



SAYI : 53878609-101.07.04-E.384

BAŞVURU NO : 2017/11917

KARAR TARİHİ : 09/01/2018

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN :

BAŞVURAN VEKİLİ / TEMSİLCİSİ :

BAŞVURUYA KONU İDARE :

1.Sosyal Güvenlik Kurumu 2. Çay
İşletmeleri Genel Müdürlüğü

Emekli ikramiyesi hakkındadır.

BAŞVURUNUN KONUSU :

27.9.2017

BAŞVURU TARİHİ :

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Kurumumuza 27/09/2017 tarihinde e-başvuru yoluyla yapılan başvuruda, başvuran; Trabzon İli Of İlçesi Of Anadolu İmam-Hatip Lisesinde Devlet Memuru olarak görev yaparken 05/01/2015 tarihinde yaş haddinden emekli olduğunu, sigortalı hizmetleri ile birlikte 32 yıl 3 ay hizmeti bulunmakla birlikte emekli ikramiyesinin 30 yıl üzerinden ödendiğini, 30 yılın üzerindeki 2 yıl 3 ay emekli ikramiyesi ödemesinin kendisine yapılmadığını, memuriyete girmeden önce ÇAYKUR Of Çay Fabrikasında ... sigorta sicil numarasıyla 16/05/1977-30/09/1980 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak çalıştığını, 12 Eylül 1980 askeri darbe sonucu 1981 Mayıs ayında yeni iş sezonu yaş çay kampanyası açıldığında yeniden işe davet edilmediğini, fabrikada asılan işçi listelerinde isminin olmadığını ve askeri darbeden dolayı işçilerin kıdem sırasına göre işe davet edildiğinin yetkililerce ifade edildiğini, sendikaların kaldırıldığı, sosyal hakları lağvedildiği, kıdem tazminatı gibi kazanımların daraltıldığı, sıkı yönetimin hüküm sürdüğü bir ortamda hakkını başka kanallardan arama imkanı bulamadığını, kendi isteğiyle işten ayrılmadığını, istifa etmediğini, istifa dilekçesi imzalamadığını, herhangi bir tazminat almadığını; uzun bir süre işsiz kaldıktan sonra bir başka kurumda açılan memuriyet sınavını kazanarak memur olarak göreve başladığını ve memuriyetten emekli olduğunu, bu nedenle emekli ikramiyesinin 30 yıl görev süresinin üzerinde yer alan 2 yıl 3 ay için emekli ikramiyesi ödemesi yapılması hususunda gereğinin yapılmasını talep etmiştir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kamu Görevlileri Emeklilik Daire Başkanlığının konuya ilişkin 31/10/2017 tarih ve 43985339-50.795.159 sayılı yazısı ve eklerinde özetle;

- 2.1. Başvurana, Kurumun 22/01/2015 tarihli ve 748630 sayılı işlemiyle 15/01/2015 tarihinden itibaren 28 yıl 10 ay 14 gün 4/1-(c) kapsamındaki hizmeti, 1 yıl 8 ay askerlik borçlanması, 1 yıl 8 ay 10 gün 4/1-(a) kapsamındaki hizmeti olmak üzere toplam 32 yıl 2 ay 24 gün hizmeti üzerinden emekli aylığı bağlanarak, 30 tam hizmet yılı karşılığı 63.057,95 TL emekli ikramiyesi tahakkuk ettirildiği,
- 2.2. 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 89 uncu maddesi ve mülga 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun "Emekli İkramesi" başlıklı 12 nci maddesi hükümlerine göre, 5434 sayılı Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda işçi, mevsimlik işçi, geçici işçi vb. statülerde çalışanlara ikramiye ödenebilmesi için, bu çalışmalara yukarıda anılan maddelere göre kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte **başka bir adla tazminat ödenmediğinin tespitiyle birlikte kişilerin kamuda geçen çalışmalarının, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması gerektiği,**
- 2.3. 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerin sayılmış olduğu ve bu hükümler çerçevesinde, Kurum tarafından 5434 sayılı Kanuna tabi daire kuruluş ve ortaklıklarda; işçi, mevsimlik işçi, geçici işçi vb. statülerde çalışan emeklilerimizin, bu sürelerinin emekli ikramiyesi ödenmesi sırasında dikkate alınabilmesi ve ilgililere ikramiye ödenebilmesi için, **gerek sigortalılıklarının kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona erip ermediğinin, gerekse kamu kurumlarında sigortalı geçen söz konusu süreler kıdem tazminatı ödenip ödenmediğinin, tevsik edici bilgi ve belgeler (ayrılış nedenini ve kıdem tazminatı ödenip ödenmediğini gösterir her türlü bilgi ve belge) çerçevesinde tespit edilerek,** müstahak olanların kamuda sigortalı olarak geçen sürelerine ikramiye ödendiğinin,
- 2.4. Diğer taraftan, 5434 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinin 11 nci fıkrasının "*Bu madde gereğince Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen emekli ikramiyeleri, düzenlenecek fatura üzerine Sayıştay ve Danıştay başkanları için kendi kurumları, diğerleri için emekliye sevk onayını veren kurum tarafından karşılanır. Özelleştirilen, faaliyeti durdurulan, kapatılan veya tasfiye edilen kamu idareleri tarafından karşılanması gereken emekli ikramiyesi tutarları ise, emekliye sevk onayı aranmaksızın ve faturası karşılığında Hazine tarafından karşılanır. Bu fıkraya göre, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemelerin, fatura düzenlenmesini müteakip iki ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılması zorunludur.*" hükmü uyarınca Kurumun yaptığı ödemeyi kurumlara fatura etmesi ve ispat yükünün idarede olmasının, ilgililere gerekli tespitler yapılmaksızın ikramiye ödenmesini gerekli kılmadığı, zira Kurumun yapmış olduğu ödemenin mevzuata uygunluğunu sağlamakla yükümlü olduğu,
- 2.5. Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, başvuranın emeklilik sicil dosyasının tetkikinde; 16/05/1977-15/10/1977, 08/05/1978-22/10/1978, 02/05/1979-18/10/1979, 16/05/1980-30/09/1980 tarihleri arasında toplam **1 yıl 8 ay 10 gün resmi sektörde 4/1-(a) (506 sayılı Kanun) kapsamında mevsimlik işçi olarak çalıştığı,** 01/03/1986 tarihinde açıktan atama yoluyla memuriyete atandığı, 05/01/2015 tarihinde yaş haddinden emekliye sevk edilerek, 28 yıl 10 ay 14 gün 4/1-(c) kapsamındaki hizmeti, 1 yıl 8 ay askerlik borçlanması, 1 yıl 8 ay 10 gün 4/1-(a)

