

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/17-25**

**T.C**  
**GAZİANTEP**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**8. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2023/882

Karar No. 2024/125

Tarihi: 25/01/2024

- **İŞÇİNİN ALTI AYLIK KIDEMİNİN HESABI**
- **ALTI AYLIK KIDEMİN HESABINDA KESİNTİLİ DE GEÇSE İŞVERENE BAĞLI İŞYERLERİNDE GEÇİRDİĞİ TOPLAM SÜRENİN DİKKATE ALINACAĞI**
- **İŞVERENİN FARKLI İŞKOLUNDAKİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞMADA ALTI AYLIK KIDEMİN HESABINDA DİKKATE ALINACAĞI**

**ÖZETİ:** İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanununun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

Kanunda kıdem esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildirimini işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (05.05.2008 gün ve 2007/33471Esas, 2008/11128 Karar sayılı ilamımız).

Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanun'daki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır.

4857 sayılı Kanun'da bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir.

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı davacı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gelmiş olmakla dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda gereği düşünüldü;

#### **TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:**

**Davacı vekili dava dilekçesinde özetle;** iş akdinin feshinin geçersizliği ile davacının işe iadesine ve işe iadenin mali sonuçlarının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalılar vekili cevap dilekçesinde özetle;** davanın reddini istemiştir.

#### **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

#### **İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:**

**Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle;** kararın kabul edilmesinin mümkün olmadığını, mahkemenin 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesindeki düzenlemeye aykırı olarak fasıllı çalışmalarını birleştirerek 6 aylık kıdem hesablanması gerektiğini, davacının davalı işveren nezdinde 1 yıl 9 ay kıdemini olduğunu belirterek yerel mahkeme kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

#### **HUKUKİ DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE:**

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355 ve 357. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları gözetilerek yapılmıştır.

**Taraflar arasında, davacının iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği, bu bağlamda işe iade edilip edilmeyeceği uyumsuzluk konusudur.**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yapıldığı tarihte aynı işverene

ait işyeri veya işyerlerinde fasıllı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir.

İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanununun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyucu hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

Kanunda kıdem esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. Kanun altı aylık kıdem olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildirimini işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim öneleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (05.05.2008 gün ve 2007/33471Esas, 2008/11128 Karar sayılı ilamımız).

Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanun'daki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdem" şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır.

4857 sayılı Kanun'da bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iki ayrı sözleşme ile toplamda 1 yıl 9 ay süre ile davalı işveren nezdinde çalışmasının bulunduğu uyuşmazlık dışıdır. Davacının aralıklı da olsa işyerinde toplam çalışması 6 ayı geçmektedir. İş akdinin kesintili olarak devam etmesinin sonuca etkili değildir. Diğer taraftan yapılan işin niteliği göz önüne alındığında taraflar arasında imzalanan sözleşmelerin belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşılmalı davanın kabulü yerine yanılığın değerlendirilmesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Davacının dönemin asgari ücreti ile çalıştığı tarafların kabulünde olup, davacının brüt ücreti 6.471,00-TL olduğu, davacının dava dilekçesinde ek yardım yapıldığını beyan etmediği de dikkate alınarak hesaplama yapılmıştır.

Davacı vekilinin istinaf başvurusunun yukarıda açıklanan nedenlerle kabulü ile, mahkeme kararının HMK'nun 353/1.b-2 hükmü gereğince yeniden esas

hakkında hüküm kurulmak üzere ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

**HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere**

1) Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne, hakkında istinaf başvurusunda bulunulan ilk derece mahkemesi kararının 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b/2 hükmü gereğince yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

**2) DAVANINKABULÜ İLE;**

a-) Davalı tarafından gerçekleştirilen feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı işyerine **İŞE İADESİNE,**

b-) Davacının karar kesinleştikten sonra yasal süre içinde başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde davacıyı **işe başlatmaması** halinde ödemesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi dikkate alınarak takdiren 4 aylık brüt ücreti karşılığı olan 25.884,00 TL olarak **BELİRLENMESİNE,**

c-) Davacının işe iadesi için işverene yasal süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar hesaplanan 25.884,00 TL brüt boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin **TESPİTİNE,**

ç-) Alınması gerekli 427,60 TL'den davacı tarafından yatırılan peşin yatırılan 269,85 TL'nin mahsubu ile bakiye 157,75 TL'nin davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

d-) Davacı tarafından yatırılan 80,70-TL başvuru harcı ve 404,00 TL yargılama gideri olmak üzere toplam 484,70 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

e-) Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin davalı üzerinde bırakılmasına,

f-) Davacı kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince 17.900,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

3-) Davacı tarafından yatırılan istinaf karar ilam harcının talebi halinde davacıya iadesine,

4-) İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından istinaf yargılaması için vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

5-) Taraflarca yatırılan kullanılmayan gider avansının yatırana iadesine,

6-) Kararın taraflara tebliği ve harç tahsil/iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

7-) İlk derece mahkemesince hüküm altına alınan harçların tahsil edilmiş olması halinde tahsil edilen miktarın hüküm altına alınan harçtan mahsup edilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda oybirliği ile 25/01/2024 tarihinde **KESİN** olmak üzere karar verildi.