

NOT: Sürekli işçi kadrosundaki personelin emeklilik yaş sınırı hakkında

T.C.

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-13371877

16/09/2025

Konu: Görüş (Sürekli İşçi Kadrosundaki Personelin Emeklilik Yaş Sınırı)

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: tarihli ve sayılı yazısı.

..... Belediyesinde sürekli işçi kadrosunda çalışmakta olan personelin emeklilik için aranılan yaş sınırına ilişkin görüş talep edilen ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun;

"Tanımlar" başlıklı 2 nci maddesinin birinci fıkrasında, "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. ...*" hükmü,

"Tanım ve şekil" başlıklı 8 inci maddesinde, "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.*"

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur." hükmü,

"Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi" başlıklı 9 uncu maddesinde, "*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.*"

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir." hükmü,

"Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlıklı 11 inci maddesinde, "*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*"

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." hükmü yer almaktadır.

İş sözleşmesinin tanımı, içeriği ve türleri Kanunun 8 ila 16 ncı maddelerinde düzenlenmiştir.

Öte yandan, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde, "...

j) Sürekli işçi: Kamu kurum ve kuruluşlarında belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiyi,

ifade eder." hükmü ile "İşçi olarak alınacaklarda aranacak şartlar" başlıklı 4 üncü maddesinde, "(1) İşçi olarak alınacaklarda;

a) 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,

b) 18 yaşını tamamlamış olmak,

c) Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,

ç) Kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel şartları taşımak, şartları aranır.

(2) Engellilerin, durumlarını ilgili mevzuatına göre yetkili sağlık kuruluşlarından alınan engelliler için sağlık kurulu raporuyla belgelendirmeleri gerekir.

(3) Geçici işçi alımlarında, hizmetin gerektirdiği hâllerde kamu kurum ve kuruluşlarının talebi hâlinde, işçi olarak alınacakların 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesi kapsamında son başvuru tarihinden önceki altı aya kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olması şartı aranabilir. Bu fıkranın uygulanmasında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin dört numaralı alt bendi kapsamında tarımsal faaliyette bulunanlar ile aynı Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan kişiler ve isteğe bağlı sigortalılar, aranması halinde bu şarttan muaf tutulur. Buna ilişkin kontrol işçi alımını yapacak kamu kurum ve kuruluşu tarafından yapılır." hükmü yer almaktadır.

Yine, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3 üncü maddesinde, "(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve **yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. ...**" hükmü ile "Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller" başlıklı 7 nci maddesinde, "(1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır:

...

c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele" hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, Çalışma Genel Müdürlüğünden alınan 09.09.2025 tarihli ve E-41515602-000-524612 sayılı örnek görüş yazısında, "Yukarıda yer alan hükümler çerçevesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçinin emeklilik şartlarını sağlaması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesini gerektiren bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun'da, asgari hususlar belirtilmiş olup, çalışma koşullarının işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile serbestçe belirlenebilmesi mümkün bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 03.03.2023 tarihli ve 32121 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 2. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23. ve geçici 24. maddeleri kapsamındaki işçilerin, emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmaları halinde iş sözleşmelerinin zorunlu olarak feshini gerektiren hükümler yürürlükten kaldırılmıştır." açıklamasına yer verilmiştir.

Bu itibarla, yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ve açıklamalar çerçevesinde, kamu idarelerinde belirsiz süreli iş akdiyle istihdam edilen sürekli işçi kadrosundaki personelin azami çalışabilecekleri yaş şartına ilişkin herhangi bir düzenleme olmadığı, çalışma koşullarının işçi ve

işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile serbestçe belirlenebileceği mütalaa edilmektedir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

.....

Bakan a.
Yerel Yönetimler Genel Müdürü

Dağıtım

Gereği:

..... Belediye Başkanlığına

Bilgi:

..... Valiliğine

(Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü)