

- **ARALIKLI ÇALIŞMALARDA HER BİR DÖNEMİN KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEK ŞEKİLDE SONA ERMESİ HALİNDE KIDEM SÜRESİNİN TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ**
- **ARA VERİLEN DÖNEM 10 YILI AŞMIŞSA BU DÖNEM İÇİN KIDEM TAZMİNATI HESABI YAPILAMAYACAĞI**

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 olmaz.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi H. Can tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili; davacının iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı cevabında; davacının 01.12.1999-31.07.2000 tarihleri arasındaki çalışması nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatının zamanında ödendiğini, 01.10.2000 tarihinde yeniden işe girerek çalışmaya başladığını 20.01.2011 tarihinde ayrılması üzerine kıdem tazminatının ödendiğini diğer alacak iddialarının yersiz olduğunu ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece kıdem tazminatı isteği yapılan ödemelerle konusuz kaldığından karar verilmesine yer olmadığına, diğer istekler yönünden ise bilirkişi raporundaki hesaplamalar göre davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraflar vekillerince temyiz edilmiştir.

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

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 Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre yürürlüğüne devam olunan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

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 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 olmaz.

Dosya içeriğinden, 01.12.1994 tarihinde işe giren davacının 31.07.2000 tarihinde işveren iddiasına göre haklı nedenle çıkarıldığı, ancak haklı feshedildiğine dair bir delil sunmadığı gibi bu dönem için hazırlanan kıdem tazminat bordrosunda da davacı 825,24 TL kıdem tazminatı ödeneceğinin belirtildiği, davalı tarafın savunmasında kıdem tazminat bordrosundaki miktarın ödediğini ileri sürdüğü, davacının ise bu hesaplanan kıdem tazminatının kendisine ödenmediğini iddia ettiği, davalı tarafından ödemeye dair bir kaydın sunulmadığı anlaşılmaktadır.

Somut olayda davacının işyerinde 01.12.1994-31.07.2000 ve 01.10.2000-21.01.2011 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle sona erdirdiği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Mahkemce hükme esas alman bilirkşi raporunda davacının 1994-2000 yılları arasındaki çalışması kıdem süresine katılmayarak dışlanmıştır. Oysa davacının bu dönemdeki çalışmasının kıdem tazminatını hak edemeyecek şekilde sona erdirildiği veya tahakkuku yapılan kıdem tazminatının da ödendiği işverence ispat edilemediğinden 01.02.1994-31.07.2000 tarihleri arşındaki dönemin kıdem süresine katılarak tazminatının hesaplanması gerekirken yanılğı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.11.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.