

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU
E. 2012/9-1372
K. 2013/500
T. 10.4.2013

- ALACAK DAVASI (Eksik Ödenen Kıdem Tazminatının Tahsili - İstifa Etmek Suretiyle İşyerinden Ayrılan İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanmayacağından Dava Konusu Dönem Çalışmasının Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınmasının Mümkün Olmadığı)
- KIDEM TAZMİNATI (Davacının Kıdem Tazminatı Hesabında Nazara Alınması Gerektiğini İleri Sürdüğü Şeker Fabrikasındaki Çalışmasının Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Erdiğini İddia ve İspat Edilemediği - Davanın Reddi Yerine Kabulüne Karar Verilmesinin Hatalı Olduğu/Alacak Davası)
- KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN NEDENLER (Alacak Davası - İstifa Etmek Suretiyle İşyerinden Ayrılan İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanamayacağı/Dava Konusu Dönem Çalışmasının Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınması Mümkün Olmadığından Davanın Reddi Gerektiği)

ÖZET : Dava; eksik ödenen kıdem tazminatının tahsili istemine ilişkindir. Somut olayda, davacının kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerektiğini ileri sürdüğü Elbistan Şeker Fabrikasındaki çalışmasının kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiği iddia ve ispat edilememiştir. Davacı bu işyerinden ayrılıp davalı nezdinde çalışmaya başladığı tarihten sonra verdiği dilekçe ile Elbistan Şeker Fabrikası işyerinden istifa ederek ayrıldığını açıklamıştır. İstifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, dava konusu dönem çalışmasının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün değildir. Mahkemece aksi yönde değerlendirme yapılarak davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA : Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kayseri 1.İş Mahkemesi'nce davanın kabulüne dair verilen 20.11.2008 gün ve 2008/808 E. 2008/1232 K. sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.06.2011 gün ve 2011/27891 E., 2011/19319 K. sayılı ilamı ile;

(... Davacı vekili, davacının aynı işverene bağlı değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken 1983-1987 tarihleri arasındaki çalışmasının tazminat hesabına dahil edilmediğini belirterek kıdem tazminatı ödenmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 1983 -1987 tarihleri arasında Elbistan Şeker Fabrikasında montajcı olarak çalıştığını ve istifa ederek işten ayrıldığını, istifa etmesi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kıdem tazminatına esas alınması gereken süre konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanunlarında düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken süreyi başlatacaktır. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemeyecektir. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirim muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz.

2822 sayılı yasanın 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz.

İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı guruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında "şirketler arasında organik bağ" dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi (Yargıtay 9.HD. 26.3.1999 gün 1999/18733 E, 1999/6672 K.). Ancak daha sonraki kararlarda organik bağdan söz edilerek sonuca gidilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 28.11.2005 gün 2005/34442 E, 2005/37457 K.). Dairemizin bu yöndeki kararları son yıllarda istikrar kazanmış ve farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebilmesi için işyeri devri, hizmet akti devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği çok sayıda kararda vurgulanmıştır (Yargıtay 9. HD. 22.10.2007 gün 2007/ 5762 E, 2007/ 30979 K.). Ancak, bu yöndeki yaklaşım işçilerin yasal haklarını karşılamada özellikle davaların uzaması göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kalmıştır. Bu nedenle Dairemiz önceki içtihatlarına dönmüştür. Bu yolla kıdem tazminatının hesabında organik bağ çerçevesinde sonuca ulaşma hedeflenmiştir.

İşçinin alt işverende geçen hizmet süresinin, -işyeri devri ayrık olmak üzere- asıl işveren ait işyerinde geçmiş olarak değerlendirilmesinin de mümkün değildir.

1475 sayılı yasanın 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli nedenlerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı

hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Kıdem tazminatına hak kazanmadığı halde avans adı altında ödemeyi alan ve bu şekilde yararlanan işçi de sonucuna katlanmalıdır. Dairemizin Kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır (Yargıtay 9.HD. 2008/ 18826 E, 2008/ 14859 K).

Yargıtay uygulaması, kamu kurum ve kuruluşlarından emeklilik sebebiyle ayrılan işçi yönünden borçlanılan askerlik süresinin de kıdeme esas süreye ekleneceği şeklindedir. İşçinin ölümü halinde de mirasçılardan talep edebileceği kıdem tazminatı hesabında borçlanılan askerlik süresinin dikkate alınması gerekir (Yargıtay HGK. 9.4.2004 gün 2004/ 9-339 E, 2004/357 K.).