kapsamındaki hizmeti olmak üzere toplam 32 yıl 2 ay 24 gün hizmeti üzerinden emekli aylığı bağlanarak, 30 tam hizmet yılına emekli ikramiyesi tahakkuk ettirildiği,

- 2.6. Başvuranın, Kurum kayıtlarına 11/03/2015 tarihinde giren 05/03/2015 tarihli dilekçesi ile resmi sektörde geçen 4/1-(a) kapsamındaki hizmetlerine emekli ikramiyesi ödenmesini talep etmesi üzerine, 15/06/2015 tarihli ve 50.795.159 sayılı yazı ile **Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünden ilgilinin resmi sektörde geçen 4/1-(a) kapsamındaki hizmetlerinin sona eriş nedeni ve bu sürelerle kıdem tazminatı ödenip ödenmediğinin bildirilmesinin talep edildiği**, ayrıca aynı yazı ile ilgiliye de bilgi verildiği, cevaben alınan 08/07/2015 tarihli ve 27827 sayılı yazıda **ilgiliye kıdem tazminatı ödenmediğinin ancak iş akdinin nasıl sonlandığına dair herhangi bir belgeye ulaşılamadığının bildirildiği**,
- 2.7. Bunun üzerine 10/08/2015 tarihli yazı ile durumun ilgiliye bildirilerek **iş akdinin nasıl sonlandığına dair belgenin tarafınca temin edilerek gönderilmesi halinde** durumunun tekrar inceleneceğinin bildirildiği,
- 2.8. Bu itibarla, ilgilinin 16/05/1977-15/10/1977, 08/05/1978-22/10/1978, 02/05/1979-18/10/1979, 16/05/1980-30/09/1980 tarihleri arasında kamuda resmi sigortalı olarak **çalıştığı sürelerin sona eriş nedenine ilişkin herhangi bir belge bulunmadığından** bahsi geçen sürelerine ikramiye ödemesi yapılmasına imkân bulunmadığı,

Bildirilmiştir.

3. Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünün 19/10/2017 tarihli 5637 sayılı yazısı ve eklerinde özetle;

- 3.1. Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünün iktisadi devlet teşekkülü olduğu, ünitelerinde 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi ve 399 sayılı KHK 3/b ve 3/c maddeleri kapsamında memur ve sözleşmeli personel istihdam edildiği,
- 3.2. Başvuranın, 16/05/1977-30/09/1980 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak çalıştığı,
- 3.3. Personelin özlük dosyasındaki belgelerin tasdik edilerek gönderildiği,
- 3.4. Yazı ekinde gönderilen ve Sosyal Güvenlik Kurumuna hitaben yazılan 08/07/2015 tarihli ve E. 27827 sayılı yazıda ise; başvuranın **30/09/1980 tarihinde iş akdinin askıya alındığı, 1981 yılı yaş çay kampanyasında ise iş başı yapmadığı, iş akdinin nasıl sonlandığına dair belgeye ulaşılamadığı, hizmetine karşılık kıdem tazminatı ödenmediği**,

Bildirilmiştir.

4. Yukarıda 3 numaralı paragrafta belirtilen yazı üzerine, başvuranın, anılan fabrikada 16/05/1977-30/09/1980 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak çalıştığı belirtilmiştir; ancak, ekindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna hitaben 08/07/2015 tarihli ve E.27827 sayılı yazıda; *“İlgilinin 30/09/1980 tarihinde iş akdi askıya alınmıştır. 1981 yılı yaş çay kampanyasında ise işbaşı yapmamış olup, iş akdinin nasıl sonlandığına dair belgeye ulaşılamamıştır.”* ifadesinin yer aldığı,

Yine yazı ekinde başvuran ile yapılmış olan 1977-1978-1979-1980 yıllarına ilişkin “Geçici İşçilerle Yapılacak Sözleşme”lerin birer nüshası ve 1982 yılına ilişkin olduğu anlaşılan ancak “işveren vekili” ve “işçi” imzalarını havi olmayan ve üzerinde *“İşbaşı verildiği halde işe gelmemiştir.22.05.1982”* şerhi olan “Geçici İşçilerle Yapılacak Sözleşme” nüshası olduğu; ancak 1981 yılına ilişkin “Geçici İşçilerle Yapılacak Sözleşme” nüshası olmadığı,

Diğer yandan 1980 yılına ilişkin sözleşmenin arka sayfasında ay ay “*Mukavelemin... tarihine kadar temdidini kabul ederim.*” şeklinde şerhlenmek ve işveren vekili ve işveren tarafından imzalanmak suretiyle devam ettirildiği, en son “*Mukavelemin 14/10/1980 tarihine kadar temdidini kabul ederim. 30/09/1980*” ifadesinin yer aldığı, ancak Personel Dairesinin yazısında hizmetlerin 30/09/1980 tarihinde kadar devam ettiğinin belirtildiği, yine SGK hizmet dökümünde kişinin 1980/10. aya ilişkin hizmeti bulunmadığından işten çıkış hanesinde 30/09/1980 tarihinin yer aldığı,

Hususlarının tespit edilmesi üzerine, **yapılan tespitler ışığında, Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünden;**

Başvuranın 1981 yılında işbaşı yapmadığı sonucuna nasıl varıldığı, başvuranın işbaşı yapmadığına ilişkin olarak, hangi gerekçeyle 1982 yılına ilişkin imzasız sözleşme formatına şerh düğüldüğü, anılan şerhin neden işbaşı yapılmadığı kabul edilen 1981 yılına ilişkin sözleşmede yer almadığı, 1981 yılına ilişkin sözleşmenin/sözleşme taslağının Kurumumuza neden gönderilmediği, anılan dönemde işçilerin işe davet etme usulünün ne olduğu (gazete ilanı, işyeri ilan tahtasına asma v.b.), 1981 yılında bu usulün uygulanıp uygulanmadığı, 1980 yılına ilişkin sözleşmenin arka sayfasında “*Mukavelemin 14/10/1980 tarihine kadar temdidini kabul ederim. 30/09/1980*” ifadesi bulunmasına rağmen başvuranın hizmetlerinin 30/09/1980 tarihinde hangi gerekçeyle ve hangi tarafça sona erdirildiği, başvuranın dosyasında herhangi bir istifa dilekçesi ya da sözleşmeye devam etmeyeceği yönünde iradesini gösteren bir belge olup olmadığı hususları tekrar sorulmuştur.

5. Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünün 23/11/2017 tarihli ve 6322 ile 24/11/2017 tarihli ve 6367 sayılı cevaplarında ise özetle;

5.1. Kurumlarında başkaca bir bilgi veya belge bulunmadığı, işe davet usulünün belediye veya cami hoparlöründen anons şeklinde yapıldığı, ancak anılan dönem nasıl yapıldığına dair belge olmadığı, başvuranın iş akdinin işverence 30/09/1980 tarihinde askıya alındığı belirtilerek; 37 yıl öncesine ilişkin olarak sorulan sorulara birebir cevap vermenin imkân dâhilinde olmadığı, bu durumda birçok kişi olduğu hususları bildirilmiştir.

6. Devlet Personel Başkanlığının 06/11/2017 tarihli ve E.5930 sayılı yazısında ise; bahsi geçen konunun Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının görev alanına girmesi sebebiyle Başkanlıklarınca görüş tesis edilemediği bildirilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında;

“Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.”,

8. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu’nun “Kurumun Görevi” başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında;

“Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”,

9. 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun’un “Emekli ikramiyesi” başlıklı 12 nci maddesinde;

“(…) kendilerine bu Kanunun 8 inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden aylık bağlananlara, T.C. Emekli Sandığına tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda prim veya kesenek ödemek suretiyle geçen sürelerinin toplamı üzerinden, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli ikramiyesi ödenir. **4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak geçen hizmet sürelerine karşılık emekli ikramiyesi ödenebilmesi için, iş sözleşmesinin İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olması;** sözleşmeli personel olarak geçen sürelerle karşılık olarak emekli ikramiyesi ödenebilmesi için de, hizmet sözleşmesinin ilgili mevzuatına göre iş sonu tazminatına veya aynı mahiyette olmakla birlikte başka bir adla ödenen tazminata hak kazanılmasına uygun olarak sona ermiş olması **şarttır**.

Ancak, ilgililere, her ne suretle olursa olsun evvelce iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenen süreler ile kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi ödenmiş olan süreler, emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınmaz.

Ayrıca, 8 inci maddenin birinci fıkrası gereğince aylık bağlananlara, emekli oldukları son görevlerinden dolayı ilgili buldukları sosyal güvenlik kurumu kanununun emekli ikramiyesine veya iş kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri uygulanır. Bu fıkraya göre emekli ikramiyesi ödenmesinde, birinci fıkra hükümleri de dikkate alınır.”

10. 1475 sayılı Mülga İş Kanunu'nun “Kıdem tazminatı” başlıklı 14 üncü maddesinde;

“1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. 506 Sayılı Kanununun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık

sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, **bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.**

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar...”

11. 5434 sayılı Mülga Emekli Sandığı Kanunu'nun “İkramiye” başlıklı 89 uncu maddesinde;

“Hizmet sürelerinin tamamı bu Kanun ve/veya 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4 üncü maddesi kapsamında geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan asker ve sivil tüm iştirakçilere, her tam fiili hizmet yılı için aylık bağlamaya esas tutarın bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilir.

Birinci fıkra kapsamına girmemekle birlikte, bu Kanun ve/veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında hizmeti bulunanlardan mülga 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun 8 inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden emeklilik, yaşlılık ya da malullük aylığı bağlananlara ise; bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi hükümlerine tabi olarak bu Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen çalışmalarının, 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması şartıyla emekli ikramiyesi ödenir.

İkinci fıkra uyarınca ödenecek emekli ikramiyesi, bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına giren görevlerde geçen her tam fiili hizmet yılı ile sınırlı olarak bu görevlerden ayrıldıkları tarihteki emeklilik keseneğine esas aylık tutarı üzerinden ve aylığın başlangıç tarihindeki katsayılar dikkate alınarak ödenir. Mülga 2829 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi ile üçüncü fıkrasının son cümlesinin bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.

Yukarıdaki fıkralara göre mülga 2829 sayılı Kanunun 8 inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden aylık bağlananlara ödenecek emeklilik ikramiyesinin hesabında bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi hükümlerine tabi olarak bu Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen ve 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona eren geçmiş hizmet süreleri ve her ne suretle olursa olsun evvelce iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenen süreleri ile kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi ödenmiş olan süreleri dikkate alınmaz. Ancak, mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanmış olmakla birlikte, bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında hizmetleri arasında başka bir sigortalılık hali kapsamında çalışması

bulunmayanların emekli ikramiyesine esas fiili hizmet sürelerinin hesabında, 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesindeki şartlar aranmaz.

Emekli ikramiyesinin hesabına esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınmak üzere, emeklilik veya malullük aylığı bağlanması dışında herhangi bir sebeple görevleri sona erenler için, görevin sona erme sebebinin bu durumu kanıtlayan belgelerle birlikte yazılı olarak kuruma bildirilmesi ve bunların özlük dosyasında saklanması zorunludur. Bu zorunluluğa uymayanlar ikinci fıkra hükümlerinden yararlandırılmazlar...

Bu madde gereğince Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen emekli ikramiyeleri, düzenlenecek fatura üzerine Sayıştay ve Danıştay başkanları için kendi kurumları, diğerleri için emekliye sevk onayını veren kurum tarafından karşılanır. Özelleştirilen, faaliyeti durdurulan, kapatılan veya tasfiye edilen kamu idareleri tarafından karşılanması gereken emekli ikramiyesi tutarları ise, emekliye sevk onayı aranmaksızın ve faturası karşılığında Hazine tarafından karşılanır. Bu fıkraya göre Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemelerin, fatura düzenlenmesini müteakip iki ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılması zorunludur...”, düzenlemelerine yer verilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ CELİLE ÖZLEM TUNÇAK'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

12. Kamu Denetçisi tarafından yapılan değerlendirmede, başvuranın işçi olarak çalıştığı sürelerin emekli ikramiyesi ödenmesinde dikkate alınması ve emekli ikramiyesinin ödenmesi için yeni bir işlem tesis edilmesi hususunda ilgili kurumlara tavsiyede bulunulmasına ilişkin öneri Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

13. Başvuran, özetle Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde geçen 1475 sayılı Kanuna tabi çalışmalarını kapsayan dönemin emekli ikramiyesi ödenmesinde dikkate alınmasını talep etmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu ise başvuranın 30/09/1980 tarihinde iş akdinin askıya alındığını, 1981 yılı yaş çay kampanyasında ise iş başı yapmadığını, iş akdinin nasıl sonlandığına dair herhangi bir belgeye ulaşamadığını belirterek ödeme yapılamayacağını ifade etmektedir. Bu yönüyle, **uyuşmazlık, başvuranın çalışma şekli, iş akdinin nasıl sonlandığı, bunu ispat külfetinin hangi tarafa düştüğü konularının açıklığa kavuşturulması noktasında düğümlenmektedir.**

14. Bilindiği üzere farklı statülerde çalışan kişileri ilgilendiriyor olsalar da, **hem kıdem tazminatı hem de emekli ikramiyesi** ortak bir deyimle çalışmaların karşılığı olarak ödenen toplu bir meblağı ifade etmektedir. Her iki ödemenin gerçekleşmesi için de çalışma ilişkisinin belirli şartları taşıyarak son bulması gerekmektedir. Nitekim mülga 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi ile hangi hallerde kıdem tazminatı hak kazanıldığı hususu açıkça düzenlenmiş, 5434 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi ve mülga 2829 sayılı Kanunun 12 nci maddesi hükümlerine göre de, 5434 sayılı Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda işçi, **mevsimlik işçi**, geçici işçi vb. statülerde çalışanlara **ikramiye ödenebilmesi için**, bu çalışmalara yukarıda anılan maddelere göre kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte **başka bir adla tazminat ödenmediğinin tespitiyle birlikte kişilerin kamuda geçen çalışmalarının, 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması gerekmektedir.**

15. **Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünden alınan bilgi kapsamında, başvuranın bir iktisadi devlet teşekkülü olan anılan idarede, İş Kanunu kapsamında 16/05/1977-30/09/1980 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak çalıştığı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.**
16. Yine uyuşmazlık konusu ile ilgili olarak başvurana **anılan dönemlere ilişkin olarak herhangi bir tazminat ödenmediği de tartışma dışıdır.** Zira Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünün (3.4) numaralı paragrafta yer alan cevabi yazısında bu husus; *“Hizmetine karşılık kıdem tazminatı ödenmemiştir.”* şeklinde açıkça belirtilmiştir.
17. Doktrinde mevsimlik işler, sadece yılın belli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanmaktadır. Mevsimlik işler, yılın belli dönemlerinde tam randımanla çalışıp, diğer dönemlerinde işçi sayısını düşüren veya faaliyetlerini tamamen durduran işyerlerinde yapılan veya benzer mahiyette olmak üzere, her zaman aynı sayıda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yılın belirli dönemlerinde yoğun olarak çalıştıkları; fakat yılın arta kalan döneminde iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işlerdir. Yargıtay da mevsimlik işler için aynı tanımı kullanmaktadır.
18. Mevsimlik işlerde yapılan mevsimlik iş sözleşmelerinin tanımı, hangi türde ve hangi şekilde düzenlenebileceği hususları yasal olarak düzenlenmemiş olup, bu kavram daha çok yargı kararları ve doktrin görüşleriyle şekillenmiştir. **Mevsimlik iş sözleşmelerinin doktrinde esas itibariyle belirli süreli mevsimlik iş sözleşmeleri ve belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmeleri olarak iki türde kurulabileceği kabul edilmektedir.** (YÜCEL, M., (2012) Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.57,58)
19. Belirli süreli iş sözleşmesi, 1475 sayılı İş Kanununda yer almadığından, belirli süreli iş sözleşmelerine yasal dayanak olarak 818 sayılı mülga Borçlar Kanununun 338 inci maddesinde yer alan; *“Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet için maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruriyle, akit nihayet bulur.”* hükmü gösterilmekte, ortaya çıkan boşluklar için ise, öğreti ve Yargıtay kararlarıncı bir takım esaslar belirlenmiş durumdaydı. Ancak kanuni dayanaktan yoksun olan belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin uygulamalar, işçilerin hak kayıplarına neden olduğu için, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi”nin 2/III. maddesi doğrultusunda ve Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Yönergesine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinde düzenlenmiş ve bu anlamda büyük bir boşluk doldurulmuştur. (BÜYÜKTARAKÇI, S. (2009) İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.13-14)
20. 4857 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde, işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi ancak madde hükmünde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl; belirli süreli olması istisna olarak kabul edildiğinden 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesindeki şartların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Bu nedenle, Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı Yönergesinde belirtildiği ve Yargıtay kararları ile açıklandığı üzere **belirli süreli sözleşmesinin varlığını iddia eden taraf, iddiasını ispatlamakla yükümlüdür.**

21. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için, madde hükmünde belirtildiği gibi belirli süreli bir iş, belli bir işin tamamlanması, belli olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar olmalıdır. İşçi veya işveren, sözleşmeyi belli bir süre belirtmek suretiyle yapsalar dahi, eğer madde metninde düzenlenen objektif koşullar yoksa artık işçi ve işveren arasında belirli süreli değil, belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilmelidir. Ayrıca yapılan bir iş sözleşmesinin belirli süreli mi belirsiz süreli mi olduğu konusunda tereddüt varsa, iş sözleşmesi belirsiz süreli kabul edilmektedir.
22. 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesi; *“Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı, zincirleme iş sözleşmeleri belirli süreli olma özelliğini korurlar.”* hükmünü amirdir. **4857 sayılı İş Kanununu ile belirli süreli iş sözleşmeleri yasal dayanağa kavuşturulmadan önceki dönemde de**, zincirleme şekilde birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması, Yargıtay ve öğretiyeye göre, **sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması olarak kabul ediliyor** ve bu sözleşmelerin tümünün tek bir belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiği belirtiliyordu. Her ne kadar madde hükmünde *“belirli süreli iş sözleşmesi... birden fazla üst üste yapılamaz.”* ifadesi, bir defa üst üste kere yapılabilir şeklinde yoruma açık olsa da, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceğinin kabulü gerekmektedir. (BÜYÜKTARAKÇI, S. a.g.e, s.21) Yargıtay da işin her yıl belirli süreli sözleşme yapılmak suretiyle gördürülmesi durumunda, bu durumu sözleşme yapma hakkını kötüye kullanma olarak değerlendirmekte, belirsiz süreli iş akdinin işveren tarafından bozulması halinde olduğu gibi işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine karar vermektedir. (Yargıtay 9. H.D. 20/06/1989 tarihli ve E. 1989/4514, K.1989/5792, www.corpus.com.tr, E.T.19/12/2017) Yine Yargıtay, **1479 sayılı İş Kanunu döneminde**, belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk tekrarında dönüşümün mümkün olmadığı, ancak **ikinci tekrarında sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceğini** kabul etmekteydi. (Yargıtay 9. HD. 29. 01. 2004, E. 2003/12091, K. 2004/ 1480, www.corpus.com.tr, E.T.19/12/2017)
23. Buraya kadar anlatılan hususların somut olaya yansımaya gelince, başvuranın
başvuranın
16/05/1977-30/09/1980 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak çalıştığı; başvuran ile yapılmış olan 1977-1978-1979-1980 yıllarına ilişkin her yıl için “Geçici İşçilerle Yapılacak Sözleşme”ler imzalandığı, sözleşmelerin arka sayfasında ay ay *“Mukavelemin... tarihine kadar temdidini kabul ederim.”* şeklinde şerhlenmek ve işveren vekili ve işveren tarafından imzalanmak suretiyle çalışmanın devam ettirildiği, bu yönüyle **ikiden fazla kez tekrarlanan belirli süreli iş akdinin belirsiz süreli iş akdine dönüştüğünün kabulü doktrin ve Yargıtay kararlarına uygun düşmektedir.**
24. Başvuranın anılan dönem çalışmasının mevsimlik iş olduğu, belirsiz nitelikte iş akdi niteliğinde olduğu hususları tespit edildikten sonra, tespit edilmeye muhtaç husus, işbu belirsiz süreli iş akdinin nasıl sona erdiği. Zira başvurana kıdem tazminatı ödenmesi iş akdinin mülga 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi kapsamında feshedilip feshedilmediğine bağlıdır.
25. Doktrinde, mevsimlik işlerde, mevsim başında işverenin daveti üzerine işbaşı yapan işçinin, mevsimlik işin sona ermesi üzerine iş yerinden ayrılacağı, ancak bu ayrılışın iş sözleşmesinin bozulacağı anlamına gelmediği, zira bu durumda **iş akdinin askıya alındığı** ve gelecek mevsim başına kadar işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme edimlerinin askı sürecinde donduğu, hususunda görüş birliği mevcuttur. Zira işçinin kendi kusuru olmaksızın ve iradesi dışında gelişen olaylar nedeniyle ya da kanunî haklarını kullanma nedeniyle işin yerine getirilmesini engelleyen durum, ifa imkânsızlığı olarak hukuki anlamda temellendirilmektedir. Mevsimlik

işler ve kampanya işlerindeki askı hali, işçi ve işverenden kaynaklanan sebeplerden değil, tamamen mevsimsel oluşumların yol açtığı koşullarla ortaya çıkan bir askı halidir. **Yargıtayın kökleşmiş içtihatları uyarınca**, mevsimlik işlerde iş sözleşmesinin aksıya alınması, **bir fesih işlemi niteliğinde değildir; sözleşme varlığını korumaktadır**. Buna göre belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermeyip askıda kalacağı, ertesi yıl mevsim başında **işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılacağı** (Yargıtay 9.H.D. 05/10/2011 tarihli ve E.2010/17789, K.2011/34887, Yargıtay 9 H.D. 22/5/2007 tarihli ve E.2006/29970, K. 2007/16103, www.corpus.com.tr, E.T.19/12/2017); fakat **davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş** veya işçi tarafından 1475 sayılı Kanununun 13 üncü maddesine göre **bozulmuş sayılacağı** (Yargıtay 9 H.D. 31/01/2007 tarihli ve E.2006/17538, K. 2007/1422, www.corpus.com.tr, E.T.19/12/2017) kabul edilmektedir.

26. Bu noktada, iş sözleşmesinin askıda olan mevsimlik işçi ya da kampanya işçisinin yeni mevsim başında işe davet edilmeleri, askı halinin sona ermesi için gereklidir. Ancak, mevsimlik işçilerin işe başlaması için yapılacak olan davet, yeni bir sözleşme yapmak amacıyla yapılan bir çağrı olmayıp, esasen var olan bir iş sözleşmesine dayanılarak işçinin ifaya davet edilmesi anlamını taşır. İşverenin mevsim başında işe gelmeyen işçisinin iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle feshedebilmesi için, **işin başlayacağını mevsimlik işçisine duyurmuş olması gerekmektedir.** (BÜYÜKTARAKÇI, S. a.g.e, s.57)
27. Uygulamada, mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde çalışan işçiler her yıl iş sezonu başında uygun araçlarla duyurulmak (gazete ilanı gibi) suretiyle işe davet edilmektedir. Çalışmak üzere zamanında işyeri yetkililerine başvurarak kaydını yaptıran işçiler işbaşı yaptırılmaktadır. Ancak Yargıtay bir kararlarında işyerinin hangi aylarda faaliyet gösterdiği belli olmayan durumlarda, gazete ilanı ile yapılacak daveti yeterli görmemiş, bizzat işçinin adresine işe davet yazısı gönderilmesi gerektiğini belirtmiştir. (Yargıtay 9.H.D. 20/12/1995, E.1995/21424, K.1995/35970, www.corpus.com.tr, E.T.19/12/2017) Ancak doktrinde **işveren ve mevsimlik işçi arasında yeni dönemin başlangıcı konusunda, ayrıca bir anlaşma yapılmışsa veya o yörenin ve o mevsimlik işin gereği olarak veya alışılmış ve taraflarca bilinen başka türlü bir davet usulü varsa, işverenin bu usule uyararak çağrı yapmasının yeterli olacağı, artık böyle bir durumda yazılı biçimde haberdar edilmediğini işçinin ileri süremeyeceği yönünde görüşler de mevcuttur.** (Ayrıntılı bilgi için; BALKIR Zehra Gönül, "Her Yönüyle Mevsimlik İşçiler", Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 1, Kasım 1997 s. 147–196)
28. Diğer yandan işçi yeni sezon başında işyerine giderek işe başlamak istediğini bildirdiğinde işveren tarafından kendisine *"bu yıl işin askıya alındığı"* cevabı verilmiş ise Yargıtay bu durumda sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağını kabul etmektedir. (Yargıtay 9 H.D. 02/02/1986 tarihli E. 1985/11658, K.1986/636, Aktaran: AKI, Erol, Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, www.kamu-is.org.tr, E.T.19/12/2017)
29. İşverenin kamu idaresi olduğu durumlarla ilgili olarak ise; Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün, kamu kurumlarında işçi veya sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken kurum yönetmeliği, yönetim kurulu kararı, kurum içi sınav yoluyla veya genel müdürlük oluruyla kendilerine kıdem veya bu mahiyette bir ödeme yapılmaksızın aynı kamu kurum veya kuruluşunda Devlet memuru statüsüne geçmiş olanların, bu tür statü değişikliklerinin 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde sayılan kıdem tazminatına hak kazandırıcı nedenler arasında yer almadığı sebep gösterilerek ilgililerin işçi veya sözleşmeli

personel olarak geçirdikleri hizmet süreleri için emekli ikramiyesi ödenmemesini konu alan bila tarih ve 115601-21 sayılı görüş yazısında;

“İşçi ve işveren tarafının serbest iradesiyle oluşan ve işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin genel olarak taraflardan birinin iradesiyle sona ermekte olduğu, 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatının hangi hallerde ödeneceği hususunda bu durumun da dikkate alındığı, bu çerçevede, başka bir statüye geçişi ifade eden atama işleminin ya da salt statü değişikliği durumunun belirsiz süreli iş sözleşmesini tek başına sona erdirmeyeceği ve bu durumda kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı hususunun; kurum yönetmeliği, yönetim kurulu kararı veya kurum içi sınav uygulaması dikkate alınarak **her bir olay için belirsiz süreli iş sözleşmesinin hangi tarafça (işçi veya işveren) feshedildiğinin tespitine bağlı olduğu, ayrıca söz konusu tespit sonucunda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiğine yönelik olarak kesin bir olguya dayanılmadığı sürece; kurum yönetmeliği, yönetim kurulu kararı veya kurum içi sınav uygulaması sonucunda kıdem tazminatı ödenmeksizin aynı kamu kurumunda statüsü değiştirilerek görev yapmaya devam edenlerin işçilik sürelerinin emekli ikramiyesi hesabında dikkate alınmasının uygun olacağı”** değerlendirmelerine yer verilerek, her olayın kendi şartlarına göre değerlendirilmesi gerektiğini ve **işçi tarafından fesih yapıldığı yönünde kesin bir olguya dayanılmaması halinde feshin işçi lehine olmak üzere, işveren kamu idaresi tarafından gerçekleştirildiği yönünde yorumlanması** gerektiğini benimsemiştir. İş bu usul, İş Kanununun geneline hâkim olan işçi lehine yorum ilkesi ile de örtüşmektedir.

30. Somut olay incelendiğinde, başvuranın 1980 yılına ilişkin sözleşmesinin arka sayfasında “*Mukavelemin 14/10/1980 tarihine kadar temdidini kabul ederim. 30/09/1980*” ifadesi bulunmasına rağmen, hizmetlerinin 30/09/1980 tarihinde hangi gerekçeyle ve hangi tarafça sona erdirildiği, başvuranın işyeri dosyasında herhangi bir istifa dilekçesi ya da sözleşmeye devam etmeyeceği yönünde iradesini gösteren bir belge olup olmadığı hususları işveren idareden açıkça sorulmasına karşın; anılan idare, Kurumlarında başkaca bir bilgi veya belge bulunmadığını, iş davet usulünün **belediye veya cami hoparlöründen anons şeklinde yapıldığını**, ancak anılan dönem nasıl yapıldığına dair belge olmadığını, başvuranın iş akdinin işverence 30/09/1980 tarihinde askıya alındığını, 37 yıl öncesine ilişkin olarak sorulan sorulara birebir cevap vermenin imkân dâhilinde olmadığını belirtmekle yetinmiş, **iş akdinin nasıl sonlandığına ilişkin hiçbir bilgi ve belge sunamamıştır.**

31. 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 6 ncı maddesinde yer alan herkesin hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu kuralı ve Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin, 05/12/2005 tarih, 2004/16700 Esas ve 2005/13115 Karar sayılı kararındaki; “*ispat yükünün tarafların davadaki sıfatı ile bir ilgisi yoktur. Diğer yandan, yine kural olarak; ispat yükü, kolay başarabilecek durumda olana düşer ve olumsuzun kanıtlanması da istenilemez.*” yönündeki değerlendirmeleri dikkate alındığında, başvuranın 12 Eylül 1980 askeri darbe sonucu 1981 Mayıs ayında yeni iş sezonu yaş çay kampanyası açıldığında yeniden işe davet edilmediği, fabrikada asılan işçi listelerinde isminin olmadığını ve askeri darbeden dolayı işçilerin kıdem sırasına göre işe davet edildiğinin yetkililerce ifade edildiği, kendi isteğiyle işten ayrıldığı, istifa etmediği, istifa dilekçesi imzalamadığı ve uzun bir süre işsiz kaldıktan sonra bir başka kurumda açılan memuriyet sınavını kazanarak memur olarak göreve başladığı yönündeki iddialarını çürüten herhangi bir bilgiye rastlanamamıştır. Başvuranın SGK hizmet dökümünde de anılan işyerinden 30/09/1980 itibarıyla çıkışı olduğu, 01/03/1986 tarihine kadar kayıtlı herhangi bir işyerinde çalışmasının olmadığı görüldüğünden, anılan idare tarafından işe çağırılmış olsaydı işbaşı yapmasının beklenmesi hayatın olağan akışına daha uygun düşmektedir. Keza Yargıtay bir kararında işçinin ertesi yıl mevsim başında işe alındığı fakat davet edildiği

halde işbaşı yapmadığı hususu **davalı işveren tarafından ispatlanamadığından** kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmesine hükmetmiştir. (9 H.D. 11/11/2010 tarihli E.2008/43324, K.2010/33680; Aktaran: OCAK, Uğur, 4857 s. İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Ankara 2013, Cilt I, s.385)

32. Bu durumda iş akdinin hangi nedenle ve hangi tarafça sona erdirildiğine ilişkin bir kayıt sunamayan idare, ispat yükünün kendisine düştüğü konuda ispat edemediği hususların sonuçlarına katlanmak zorundadır. Zira başvurandan, istifa etmediği, işbaşı yapmadığı gibi olumsuz davranışları kanıtlanmasının beklenmesi, yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri ve içtihatlarla, en önemlisi hayatın olağan akışına aykırılık teşkil eder.
33. **Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde;** başvuranın, anılan idarede 16/05/1977-30/09/1980 tarihleri arasında mevsimlik işçi olarak geçirdiği süreler için kendisine **ikramiye ödenmesi talebinin;** 5434 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi ve mülga 2829 sayılı Kanunun 12 nci maddesi hükümlerine göre, 5434 sayılı Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda işçi, mevsimlik işçi, geçici işçi vb. statülerde çalışanlara ikramiye ödenebilmesi için, bu çalışmalara yukarıda anılan maddelere göre kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenmediğinin tespitiyle birlikte kişilerin kamuda geçen çalışmalarının, **1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması gerektiği hususu dikkate alınarak,** kamuda resmi sigortalı olarak çalıştığı sürelerin sona erme nedenine ilişkin herhangi bir belge bulunmadığı gerekçesiyle **reddedilmesi işleminin,** anılan idarenin başvurusu 1981 yılında işe davet etmiş olmasına rağmen başvuranın davete icabet etmediği yönündeki iddialarını kanıtlayacak hiçbir belge sunamadığı, Kurumumuza gönderdiği ve 1982 yılına ilişkin olduğu anlaşılan; ancak “işveren vekili” ve “işçi” imzalarını havi olmayan ve üzerinde “*İşbaşı verildiği halde işe gelmemiştir.22.05.1982*” şerhi olan “Geçici İşçilerle Yapılacak Sözleşme” nüshasının, başvuranın işe davet edildiği ve işe başlamadığı hususunu kanıtlayıcı nitelikte bir belge olarak değerlendirilemeyeceği dikkate alınarak, **hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.**

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

34. İyi yönetim ilkelerine, 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “İyi yönetim ilkeleri” başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiştir. **Söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde;** başvurunun incelenmesi ve araştırılması kapsamında, Kurumumuzca istenilen bilgi ve belgelerin İdare tarafından süresi içerisinde ve gerekçeli olarak Kurumumuza gönderildiği, böylece “kararların gerekçeli olması ve makul sürede karar verme” **ilkelerine uygun davranıldığı;** ancak İdarenin, başvurucuya verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğini göstermediği, bu nedenle “karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi” **ilkesine uymadığı** anlaşılmış olup; idarenin bahse konu ilkeye uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

35. 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu Tavsiye Kararının idareye tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde idare tarafından herhangi bir eylem ya da işlem tesis edilmezse (varsa) dava açma süresinden kalan süre işlemeye devam edecek olup; Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN KABULÜNE;**

Başvuranın işçi olarak çalıştığı sürelerin emekli ikramiyesi ödenmesinde dikkate alınması ve emekli ikramiyesinin ödenmesi için **İVEDİLİKLE** yeni bir işlem tesis edilmesi hususunda **ÇAY İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE** ve **SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca; ÇAY İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ve SOSYAL GÜVENLİK KURUMU tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Kararın BAŞVURANA, ÇAY İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE ve SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır

Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi