

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2012/10860
Karar No.	2014/1760
Tarihi:	02.06.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /2,8

1475 S. İşK. /2,8

- **EMEKLİ SANDIĞI HÜKÜMLERİNE TABİ SÖZLEŞMELİ ÇALIŞIRKEN İŞÇİLİĞE GEÇİŞ**
- **SÖZLEŞMELİ DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİ OLMADIĞI İÇİN KIDEM TAZMİNATI VE DİĞER İŞÇİLİK ALACAKLARININ İSTENEMEYECEĞİ**
- **EMEKLİ OLMADAN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLEMeyeceĞİ**
-
-

ÖZETİ 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun 12. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, “Son defa T.C. Emekli Sandığına tabi görevlerden emekliye ayrılan ve...” ibaresi Anayasa Mahkemesinin 5.2.2009 gün ve 2005/ 40 E, 2009/ 17 K. sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, davacı işçinin ilerde emekli olması durumunda davaya konu olan 1990-1998 yılları arasındaki çalışmaları sebebiyle Emekli Sandığından talep hakkı doğabilecektir. Dosya içeriğine göre davacı 1990-1998 yılları arasında 5434 sayılı Emekli Sandığı Hükümlerine tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde davalı bankada görev yapmış ve 01.04.1998 tarihinde davalı bankanın özelleştirilmesi sonucu İş Kanununa tabi olarak çalışmaya devam etmiştir. Bu arada 5434 sayılı yasanın geçici 192. maddesi uyarınca Emekli Sandığı ile olan bağlantısı devam etmiş ve iş sözleşmesinin feshedildiği 18.1.2002 tarihine kadar bu şekilde çalışmıştır. Davalı işveren tarafından 01.04.1998- 18.01.2002 tarihleri arasında kalan süre için kıdem tazminatı ödenmiştir.

İşyerinden emeklilik sebebiyle ayrılmamış olan davacı işçinin 5434 sayılı yasa hükümlerine tabi 1990-1998 yılları arasında kalan çalışmaları için kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmadığı gibi bu dönem için arada iş ilişkisi bulunmadığından ve İş Kanunu

tabi bir çalışma yapılmadığından, bu kanuna dayanılarak fazla mesai ve hafta tatil ücret alacağı istemleri de talep edilemez. Mahkemece, isteklerin tamamının reddi gerekirken yazılı şekilde kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı vekili, davacının sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için kıdem tazminatı ile fazla mesai ve hafta tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece olumsuz yargı yolu uyuşmazlığının Uyuşmazlık Mahkemesi kararı uyarınca çözümlenmesi üzerine yapılan yargılama sonunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının Eti Bank A.Ş de 657 sayılı kanun kapsamında sözleşmeli personel olarak Ordu şubesinde 02.05.1990 tarihinde çalışmaya başladığını 1994 yılında Giresun şubesine tayin olduğunu 02.03.1998 tarihine kadar çalıştığını bu tarihte bankanın özelleştirildiğini tüm çalışan personelin özlük hakları ile birlikte özel sektöre geçtiği güvencesinin verilmesine üzerine çalışmaya devam ettiğini, bankanın 2000 yılında BDDK ya devredildiğini, fona devrinden sonra 18.01.2002 de işten çıkarıldığını, özelleştirme tarihi olan 01.04.1998-18.04.2002 dönemi için hakkettiği işçilik alacaklarının ödendiğini ancak 01.04.1998 kadar olan haklarının ödenmediğini belirterek, davacının sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için kıdem tazminatı ile fazla mesai ve hafta tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının talep ettiği dönemlerde işçi statüsünde bulunmaması nedeniyle idari yargının görevli olduğunu, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece uyuşmazlık mahkemesinin adli yargı yerinde uyuşmazlığı görülmesi gerektiği gerekçesi ile iş mahkemesinin görevsizlik kararının kaldırılması kararı üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının özelleştirme sonrasında özel hukuk tüzel kişiliği statüsüne gelen banka işyerindeki çalışmasına tüm yasal ve özlük hakları devredilmek suretiyle devam ettiği için kıdem tazminatının hesabında tüm hizmet süresinin dikkate alınması gerektiği ve buna göre hesap yapılması gerektiği ve dinlenen tanık anlatımlarına göre yapıldığı ispatlanan fazla mesai ücretlerinin talep edilmesi mümkün olduğu gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, hesaplanan fark kıdem tazminatı ile fazla mesai ücret alacağının davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1/2 maddesi uyarınca; "Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet

konularına bakılmaksızın uygulanır. Kısaca taraflar arasında iş sözleşmesi kurulması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılan istekler için, taraflar arasında iş ilişkisi veya iş ilişkisi bulunmayan dönemin işçilikte geçen süre ile birleştirilmesi için normatif yasal düzenlemeler bulunmalıdır.

Halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/4. maddesinde, "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da 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 ödenir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan hükme göre 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabi olarak geçen hizmetler için kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için yaşlılık veya malullük ya da toptan ödemeye hak kazanacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi gerekir.

Bazı özel yasalarda işçinin kıdem tazminatına hak kazanması durumunda Emekli Sandığına geçen hizmetler için de kıdem tazminatı ödeneceği şeklinde kurallar olup, sözü edilen kurumlarda çalışanlar yönünden emeklilik koşulu aranmamaktadır. Örneğin, Türk Telekomla ilgili 4673 Sayılı Yasanın geçici 3.maddesinde, 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak çalışıp da iş mevzuatına tabi statüye geçmiş ya da geçecek olanların iş akitlerinin, kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona ermesi halinde Türk Telekomda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödeneceği kurala bağlanmıştır. Bu durumda anılan kurum bakımından memuriyette geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için işçinin emeklilik suretiyle ayrılmış olması zorunlu değildir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarında da, 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerin sınırlı olarak sayıldığı açıklanmıştır(Yargıtay HGK 25.11.2009 gün 2009/ 9-469 E, 2009/ 570 K.).

Öte yandan, 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun 12. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, "Son defa T.C. Emekli Sandığına tabi görevlerden emekliye ayrılan ve..." ibaresi Anayasa Mahkemesinin 5.2.2009 gün ve 2005/ 40 E, 2009/ 17 K. sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, davacı işçinin ilerde emekli olması durumunda davaya konu olan 1990-1998 yılları arasındaki çalışmaları sebebiyle Emekli Sandığından talep hakkı doğabilecektir. Dosya içeriğine göre davacı 1990-1998 yılları arasında 5434 sayılı Emekli Sandığı Hükümlerine tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde davalı bankada görev yapmış ve 01.04.1998 tarihinde davalı bankanın özelleştirilmesi sonucu İş Kanununa tabi olarak çalışmaya devam etmiştir. Bu arada 5434 sayılı yasanın geçici 192. maddesi uyarınca Emekli Sandığı ile olan bağlantısı devam etmiş ve iş sözleşmesinin feshedildiği 18.1.2002 tarihine kadar bu şekilde çalışmıştır. Davalı işveren tarafından 01.04.1998- 18.01.2002 tarihleri arasında kalan süre için kıdem tazminatı ödenmiştir.

İşyerinden emeklilik sebebiyle ayrılmamış olan davacı işçinin 5434 sayılı yasa hükümlerine tabi 1990-1998 yılları arasında kalan çalışmaları için kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmadığı gibi bu dönem için arada iş ilişkisi bulunmadığından ve İş Kanunu tabi bir çalışma yapılmadığından, bu kanuna dayanılarak fazla mesai ve hafta tatil ücret alacağı istemleri de talep edilemez. Mahkemece, isteklerin tamamının reddi gerekirken yazılı şekilde kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret alacağının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 02.06.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.