

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13177
Karar No. 2024/15864
Tarihi: 05.12.2024

- ARALIKLI ÇALIŞMASI
- ARALIKLI ÇALIŞMALARIN KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN HESABINDA DİKKATE ALINMA KOŞULLARI
- HER BİR ÇALIŞMANIN KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEK ŞEKİLDE SONA ERMESİNİN HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ İÇİN ZORUNLU OLDUĞU
- AYNI DÖNEM İÇİN BİR DEN FAZLA KIDEM TAZMİNATI ÖDENEMEYECEĞİNDEN KIDEM TAZMİNATI ÖDENEREK SONA ERDİRİLEN SÜRELERİN TASFİYE EDİLECEĞİ
- İHBAR TAZMİNATININ HESABINDA ARALIKLI ÇALIŞMA SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLECEĞİNE İLİŞKİN YASAL BİR HÜKÜM BULUNMADIĞI
- İHBAR TAZMİNATININ HER BİR ÇALIŞMA DÖNEMİ İÇİN AYRI AYRI BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ: Davacının aralıklı çalışmalarının mevcudiyeti karşısında ihbar tazminatına dair yapılacak belirleme uyuşmazlık konusudur. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde 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 tam olarak 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 eksik ödenmişse veya hiç ödenmemişse bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı def'inin ileri sürülmesi hâlinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği hâlde 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 yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü 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 sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda;

Dosya içeriğine göre hüküm altına alınan ve davalı tarafından temyize konu edilen toplam miktar (karar tarihindeki Merkez Bankası efektif satış kuru üzerinden Türk lirası karşılığı), 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 362 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince karar tarihi itibarıyla bölge adliye mahkemeleri tarafından verilen kararların kesinlik sınırı olan 378.290,00 TL'nin altında kaldığından davalı vekilinin temyiz dilekçesinin miktardan reddine karar vermek gerekmiştir.

Davacı vekilinin gerekli şartları taşıdığı anlaşılan temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili davacının, yurt dışı iş sözleşmesi ile 26.06.2013-23.02.2016 tarihleri arasında davalı Şirketin yurt dışı şantiyelerinde aylık net 2.300,00 USD ücret ile çalıştığını, ücretinin 400,00 USD'sinin şantiyede temel ihtiyaçların karşılanması için avans olarak elden verildiğini, geri kalanının bankaya yatırıldığını, günde üç öğün yemek, barınma ve ısınma gibi ihtiyaçlarının işverence karşılandığını, Türkiye'den geliş-gidişlerinin de davalı tarafından karşılandığını, müvekkilinin davalıya ait şantiyelerde her gün 08.00-24.00 saatleri arasında ulusal bayram ve genel tatil günleri fark etmeksizin çalıştığını, hafta tatillerini ise iki ayda bir kullandığını, yıllık izinlerini kullanmadığını, 2013 yılının Ağustos ayına ait ücretinin tam olarak ödendiğini, sonrasında hiçbir zaman ücretini tam olarak alamadığını, hatta bazı aylar ücretinin 375,00 USD'ye kadar düştüğünü, iş sözleşmesinin haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, bakiye ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, kıdem tazminatının döviz olarak istenemeyeceğini, alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının müvekkili Şirkette kalıpcı olarak 26.06.2013-04.01.2014 ve 30.09.2015-23.02.2016 tarihleri arasında iki dönem hâlinde çalıştığını, kıdem tazminatına hak kazanmadığını, son dönem ücretinin saatlik brüt 4,30 USD olduğunu, sosyal güvenlik mevzuatı gereği Rusya'da çalışan işçilerin ücretinden %5 prim kesintisi yapıldığını ve işçi adına Kuruma prim

olarak ödendiğini, işbu kesinti yapıldıktan sonra geri kalan kısmın davacıya ödendiğini, davacının yıllık izin ve ücret alacağı olmadığını, davacının çalışma süreleri ile ilgili beyanlarının gerçek dışı olduğunu, fazla çalışma konusundaki iddialarını ispat külfetinin davacıya ait olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili; ücretin hatalı kabul edildiğini, dolayısıyla alacakların hatalı hesaplandığını, bordroların hileli olduğunu, ihbar tazminatına ilişkin hesaplamada dönem birleştirmesi yapılamayacağını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı vekili; ücret kabulünün hatalı olduğunu, çalışma dönemlerinin istifa ile sonlandığını, dolayısıyla ihbar tazminatına hak kazanılamayacağını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gereke ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; ücret kabulünün ve yapılan hesaplamaların dosya kapsamına uygun olduğu, iki dönem çalışmanın da istifa ile sonlanmadığı, davacı tarafından ihbar tazminatları dönemlerinin ayrı ayrı talep edilmediği belirtilerek vakıa ve hukuki değerlendirme ile gerekçede ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesi ile taraf vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili; istinaf dilekçesinde belirttiği gerekçelere dayanarak ve resen dikkate alınacak nedenlerle davanın kabulüne karar verilmek üzere Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davalı tarafın temyiz dilekçesi miktardan reddedildiğinden, temyiz sebeplerine yer verilmemiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının ücretinin miktarı, ihbar tazminatı hesabı yönünden çalışma dönemlerinin birleştirilip birleştirilemeyeceği, talep edilen alacaklara hak kazanılıp kazanılmadığı ve bu alacakların hesaplanması noktalarındadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Kanun'un 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17, 32, 41, 44, 47 ve 63 üncü maddeleri.

3. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun'un 24 ve 27 nci maddeleri. 4. Dairemizin 03.06.2021 tarihli ve 2021/5562 Esas, 2021/9893 Karar sayılı kararı.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacının aralıklı çalışmalarının mevcudiyeti karşısında ihbar tazminatına dair yapılacak belirleme uyuşmazlık konusudur. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrası işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde 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 birleştirilmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı tam olarak 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 eksik ödenmişse veya hiç ödenmemişse bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı def'inin ileri sürülmesi hâlinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği hâlde 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 yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık

kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

3. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü 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 sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığına tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir.

4. Somut uyuşmazlıkta, Mahkemelerce davacının iki dönem çalışmasının da ihbar tazminatına hak kazanılacak şekilde sonlandığına yönelik gerekçe oluşturulmasına karşın, ayrı ayrı değerlendirme yapılmaksızın çalışmaların birleştirilerek ihbar tazminatı hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

A. Davalı Temyizi Yönünden

Davalı vekilinin temyiz dilekçesinin miktardan REDDİNE,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalı tarafa iadesine,

B. Davacı Temyizi Yönünden

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davacıya iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.