Somut olayda, davacının kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerektiğini ileri sürdüğü Elbistan Şeker Fabrikasındaki çalışmasının kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiği iddia ve ispat edilememiştir. Davacı bu işyerinden ayrılıp davalı nezdinde çalışmaya başladığı 15.03.1988 tarihinden sonra verdiği 17.04.1988 tarihli dilekçe ile Elbistan Şeker Fabrikası işyerinden istifa ederek ayrıldığını açıklamıştır. İstifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, dava konusu dönem çalışmasının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün değildir. Mahkemece aksi yönde değerlendirme yapılarak davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...),

Gerekçesiyle oybirliğiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR : Dava; eksik ödenen kıdem tazminatının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Bakanlığı'na bağlı 2. Ana Bakım Merkezi Komutanlığı işyerinde çalışmakta iken, emeklilik nedeni ile 14.05.2008 tarihinde hizmet akdinin sona erdiğini, müvekkilinin davalı işyeri dışında kamu kuruluşlarında (Elbistan Şeker vs) geçen hizmetlerinin tazminatlarının ödenmediğini, bu nedenle eksik ödenen kıdem tazminatı fark alacağını tahsilini istediğini, İş Kanununun 14/4 maddesi gereğince tazminat ödenmesi gerektiğini belirterek, emeklilik nedeni ile hizmet akdi sona eren davacının kıdem tazminatı alacağını, iş akdinin sona erdiği 14.05.2008 tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Millî Savunma Bakanlığı vekili, davacının 2. Ana Bakım Merkez Komutanlığında 15.03.1988-14.05.2008 tarihleri arasında çalıştığını kıdem tazminatının emekli olduğu tarihte eksiksiz olarak davacıya ödendiğini, davacının iş yeri şahsi dosyasının incelenmesinde sadece 1983-1987 tarihleri arasında Elbistan Şeker Fabrikasında montajcı olarak görev yaptığı ve kendi isteği üzerine ayrıldığı beyanının güvenlik soruşturmasına esas tanzim edilen 01.02.1988 tarihli "tercüme-i hal" bilgi fişinin bulunduğu diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetleri ile ilgili belge ibraz etmediğini, bu konuda kıdem tazminatı ödenmesi için bir talepte de bulunmadığını, davacının Elbistan Şeker Fabrikasındaki işinden kendi isteği ile ayrıldığı için kıdem tazminatına hak kazanmadığını belirterek, davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece; davacının, davalı iş yerinde 15.03.1988 işe girerek çalışmaya başladığı emeklilik nedeniyle iş akdini feshettiği 14.05.2008 tarihine kadar çalıştığını, davalı işverenin davacının işçi statüsünde çalıştığını bu kamu kuruluşundaki toplam 1190 günlük hizmeti kıdeme esas hizmetinden saymadığı, sadece 2. Ana Bakım Merkez Komutanlığı iş yerindeki 15.03.1988-14.05.2008 çalışma dönemini dikkate alarak kıdem tazminatı hesabı yaptığı, gerekçesiyle davanın kabulüne dair verilen karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Özel Daire'ce, yukarıda açıklanan nedenlerle karar bozulmuştur.

Yerel mahkemece, davacının istifasına ilişkin 17.04.1988 tarihli dilekçesinde davacının imzasının bulunmadığının tespit edildiği, bu nedenle bozmanın maddi hataya dayalı olduğunu belirterek önceki hükümde direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında işin esasına geçilmeden önce, ilk kararda yer almayan "davacının istifasına ilişkin 17.04.1988 tarihli dilekçesinin aslının Elbistan Şeker Fabrikasından yazı ile istendiği, gelen istifa dilekçesinin incelenmesinde davacının imzasının bulunmadığı, bozmanın maddi hataya dayandığı" gerekçesi eklenerek verilen kararın gerçekte yeni hüküm niteliğinde olup

olmadığı; dolayısıyla, temyiz incelemesinin Hukuk Genel Kurulu'nca mı, yoksa Özel Daire'ce mi yapılması gerektiği hususu, ön sorun olarak ele alınmış ise de; temyiz incelemesi sırasında söz konusu dilekçenin Özel Daire'ce değerlendirilmiş olması nedeniyle kararın yeni hüküm niteliğinde olmadığı oybirliğiyle kabul edilmiş; işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

İşin esasına gelince;

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tespitinde, dava dışı Elbistan Şeker Fabrikasında çalıştığı sürenin dikkate alınıp alınmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Davanın yasal dayanağını oluşturan 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesinde; T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı yada 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 ödeneceği, buna karşılık belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi durumunda ise bu hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı ifade edilmektedir.

Anılan maddede kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler sınırlı olarak sayılmış olup; "istifa", kıdem tazminatına hak kazandıran "hizmet akdinin sona erme nedenleri arasında" yer almamaktadır. Dosya içeriğine göre, davacının, 15.03.1988 tarihinde Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı 2. Ana Bakım Merkez Komutanlığı iş yerinde çalışmaya başladıktan sonra, önceki iş yeri olan Elbistan Şeker Fabrikası Müdürlüğünden kendi isteği ile işten ayrıldığı, bu hususun "Tercüme-i Hal (Bilgi Fişi)" fişinden de anlaşıldığı, ayrıca davacının iş yerinden ayrılması ile ilgili "zorlayıcı" bir nedenin bulunduğu da kanıtlanmadığı görülmektedir.

Belirtilen bu maddi ve yasal olgular gözetildiğinde, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6217 sayılı Kanunun [30.](#) maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun [429.](#) maddesi gereğince BOZULMASINA, 5521 sayılı Kanunun [8.](#) maddesi uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 10.04.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.