

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5562
Karar No. 2021/9893
Tarihi: 03.06.2021

- AYNI İŞVEREN YANINDA ARALIKLI ÇALIŞMA
- ARALIKLI ÇALIŞMADA İHBAR TAZMİNATI-NIN HER ARA VERME DÖNEMİNDEKİ FESHİN ŞEKLİNE GÖRE ARA VERİLEN TARİHTEKİ ÜCRET VE KIDEME GÖRE AYRI AYRI HESAPLANACAĞI
- TÜM HİZMET SÜRELERİ BİRLEŞTİRİLEREK İHBAR TAZMİNATI HESAPLANAMAYACAĞI
- TÜM HİZMET SÜRELERİ BİRLEŞTİRİLİP SON ÜCRET VE SON FESHE GÖRE KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANACAĞI
- TBK YÜRÜRLÜĞÜNDEN ÖNCE FESİHTEN SONRA İMZALANMIŞ İBRANAMEYE DEĞER VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ
- TBK YÜRÜRLÜĞÜNDEN ÖNCE DÜZENLENMİŞ MİKTAR İÇEREN İBRANAMENİN MAKBUZ NİTELİĞİNDE OLDUĞU

ÖZETİ: İhbar tazminatı bakımından ise, mülga 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesaplaması yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş akdinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli,

ihbar tazminatına hak kazanıldığına tespitinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir. Belirtildiği üzere, davacının aralıklı çalışmalarının her birinin iş sözleşmesinin feshi ile sonlanıp sonlanmadığı ve bu feshe göre işçiye kanuni haklarının ödenip ödenmediği tespit olunmalıdır. Feshe göre işçilik haklarının ödendiği belirlendiğinde, önceki çalışmalarının tasfiye edildiği kabul edilmeli ve tazminat hesabı açısından daha sonraki çalışma süresine eklenmemelidir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde işçilik alacaklarının ödenmediği anlaşıldığında ise, bu defa aralıklı çalışma süreleri birleştirilmeli ve en son tazminata hak kazanacak şekilde gerçekleşen feshe göre son ücret üzerinden hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.

Dosyaya işverence renkli fotokopi olarak sunulan ödeme ve ibraname gibi belgelerin geçerliliğinin denetlenebilmesi için Mahkemece asılları getirtilmeli, ardından davacı asilin diyecekleri sorulmalı ve Mahkemece geçerlilik denetimi yapılmalıdır. İşçinin imzasını taşımayan belgelere değer verilmemelidir. İşçinin imzasını taşıyan, fesihten sonra düzenlenen ve savunma ile çelişmeyen, davaya konu hakların sayıldığı ibranamelere değer verilmelidir. Salt miktar içermemiş oluşu ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Miktar içeren ibranameler ise makbuz olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, davalı tarafça, davacının 12.02.2005 - 19.08.2005 tarihleri arasında geçen çalışmasına ilişkin ibraz edilen 19.08.2005 tarihli ibranameye konu alacakların davacı adına 'Garanti Bankası'nın 763 numaralı şubesinin 9095656 numaralı Euro hesabına' ödenmiş olduğu bildirildiğinden, bu hesaba ait dökümler getirtilerek, davacının ibranameye ve ödemeye ilişkin beyanı alınmak suretiyle değerlendirme yapılmalıdır.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenin yurt dışında bulunan şantiyelerinde makine süpervizörü olarak 1973 ile 2013 tarihleri arasında çalıştığını, son net ücretinin saat başı 19,00 Katar Riyali (QAR) olmakla birlikte üç öğün yemek, barınma ve ısınma gibi gereksinimlerinin de işverence karşılandığını, sözleşmesinin davalı tarafından haklı sebep olmaksızın feshedilerek Türkiye'ye gönderildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanışımı definde bulunarak, davacının G. Q./Al M. Şirketinde çalıştığını ve davalı şirket açısından husumet yokluğu bulunduğunu, davacının aldığı son ücretin bordrolarda gösterilen ücret olduğunu, davacıya çalışma dönemleri sonunda ödemeler yapıldığını, davacının ibraname ve feragatname belgeleri imzaladığını beyanla davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davacının hizmet dökümü bilgisinde davalı şirkete ait değişik işyerlerinde çalışmasının olduğunu görüldüğü, çalışma aralarının 10 yıldan fazla olmaması nedeniyle zamanışımı itirazının dikkate alınmadığı, 2006 tarihli ücret sözleşmesine göre aylık ücretinin 6022 Katar Riyali olduğu (saatlik ücreti 26,76 Katar Riyali) ancak dava dilekçesinde son olarak saat ücretinin 19,00 Katar Riyali olduğunu belirtilmesi nedeniyle taleple bağlı kalındığından saat ücretinin net 19,00 Katar Riyali olduğunu ve ilave menfaatlerin aylık 545,25 Katar Riyali olduğunu kabul edildiği, davacının çalışmasının iş bitimi nedenine bağlı olarak işverenin feshi ile gerçekleştiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmış olduğu, davacı ile yapılan hizmet sözleşmelerinin sonunda davacıya toplamda kıdem tazminatı olarak 51.877,72 Katar Riyali ve ihbar tazminatına karşılık 9.953,30 Katar Riyali ödeme yapıldığının anlaşıldığı, bu tutarların mahsubu sonucunda davacının ihbar tazminatı alacağına kalmadığı, bakiye 57.644,31 Katar Riyali kıdem tazminatı alacağına olduğu tespit edilerek, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı taraf vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının 05/01/1983 - 12/11/2010 tarihleri arasında kesintili şekilde davalı şirketin yurt dışı şantiyelerinde makine süpervizörü olarak çalıştığı, 16/03/2006 tarihli yurtdışı hizmet sözleşmesinde belirtilen ücret dikkate alınmak ve davacının talebiyle bağlı kalınmak suretiyle tespit edilen aylık ücretin dosya kapsamında uyumlu olduğu, yemek ve barınma bedelinin yurt dışı çalışmasına ilişkin emsal nitelikteki dosyalardaki tespitler de dikkate alınarak 150

