

YARGITAY
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/11960
Karar No.	2014/18676
Tarihi:	13.10.2014

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK. /14

- **KIDEM TAZMİNATI**
- **KIDEM SÜRESİNİN FİİLEN İŞ İLİŞKİSİNİN KURULDUĞU TARİHTEN BAŞLAYACAĞI**
- **FİİLEN ÇALIŞMANIN BAŞLADIĞI TARİHİN BELİRLENDİĞİ DURUMLARDA SGK KAYITLARINA İTİBAR EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ 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 kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan yasalarla düzenlenmiştir

Mahkemece davacının kıdeminin, bilirkişi raporunda belirlendiği üzere, SGK kayıtları gibi, 2.1.2008-14.8.2012 tarihleri arasında 4 yıl 7 ay 12 gün olduğu kabulüyle kıdem tazminatı talebi hüküm altına alınmıştır. Ancak dosyaya sunulmuş mazot alım fişlerinin incelenmesinden, davacının davalıya ait araçlara 1.12.2007 tarihinde mazot aldığı ve bu tarih itibarıyla davalının işçisi olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kıdeminin 1.12.2007 tarihinden başlatılması gerekirken, resmi kayıtlara itibarla eksik süreli olarak belirlenmesi hatalı olup bozma nedenidir.

Dava Türü : Alacak

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün Yargıtay’ca incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı, dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine

2-Davacı, davalı işyerinde tanker şoförü olarak çalışırken iş akdini, fazla mesai ve tatil çalışmaları ücretlerinin ödenmediği için haklı nedenle feshettiğinden bahisle kıdem tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

Davalı, davacının iş akdini, istifa ederek kendisinin feshettiğini haklı bir nedeni olmadığını, tüm haklarının ödendiğini hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacının kıdeme esas çalışma süresi hususunda 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 kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan yasalarla düzenlenmiştir.

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

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminata hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken tarihtir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemez. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir.

Somut olayda, davacı, dava dilekçesi ile işe girişi ile hemen sigorta girişinin yapılmadığı ve resmi kayıtlardan daha uzun süre çalıştığını bildirerek kıdeminin, 21.10.2007-14.8.2012 tarihleri arasında olduğunu bildirmiş ve buna göre hesaplama yapılmasını talep etmiştir. Mahkemece davacının kıdeminin, bilirkişi raporunda belirlendiği üzere, SGK kayıtları gibi, 2.1.2008-14.8.2012 tarihleri arasında 4 yıl 7 ay 12 gün olduğu kabulüyle kıdem tazminatı talebi hüküm altına alınmıştır. Ancak dosyaya sunulmuş mazot alım fişlerinin incelenmesinden, davacının davalıya ait araçlara 1.12.2007 tarihinde mazot aldığı ve bu tarih itibarıyla davalının işçisi olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kıdeminin 1.12.2007 tarihinden başlatılması gerekirken, resmi kayıtlara itibarla eksik süreli olarak belirlenmesi hatalı olup bozma nedenidir. Kıdem süresinin değişmesi nedeniyle, yapılan tüm hesaplamaların yeniden değerlendirilerek çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekmektedir.