

İlgili Kanun / Madde  
1475 S. İşK/14

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/5138  
Karar No. 2024/6724  
Tarihi: 05.04.2024

- KIDEM TAZMİNATINI HAK EDEBİLMEK İÇİN EN AZ BİR YIL ÇALIŞMAK GEREKTİĞİ
- BİR YIL ÇALIŞMA KOŞULUNUN NİSPİ EMREDİCİ BİR DÜZENLEME OLDUĞU TİS VEYA İŞ SÖZLEŞMELERİYLE BİR YIL ÇALIŞMA KOŞULUNUN İŞÇİ LEHİNE AZALTILABİLECEĞİ
- KIDEM SÜRESİNİN BAŞLANGICININ FİLEN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYA BAŞLADIĞI TARİH OLDUĞU
- İŞÇİNİN KIDEM SÜRESİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESHİNDE FESHİN BİLDİRİLDİĞİ ANA BİLDİRİMLİ FESİHLERDE BİLDİRİM SÜRESİNİN SONUNA GÖRE HESAPLANACAĞI
- KESİNTİSİZ İSTİRAHATLERDE İHBAR ÖNELİNE ALTI HAFTA EKLENEN SÜRENİN KIDEM SÜRESİNDE DİKKATE ALINACAĞI
- ÜCRETSİZ İZİN GİBİ ASKI HALLERİNİN KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAĞI
- BİR YIL KOŞULUNUN TAM OLARAK 365 GÜNLÜK ÇALIŞMAYA DENK GELMESİ GEREKTİĞİ 364 GÜN ÇALIŞAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAK EDEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilir. İşçinin

işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır.

Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminata hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken tarihtir.

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 doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporları kıdem süresinden sayılmalıdır. Buna karşın, işçinin 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, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır.

4857 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde ise "işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere" yıllık ücretli izin verileceği düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere gerek kıdem tazminatına gerekse yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından bir yıllık hizmet süresi aranmaktadır.

Bu doğrultuda ve İlgili Hukuk kısmında yer verilen Yargıtay kararlarında açıklanan ilkeler de dikkate alınarak yapılan değerlendirmeye göre somut uyuşmazlıkta; Mahkemece davacının 11.09.2020 tarihinden 10.09.2021 tarihine kadar çalıştığı ve 10.09.2021 tarihinde iş sözleşmesine davacı tarafından son verildiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla davacının işe başlama tarihi 11.09.2020, son çalışma tarihi 09.09.2021; 11.09.2020-10.09.2021 tarihleri arasında geçen süre ise 364 gün olup mülga 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde

**öngörülen bir yıllık hizmet süresi süre koşulu sağlanmadığından kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağına ilişkin taleplerin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.**

Taraflar arasında, İlk Derece Mahkemesinde görülen alacak davasında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde 15.09.2019 tarihinde bant elemanı olarak işe başladığını ve 10.09.2021 tarihine kadar çalıştığını, iş sözleşmesine bir kısım işçilik alacaklarının ödenmemesi, yapılan ödemelerin gecikmeli olması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olması ve psikolojik taciz (mobbing) uygulanması nedeniyle 10.09.2021 tarihinde işçi tarafından haklı nedenle son verildiğini, diğer alacaklarının yanı sıra yaklaşık 2 yıla yakın çalışmasına karşın sadece bir kaç gün yıllık ücretli izin kullanabildiğini, bu nedenle yıllık ücretli izin alacağı da bulunduğunu iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile yemek ücreti, ücret, hafta tatili, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil, fazla çalışma ücreti alacakları ve asgari geçim indirimi alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### **II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın feshettiğini, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağını, davacının müvekkili Şirket nezdinde yıllık ücretli izin dahil herhangi bir hak ve alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

1. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı vekilinin devamsızlık nedeniyle davacının işten çıkışının bildirilmesinin haklı nedene dayandığını savunduğu, davacı vekilinin ise haklı nedenle feshe dayandığı, bilirkişi marifetiyle hesaplanan ve hesaplama tekniği ve içeriği yerinde görülen rapora göre işçinin ödenmeyen alacaklarının bulunduğu, ayrıca davacı işçinin ücret ödemelerinin geç yapıldığı, bu nedenlerle davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına göre davacının davalıya ait işyerinde 11.09.2020 tarihinde işe başladığı, 14.10.2021 tarihi itibarıyla devamsızlık nedeniyle işten çıkışının verildiği, hizmet döküm cetveline göre davacının 2021 yılının Eylül ayında 9 gün sigortalı çalışması bulunduğu, 2021 yılının Ekim ayında ise çalışılan gün bildirilmediği, eksik gün nedeninin devamsızlık olarak

gösterildiği, davacı vekilince davacının davalı nezdinde 15.09.2019 tarihinde bant elemanı olarak işe başladığı ve 10.09.2021 tarihine kadar çalıştığı iddia edildiği, her ne kadar davacı tarafından davacının işe başladığı tarih 15.09.2019 olarak belirtilmişse de kayıtlara göre davacının 11.09.2020 tarihinde işe başladığı, dosyada bu süre için açılan hizmet tespiti davası da olmadığından davacının 11.09.2020-10.09.2021 tarihleri arasında toplam 1 yıl olarak çalıştığı kabul edilmesi gerektiği, buna göre davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, davalı tarafından davacıya yıllık ücretli izin kullanıldığı ispatlanmadığından davacının hizmet süresine göre 14 gün karşılığı yıllık ücretli izin alacağı olduğu belirtilerek ve yazılı diğer gerekçelerle kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin ile ücret alacağı taleplerinin kabulüne, diğer taleplerin ise reddine karar verilmek suretiyle dava kısmen kabul edilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

#### **IV. KANUN YARARINA TEMYİZ**

##### **A. Kanun Yararına Temyiz Yoluna Başvuran**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiştir.

##### **B. Temyiz Sebepleri**

Adalet Bakanlığı; dava dilekçesinde davacı işçinin 15.09.2019 tarihinden 10.09.2021 tarihine kadar çalıştığı açıklandığını, bilirkişi raporunda SGK hizmet dökümüne göre davacının hizmet süresinin 11.09.2020-10.09.2021 tarihleri arasında toplam 1 yıl olarak değerlendirileceğinin belirtildiğini, Mahkemece de bu raporun hükme esas alındığını, oysa davacı işçinin iş sözleşmesini hizmet süresi bir tam yıl dolmadan feshettiğini, bu nedenle kıdem tazminatına ve yıllık ücretli izne hak kazanmadığını, sözü edilen taleplerin reddine karar verilmesi gerekirken hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu belirterek Mahkeme kararının kanun yararına bozulması istemi ile kanun yararına temyiz yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe**

###### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı süreye göre kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı bulunup bulunmadığı konusundadır.

###### **2. İlgili Hukuk**

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 363 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca ilk derece mahkemelerinin kesin olarak verdikleri kararlar ile istinaf incelemesinden geçmeden kesinleşmiş bulunan kararlarına karşı, yürürlükteki hukuka aykırı bulunduğu ileri sürülerek Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz yoluna başvurulur.

2. Temyiz talebi Yargıtayca yerinde görüldüğü takdirde, 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca karar kanun yararına bozulur ve bu bozma, kararın hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmaz.

3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" kenar başlıklı 53 üncü maddesi şöyledir:

"İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir."

4. 4857 sayılı Kanun'un 54 ve 55 inci maddeleri.

5. 4857 sayılı Kanun'un 120 nci maddesi atfı nedeniyle halen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun (1475 sayılı Kanun) 14 üncü maddesinin ilgili kısmı şu şekildedir:

"... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

"..."

6. Dairemizin 24.06.2020 tarihli ve 2016/18182 Esas, 2020/6283 Karar sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"..."

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 azaletilebilecektir.

*İşçinin işyerinde fülen 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, fülen iş ilişkisinin kurulduğu tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gerekir. İşçinin çarahlık ilişkisinde geçirdiği süreler de kıdem tazminatına esas alınmayacak, buna karşın deneme süresi kademine eklenecektir.*

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

*İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar öncelini 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.*

...

7. Dairemizin 19.10.2021 tarihli ve 2021/7988, 2021/14483 Karar sayılı kararının ilgili kısmı şu şekildedir:

*"... Kıdem tazminatına esas alınması gereken süre konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.*

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

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

...

8. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 14.11.2013 tarihli ve 2013/28401 Esas, 2013/24465 Karar sayılı kararının ilgili kısmı ise şöyledir:

...

*Taraflar arasında davacının kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu uyuşmazlık konusudur.*

*Somut olayda, davacı 28.04.2007-29.04.2008 tarihleri arasında davalı...dan ihale ile iş alan diğer davalı şirkette çalıştığını, iş sözleşmesinin hizmet alım sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiş, mahkemece davacının çalışma süresinin bir yılın altında olduğu gerekçesi ile kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti taleplerinin reddine karar verilmiştir. Mahkemece davacının 11 ay, 29 gün çalıştığını belirtilerek kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti talebi reddedilmişse de, bu konuda davacının delil listesindeki tüm deliller toplanmadan, ayrıca seri dosyalar için dinlendiği anlaşıl原因 tanıklara bu dosyaya özgü olarak davacının hizmet süresi hakkında soru sorulmadan eksik inceleme ile davacının bir yıllık hizmet süresini doldurmadığı belirtilerek davacının kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talebinin reddi hatalı olmuştur. ..."*

9. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 18.03.2013 tarihli ve 2013/4501 Esas, 2013/5564 Karar sayılı kararının ilgili bölümü şu şekildedir:

“ ...

*Dosya içeriğine göre, hükme esas alınan bilirkişi raporunda kıdem tazminatı alacağı, bir yıl 360 gün olarak kabul edilerek hesaplanmış ve bilirkişi raporu esas alınarak fark kıdem tazminatına hükmedilmiştir. Mahkemece, kıdem tazminatı ücreti hesaplanırken bir yıl 365 gün kabul edilmeli ve gerekirse bilirkişiden ek rapor alınarak davacının kıdem tazminatı farkı alacağı bulunup bulunmadığı belirlenerek sonuca gidilmelidir.*

“ ...

10. Dairemizin 25.05.2015 tarihli ve 2015/13921 Esas, 2015/18965 Karar sayılı kararının ilgili bölümü de şöyledir:

*“... Bilindiği üzere: bir takvim yılı 365 gün olup, kıdem tazminatı hesabında da bir takvim yılının 365 gün olduğu dikkate alınarak işçinin kıdem tazminatı güydendirilmiş aylık ücreti / 365 X işçinin fiilen çalıştığı takvim günü sayısı hesabı ile yapılmaktadır. SGK primleri ise mülga 506 SY ve 5510 SY hükümleri gereğince ilgili ayın takviminde ne kaç gün olduğuna (28, 29, 30, 31 gün) olduğuna bakılmaksızın 30 gün üzerinden yatırılmaktadır. Bu nedenle Şubat ayı ister 28, ister 29 gün çekmiş olsun 30 gün karşılığı prim yatırıldığı gibi, Ocak, Mart, Mayıs, Temmuz, Ağustos Ekim ve Aralık ayları da 31 çektiği halde 30'ar gün üzerinden prim yatırılmaktadır. Bu sebeple de takvim yılı 365 gün olduğu halde bir tam yıl çalışan işçiye 360 gün üzerinden SGK primi yatırılmakta olup, yatırılan prim gün sayısı çalışılan fiili süreyi tam olarak karşılamamaktadır' gerekçesi ile direnilmiş olup, direnmenin doğru olduğu, yerel mahkemesince bu hususun düzeltilmediği anlaşıldığından...”*

11. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 16.06.2014 tarihli ve 2013/14794 Esas, 2014/17243 Karar sayılı kararının ilgili bölümü ise aşağıda belirtildiği gibidir:

“ ...

*Kıdem tazminatına esas güydendirilmiş ücret, işçinin son bir günlük brüt ücreti ile son bir yıl içerisinde işveren tarafından yapılan yemek, yol, giyim, yakacak ve çocuk yardımı gibi ödemelerin toplamının 365 gün hesabına bölünerek işçiye ödenen bir günlük para veya para ile ölçülebilen menfaatler miktarının toplamıdır. Dosyada bulunan bordrolarda davacıya son bir yıl içerisinde ödenen işçilik alacakları tespit edilmektedir. Yukarıda açıklanan şekilde bulunacak güydendirilmiş ücrete göre kıdem tazminatının hesaplanması için dosyanın bilirkişiye tevdi ile alınacak ek rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak karar verilmelidir. ...”*

### **3. Değerlendirme**

1. Davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı süreye göre kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı bulunup bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

2.4857 sayılı Kanun'un 120 nci maddesinin yollamasıyla hâlen yürürlükte bulunan mülga 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinde, diğer koşulların yanı sıra *“işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için”* kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

3. Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma

yönünde yasal koşul, nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilir. İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır.

Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminata hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken tarihtir.

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 doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporları kıdem süresinden sayılmalıdır. Buna karşın, işçinin 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, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır.

4. 4857 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde ise "*işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere*" yıllık ücretli izin verileceği düzenlenmiştir.

5. Görüldüğü üzere gerek kıdem tazminatına gerekse yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından bir yıllık hizmet süresi aranmaktadır.

6. Bu doğrultuda ve *İlgili Hukuk* kısmında yer verilen Yargıtay kararlarında açıklanan ilkeler de dikkate alınarak yapılan değerlendirmeye göre somut uyuşmazlıkta; Mahkemece davacının 11.09.2020 tarihinden 10.09.2021 tarihine kadar çalıştığı ve 10.09.2021 tarihinde iş sözleşmesine davacı tarafından son verildiği kabul edilmiştir. Dolayısıyla davacının işe başlama tarihi 11.09.2020, son çalışma tarihi 09.09.2021; 11.09.2020-10.09.2021 tarihleri arasında geçen süre ise 364 gün olup mülga 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde öngörülen *bir yıllık* hizmet süresi süre koşulu sağlanmadığından kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağına ilişkin taleplerin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

## **V. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere KANUN YARARINA BOZULMASINA,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

05.04.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.