USD karşılığı Katar Riyali olarak belirlenmesinde bir hatanın bulunmadığı, davacının kesintili olarak çalıştığı, önceki dönemlerin tasfiye edilmediği, ibranamelerin miktar içermemesi sebebiyle geçerli kabul edilemeyeceği, kesintili çalışma süresi belirlenerek fesih tarihindeki kur üzerinden kıdem tazminatı tavanı da dikkate alınarak hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatından dosya içerisinde bulunan İngilizce ve Türkçe olarak düzenlenen imzalı tediye bordroları gereğince yapılan ödemeler mahsup edilerek alacak miktarının tespitinde ve %5 Genel Sağlık Sigortası primi dikkate alınarak brüt hesabında bir hatanın bulunmadığı gerekçesiyle davacı ve davalı tarafların istinaf başvuruolarının esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacının davaya konu olan yurt dışında geçen hizmet süresinin belirlenmesi hususunda uyumsuzluk mevcuttur.

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirketin yurt dışı şantiyelerinde 1973-2013 tarihleri arasında makine süpervizörü olarak çalıştığını ileri sürmüş, davalı vekili ise davacının yurt dışı çalışmalarının dava dışı G. Q./A. M. Şirketi nezdinde geçtiğini, davalı şirket yönünden husumet yokluğundan davanın reddinin gerektiğini savunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya içeriğinde yer alan yurt dışı hizmet akitleri, yurda giriş çıkış kayıtları, çalışma belgeleri, hizmet dökümü cetvelinin birlikte değerlendirilmesi ile davacının davalı şirket nezdinde05.01.1983 - 01.02.1985, 01.02.1985 - 10.11.1987, 20.01.1988 - 06.02.1991, 17.09.1991 - 17.12.1992, 01.03.1993 - 10.10.1994, 24.11.1994 - 24.12.1996, 23.01.1997 - 06.10.1997, 18.11.1997 - 11.04.1998, 14.12.1999 - 30.05.2001, 01.03.2003 - 04.06.2004, 12.02.2005 - 19.08.2005, 17.03.2006 - 12.11.2010 tarihleri arasında aralıklı şekilde olmak üzere toplam 7984 gün hizmetinin bulunduğu tespit edildiği belirtilerek hesaplamalara dayanak yapılmıştır. Ne var ki, dosyada yer alan 20.01.1988 - 08.10.1988 ile08.10.1988 - 06.02.1991dönemlerine ilişkin olarak dosyaya sunulu belgelerde davacının bu tarihlerde Antalya R. Otel ve S.M. B-Termik Santrali ve İnşaatlarında çalıştığı anlaşılmakla, bu dönemlerin yurt dışı çalışması olarak değerlendirilmesi ve hesaplamalara dahil edilmesi hatalı olmuştur. Davacının dava dilekçesinde yurt dışı şantiyelerinde geçen hizmeti yönünden talepte bulunduğu gözetilmek suretiyle, dosya kapsamındaki tüm deliller değerlendirilerek yurt dışı hizmet süresinin tereddüde mahal vermeyecek biçimde yeniden belirlenmesi için yazılı şekilde verilen karar bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacının aralıklı çalışmalarına ilişkin kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının belirlenmesi noktasında uyumsuzluk mevcuttur.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 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, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. 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 def'inin ileri sürülmesi halinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar kanuni faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

