

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/33210
Karar No. 2010/1177
Tarihi: 25.01.2010

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İŞK/14

-
- ***BİRDEN FAZLA İŞVERENDE GEÇEN HİZMET SÜRESİ***
- ***KIDEM TAZMİNATI HESABINDA SÜRELERİN BİRLEŞTİRİLMESİNİN KOŞULLARI***
- ***ORGANİK BAĞ***

ÖZETİ: İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin koşullarından olan en az bir yıllık çalışmasının aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olması gerekir. 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 (Yargıtay9.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

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.

Şirket işyerinde 05.03.1999-24.02.2000 tarihleri arasında geçen hizmet sürelerinin bu şirketler ile davalı arasında yukarıda açıklandığı üzere organik bağ olup olmadığı, hizmet akti devri bulunup bulunmadığı araştırılmadan kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması isabetli değildir. Dava dışı Alarko ve Aysel Şirketlerinin davalı şirketle bağlantısı birlikte istihdam veya organik bağ veya davacının bu şirketler ile davalı şirket arasında giriş ve çıkışlarının hizmet akti devri kapsamında değerlendirilmesi halinde, dava dışı Aysel ve Alarko Şirketi nezdinde geçen sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

DAVA : Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi nedeni ile ödenmeyen kıdem, ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hükümün taraf vekilleri tarafından temyizi üzerine, Mahkemece verilen ek karar ile davalı vekilinin 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8.maddesi uyarınca 8 günlük süresi içinde yapılmadığı gerekçesi ile davalı tarafın temyiz isteminin reddine karar verilmiş olup ek kararın davalı vekili tarafından süresi içinde temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8.maddesine göre iş mahkemesinden verilen kararlar teahhüt ve tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir. 31.03.2009 tarihinde usulüne uygun olarak teahhüt edilen karar, davalı vekili tarafından 8 günlük temyiz süresi geçtikten sonra 27.05.2009 tarihinde temyiz edilmiş olup, mahkemenin bu nedenle temyiz isteminin süre yönünden reddine ilişkin ek kararı usul ve yasaya uygun olduğundan, davalı vekilinin ek karara yönelik temyiz isteminin reddi ile kararın ONANMASINA,

2. Davacı vekilinin temyizine gelince;

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

b- Davacının kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne esas süresinin belirlenmesi uyuşmazlık konusudur. Hükme esas bilirkişi raporunda devamsızlık nedeni ile feshedilen süre, başka işveren nezdinde geçen süreler kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmamıştır. Davacı devamsızlık nedeni ile feshin haklı nedene dayanmadığını, ayrıca başka işyerinde geçen sürelerin davalı nezdinde geçtiğini, diğer işverenlerle davalı arasında bağlantı olduğunu, sürelerin birleştirilmesi gerektiğini iddia etmiştir.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin koşullarından olan en az bir yıllık çalışmasının aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olması gerekir. 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 (Yargıtay9.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.

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 fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur.

Diğer taraftan, aynı yasanın 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacının 07.09.1985-16.05.1997 tarihleri arasındaki çalışması devamsızlık nedeni ile davalı işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği ve davacı işçinin fesih bildirimini tebliğ ettiği, devamsızlığı kabul ettiği anlaşıldığından, bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması yerindedir. Ancak kayıtlarda Aysel A.Şirketi işyerinde 20.05.1998- 30.06.1998, Alarko Şirket işyerinde 05.03.1999-24.02.2000 tarihleri arasında geçen hizmet sürelerinin bu şirketler ile davalı arasında yukarıda açıklandığı üzere organik bağ olup olmadığı, hizmet akti devri bulunup bulunmadığı araştırılmadan kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması isabetli değildir. Dava dışı Alarko ve Aysel Şirketlerinin davalı şirketle bağlantısı birlikte istihdam veya organik bağ veya davacının bu şirketler ile davalı şirket arasında giriş ve çıkışlarının hizmet akti devri kapsamında değerlendirilmesi halinde, dava dışı Aysel ve Alarko Şirketi nezdinde geçen sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

Diğer taraftan 07.09.1985-16.05.1997 tarihleri arası, .devamsızlık nedeni ile sona eren sürenin ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması halinde, dava dışı Alarko ve Aysel Şirketlerinde geçen sürelerin yıllık ücretli iznin süresi ve ücret alacağının hesaplanmasında dikkate alınması gerekir.

Eksik inceleme kıdem tazminatının kısmen kabulüne, yıllık ücretli izin alacağının reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.01.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.