

**T.C. YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**

Esas No. 2016/7714 İlgili Kanun/Madde:  
Karar No. 2019/18059 1475 S. İşK/14  
Tarihi: 14.10.2019

- **KIDEM TAZMİNATINA ESAS KIDEM SÜRESİNİ BELİRLEYEN KURALIN NİSPİ EMREDİCİ SÜRE OLDUĞU İŞÇİ LEHİNE DEĞİŞTİRİLEBİLECEĞİ**
- **KIDEM SÜRESİNİN FİİLEN İŞE BAŞLANAN TARİHLE BAŞLAYIP FESİH TARİHİ İLE SONA ERECEĞİ İHBAR ÖNEL SÜRELERİNİN KIDEM SÜRESİNE EKLENECEĞİ**
- **ÇIRAKLIK ASKI HALLERİ ÜCRETSİZ İZİN SÜRELERİNİN KIDEM SÜRESİNDEN DÜŞÜLECEĞİ**
- **İŞÇİNİN ÇALIŞIRKEN ALDIĞI İSTİRAHAT RAPORLARININ KIDEM SÜRESİNE EKLENECEĞİ ANCAK BİR DEFADA İHBAR ÖNELLERİNE ALTI HAFTA EKLENEREK BULUNAN SÜREYİ AŞMASI HAKİNDE AŞAN SÜRENİN KIDEM SÜRESİNDEN DÜŞECEĞİ**

**ÖZETİ** Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde

nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle,

en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, bir

yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi

kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi

yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden

dikkate alınması gerekir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçirdiği süreler de kıdem tazminatına esas

alınmayacak, buna karşın deneme süresi kıdemine eklenecektir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda

sona erer. Kural olarak fesih bildirim muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Bildirimli fesihler

yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir.

İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı

hesabında dikkate alınmayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz

izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz.

..

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin, davalı işyerinde 21/04/2005 tarihinde işe başladığını, 31/10/2012 tarihe kadar kalite kontrolcü olarak çalıştığını, aylık 1.000 TL net ücret aldığını, davacı işçi tarafından iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davada zamaşımının gerçekleştiğini, belirsiz alacak davası açılmayacağından davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, talep sonucunun açık olmadığını, davacının çalışma koşulları ve süresi iddialarının gerçek dışı olduğunu, davacının iş akdinin istifa ile sonlandığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş akdinin davacı tarafından işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle haklı sebeple feshedildiği, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2-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 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.

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, yürürlükte bırakılan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinde, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gerekir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçirdiği süreler de kıdem tazminatına esas alınmayacak, buna karşın deneme süresi kıdemine eklenecektir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirim muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir.

İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz.

Somut uyuşmazlıkta, dosya içeriğine göre davacı işçinin kendi talebi üzerine 18.06.2012-31.10.2012 tarihleri arasında ücretsiz izin kullandığı anlaşılmakta olup, bu sürenin kıdem tazminatına esas süreden dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

3-Davacının 06.03.2012-18.06.2012 tarihleri arasında doğum izni kullandığı ve fiilen davalı işyerinde çalışmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, fazla mesai ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti hesaplamalarında fiilen çalışılmayan bu süre dışlanmadan sonuca gidilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.10.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.