İhbar tazminatı bakımından ise, mülga 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesaplaması yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş akdinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığı tespit edildiğinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre, davacı işçi, davalı işverenin yurt dışında bulunan değişik şantiyelerinde aralıklarla çalışmıştır. Davalı işveren iş ilişkisinin her defasında sona erdirildiğini ve kanuni hakların ödendiğini savunmuş, dosyaya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önceki döneme ilişkin Türkçe düzenlenen ibranameleri sunmuştur. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda davacının aralıklı geçen tüm hizmet dönemi birleştirilerek son ücrete göre hesaplama yapılmak ve makbuz niteliğinde kabul edilen ibranamelerdeki tutarlar mahsup edilmek suretiyle alacakların belirlenmesi cihetine gidilmiştir.

Ne var ki; bilirkişi raporunda izlenen yöntem yukarıda ifade edilen ilkelere uygun bulunmamaktadır. Belirtildiği üzere, davacının aralıklı çalışmalarının her birinin iş sözleşmesinin feshi ile sonlanıp sonlanmadığı ve bu feshe göre işçiye kanuni haklarının ödenip ödenmediği tespit olunmalıdır. Feshe göre işçilik haklarının ödendiği belirlendiğinde, önceki çalışmalarının tasfiye edildiği kabul edilmeli ve tazminat hesabı açısından daha sonraki çalışma süresine eklenmemelidir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde işçilik alacaklarının ödenmediği anlaşıldığında ise, bu defa aralıklı çalışma süreleri birleştirilmeli ve en son tazminata hak kazanacak şekilde gerçekleşen feshe göre son ücret üzerinden hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.

Dosyaya işverence renkli fotokopi olarak sunulan ödeme ve ibraname gibi belgelerin geçerliliğinin denetlenebilmesi için Mahkemece asılları getirilmeli, ardından davacı asilin diyecekleri sorulmalı ve Mahkemece geçerlilik denetimi yapılmalıdır. İşçinin imzasını taşımayan belgelere değer verilmemelidir. İşçinin imzasını taşıyan, fesihten sonra düzenlenen ve savunma ile çelişmeyen, davaya konu hakların sayıldığı ibranamelere değer verilmelidir. Salt miktar içermemiş oluşu ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Miktar içeren ibranameler ise makbuz olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, davalı tarafça, davacının 12.02.2005 - 19.08.2005 tarihleri arasında geçen çalışmasına ilişkin ibraz edilen 19.08.2005 tarihli ibranameye konu alacakların davacı adına 'Garanti Bankası'nın 763 numaralı şubesinin 9095656 numaralı Euro hesabına' ödenmiş olduğu bildirildiğinden, bu hesaba ait dökümler getirilerek, davacının ibranameye ve ödemeye ilişkin beyanı alınmak suretiyle değerlendirme yapılmalıdır.

Mahkemece, eksik hususlar tamamlanarak yeni bir bilirkişiden yukarıda belirtilen esaslar dahilinde denetime elverişli rapor alınmalı sonucuna göre kararın yalnızca davalı tarafça temyiz edilmiş olduğu hususu da gözetilerek karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyize konu Bölge Adliye Mahkemesi kararı kaldırılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/1 hükmü uyarınca dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin ise Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,03.06.2021gününde oybirliği ile karar verildi.