

İşyerinden Emekli Olup Tekrar Emeklilik Sonrası Aynı İşyerinde Çalışmaya Başlayan Kişinin İşten Ayrılmasında İhbar Süresi Nasıl Hesaplanmalı?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 684

Tarih: 21.11.2022

Kısa Cevap

Emeklilik sonrasında aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin işten ayrılmasında ihbar süresi, emeklilik sonrası çalışma süresine göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi kapsamında yeniden hesaplanır; işçinin emekliliği hâlinde ihbar tazminatına hak kazanılmaz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (08.12.2020, E. 2016/33788, K. 2020/17791), emeklilik sonrası çalışması 6 aydan az olan işçi için 2 haftalık ihbar süresi yerine 56 günlük ihbar tazminatı hesaplanmasını bozma nedeni saymıştır.

Yargıtay Kararı

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi kararında (Esas : 2016/33788, Karar : 2020/17791, Tarih : 08.12.2020);

Mahkemece toplanan deliller, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve tüm dosya kapsamının değerlendirilmesinde; davacının davalı nezdinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları nazara alınarak 12/12/2007 - 25/10/2013 tarihleri arasında 5 yıl 10 ay 13 gün çalıştığı, davacının giydirilmiş brüt ücretinin 2.657,48 TL olduğu, davalının zaman aşımı itirazı süresinde yapılmadığından itibar edilmediği, davalı feshin tazminat gerektirmeyecek şekilde yapıldığını ispat edemediği, bilirkişi tarafından hesaplanan işçilik alacaklarının ödendiğini davalı ispat edemediğinden davanın kısmen kabulüne, fazla mesai ve genel tatil ücreti alacakları ispat edilemediğinden reddine karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi Ekim 2013 yılında emekli olmasına rağmen işyerinde çalışmaya devam ettiğini ve 17.03.2014 tarihine kadar çalıştığını, işçilik alacaklarının talebi üzerine işveren

tarafından iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğini ve kıdem tazminatının bir kısmının ödendiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı farkı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarını istemiştir.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının Ekim 2013 tarihinde emekli olduğu sonrasına ait çalışmanın varlığının husumetli olmayan tanık beyanları ile doğrulandığı belirtilerek emeklilik tarihine kadar kıdem tazminatı hesabı yapılmış ve aynı tarih itibarıyla ihbar tazminatı belirlenmiştir. Mahkemece Ekim 2013 tarihindeki emeklilik olgusuna göre hesaplanan her iki tazminatın kabulüne dair hüküm kurulmuş, kararı sadece davalı işveren temyiz etmiştir.

Davacının emeklilik sonrasında ara vermeksizin çalışmaya devam ettiği işyerinde çalışmış ve daha sonra işverene dava açmış davacı tanıklarının beyanları dışında davalı tanıklarından ...'nin anlatımı ile de ispatlanmış olup, hesaplamanın davacının iddia ettiği gibi 17.03.2014 tarihine göre yapılması gerekir ise de; kararı davacı taraf temyiz etmediğinden kıdem tazminatı itibarıyla bozma kararı verilmemiştir.

İşçinin emekliliği halinde ihbar tazminatına hak kazanılmayacak olup, emeklilik sonrasında çalışmaları 6 aydan az olduğundan, ihbar tazminatının 2 haftalık süre için hesaplanması gerekirken 56 günlük ihbar tazminatı hesabı yapılarak, istekle ilgili hüküm kurulması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

Karardan Çıkan Sonuç

Bu karar dikkate alındığında; işyerinden emekli olup tekrar emeklilik sonrası aynı işyerinde çalışmaya başlayan kişinin işten ayrılmasında ihbar süresi emeklilik sonrası çalıştığı süre dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi kapsamında yeniden değerlendirilmelidir.

Sık Sorulan Sorular

Emeklilik sonrası çalışmada ihbar süresi hangi döneme göre hesaplanır?

Emeklilik sonrasında aynı işyerinde çalışılan süreye göre; emeklilik öncesi kıdem ihbar süresine katılmaz. Süre 4857 sayılı Kanun'un 17'nci maddesindeki kademelere göre belirlenir.

Emekli olurken ihbar tazminatı ödenir mi?

Hayır. Yargıtay kararına göre işçinin emekliliği hâlinde ihbar tazminatına hak kazanılmaz.

Karara konu olayda hata neydi?

Emeklilik sonrası çalışma 6 aydan az olduğu hâlde ihbar tazminatı 56 gün üzerinden hesaplanmıştı; Yargıtay, 2 haftalık süre üzerinden hesaplanması gerektiğini belirterek kararı bu yönden bozdu.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (17'nci madde)
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.12.2020, E. 2016/33788, K. 2020/17791

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirkülerleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	---

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isyerinden-emekli-olup-tekrar-emeklilik-sonrasi-ayni-isyerinde-calismaya-baslayan-kisinin-isten-ayrilmasinda-ihbar-suresi-nasil-hesaplanmalı/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 01:49 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net