrasi-calismaya-devam-eden-iscinin-is-akdini-feshinin-kidem-tazminatina-etkisi/> (Erişim Tarihi: 10.09.2019)
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2013/22-1443 E. 2014/958 K. 26. 11.2014 K. (<http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2013-22-1443.htm>)
- Yargıtay 9. HD. 13.11.2006 tarih ve 2006/9697 E. 2006/29675 K. ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr))
- Yargıtay 9. HD. 24/09/2008 tarih ve 2007/27644 E. 2008/24618 K. <https://metinpolat.av.tr/emeklilik-sonrasi-calismaya-devam-eden-iscinin-is-akdini-feshinin-kidem-tazminatina-etkisi.html> (Erişim Tarihi: 11.09.2019)
- 1475 sayılı İş Kanunu, 01.09.1971 tarih, 13943 sayılı R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. (<http://www.mevzuat.gov.tr>)
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarih, 30221 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır. (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>)
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır. (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>)
- 31.05.2006 tarih, 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır. (Erişim: <http://www.mevzuat.gov.tr>)
- 17/07/1927 tarih 631-635 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır. (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1111.pdf>)