

YARGITAY

22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14268

Karar No. 2013/3580

Tarihi: 22.02.2013

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/25

- **İLK DÖNEM ÇALIŞMANIN İSTİFAYLA SONA ERMESİ**
- **AYNI İŞYERİNDE İKİNCİ DÖNEM ÇALIŞMANIN HAKLI NEDENLE SONA ERMESİ**
- **İSTİFA EDEN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇAMAYACAĞI**
- **İSTİFAYLA SONA EREN İLK DÖNEM İÇİN KIDEM TAZMİNATINA KARAR VERİLEMEYECEĞİ**
-

ÖZETİ 1475 sayılı Kanun'un 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 fasıllı 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 on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olma

. İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. Bu sebeple davacının sadece ikinci dönem çalışması nazara alınarak kıdem tazminatı alacağına hüküm altına alınması gerekir

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, asgari geçim indirimi ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Zencirkıran Gural tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, makineci olarak 20.03.2006-28.05.2007 ve 10.03.2008-22.07.2010 tarihleri arasında iki dönem çalışması olduğunu, sigorta primlerinin düşük miktardan yatırılması, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi sebebi ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile aile geçim indirimi, fazla çalışma, ve genel tatil alacaklarını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının 20.03.2006-28.05.2007 dönemindeki çalışmasını istifa etmek sureti ile 28.05.2007 tarihinde kendisinin sona erdirdiğini, 10.03.2008 tarihinde tekrar çalışmaya başladığını, 27.07.2010 tarihinden itibaren hiçbir sebep göstermeden işe gelmediğini, nadiren yapılan fazla mesai ücretlerinin ödendiğini, maaşların düzenli ödendiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının davalıya ait işyerinde iki dönem halinde çalıştığı, birinci dönem sonunda istifa dilekçesi ve ibraname vererek işten ayrıldığı iddia edilmiş ise de, istifanın fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi sebebi ile yapıldığından işyerindeki hizmetlerin birleştirilerek değerlendirildiği; davacının birinci dönem sonunda davalıyı ibra ettiğine dair ibraname verilmiş ise de, ibranamede davacıya dava konusu alacaklar yönünden herhangi bir ödeme yapıldığı belirtilmediğinden dava konusu alacaklar yönünden geçersiz olup dikkate alınmadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ilk dönem çalışması sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşılabilecek 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.

1475 sayılı Kanun'un 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 eklenecek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

Somut olayda, davacının makineci olarak davalıya ait işyerinde 20.03.2006-28.05.2007 ve 10.03.2008- 22.07.2010 tarihleri arasında iki dönem halinde çalıştığı uyuşmazlık dışıdır. Davacı ilk dönem çalışmasını gördüğü lüzüm üzerine istifa ederek sona erdirmiştir. Davacının ikinci döneme ilişkin iş sözleşmesini fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi sebebi ile haklı nedenle feshettiği ve 10.03.2008-22.07.2010 tarihleri arasındaki ikinci dönem çalışmasını kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlandırdığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. Bu sebeple davacının sadece ikinci dönem çalışması

nazara alınarak kıdem tazminatı alacağıının hüküm altına alınması gerekirken, 20.03.2006-28.05.2007 tarihleri arasındaki ilk çalışma dönemi için de kıdem tazminatı hesaplanarak hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.02.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.