

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/56-59  
1475 S. İşK/14

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3410  
Karar No. 2025/4040  
Tarihi: 05.05.2025

- ARALIKLI ÇALIŞMALARDA YILLIK ÜCRETİ İZNE ESAS KIDEM SÜRESİNİN HESABI
- YILLIK İZNE ESAS KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA İŞÇİNİN ÖNCEKİ ÇALIŞMALARINDAN KAYNAKLANAN KIDEM SÜRESİNİN DE DİKKATE ALINARAK HAK ETTİĞİ YILLIK İZİN SÜRELERİNİN HESAPLANMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİNİN ZAMANAŞIMINA UĞRASA BİLE ÖDENMEYEN HAFTA TATİLİ FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞININ BULUNMASI HALİNDE HAKLI FESİH HAKKININ BULUNDUĞU
- HAKLI FESİH NEDENİ YAPILAN İŞÇİ ALACAKLARININ ZAMAN AŞIMINA UĞRAMIŞ OLMASININ HAKLI FESİH HAKKINI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
- FASILALI ÇALIŞMALARDA KIDEM TAZMİNATINA ESAS KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA KOŞULLARI VARSA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLECEĞİ
- HİZMET BİRLEŞTİRMESİ İÇİN HER HİZMET DÖNEMİNİN KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEK ŞEKİLDE SONA ERMİŞ OLMASI VE KIDEM TAZMİNATININ HİÇ ÖDENMEMİŞ VEYA EKSİK ÖDENMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ

**ÖZETİ** Somut uyuşmazlıkta Mahkemece davacının ilk dönem çalışmasına ait yıllık ücretli izinlerini

kullandığı, bu döneme ilişkin yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığı kabul edilmiş, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasındaki ikinci dönem bakımından ise 7 yıllık çalışması karşılığında  $((14 \times 5) + (2 \times 20) =)$  110 gün yıllık ücretli izne hak kazandığı belirlenmiştir. Oysa davacının ilk dönem çalışmasında yıllık izinlerini kullanması veya kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin ücretlerinin ödenmesi, ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde, ilk dönemdeki kıdeminin dikkate alınmasını engellemez. Hâl böyle olunca davacının ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin, ilk dönemdeki çalışma süresi de dikkate alınarak 134 gün olarak tespiti gerekirken İlk Derece Mahkemesi kararında 110 gün olarak kabul edilmesi hatalıdır. Diğer taraftan dosyaya sunulan yıllık izin kullanımına ilişkin belgelere göre davacının 106 gün yıllık iznini kullandığı, kullanılmayan 28 günlük yıllık ücretli izin süresinin karşılığı ücretin ise 2023 yılı Ocak ayı bordrosunda ödendiği anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davacının kullanmadığı izni veya karşılığı ödenmeyen yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığından, yıllık izin ücreti talebinin reddine dair karar sonucu itibarıyla yerinde görülmüştür.

(...)

Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, öncelikle zamanaşımının borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmadığı dikkate alınmak suretiyle davacının zamanaşımına uğrayan dönemde tanık anlatımları doğrultusunda fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması bulunup bulunmadığı belirlenmeli, bu çalışmaların karşılığı ücretlerin ödenip ödenmediği değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Davacının zamanaşımına uğramış olsa bile ödenmemiş fazla çalışma veya ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin bulunması hâlinde, ikinci dönem çalışması sonunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmalıdır. Bu yön gözetilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 hükmü 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 fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirilmesi için ilk şarttır. İkinci şart ise işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatının ödenmemiş veya eksik ödenmiş olmasıdır. Şayet işçinin önceki süreye ilişkin kıdem tazminatı tam olarak ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. 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. Bir başka deyişle iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen toplam hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.**

Bölge Adliye Mahkemesi kararının davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince 10.12.2024 tarihli ek karar ile kararın miktar itibarıyla kesin olduğu gerekçesiyle temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi ek kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Dosya içeriğine göre; Bölge Adliye Mahkemesince dava konusu alacağın miktarı dikkate alınarak temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiş ise de ücret, çalışma süresi gibi hesap unsurları ile talep edilen alacaklar birlikte dikkate alındığında; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 362/1-(a) hükmünde belirtilen miktar itibarıyla kesinlik sınırına bakılmaksızın temyizinin olanaklı bulunduğu kabul edilmelidir. Bu durumda temyiz dilekçesinin miktardan reddine ilişkin ek kararın hatalı olduğu anlaşılmakla; 10.12.2024 tarihli ek

kararın bozularak ortadan kaldırılması gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen asıl kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle, ek kararın kaldırılmasına karar verildikten sonra; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 07.06.2011 tarihinden itibaren davalı işyerinde işçi olarak çalıştığını, işyerinde son zamanlarda fazla çalışmalara, pazar mesailerine gelinmediğinde baskı uygulandığını, işe ilk girdiği tarihten itibaren sürekli 12 saat mesaili çalıştırıldığını, tatil günlerinde çalıştırıldığını, ücretlerinin tam olarak ödenmediğini, yıllık izinlerinin kullanılmadığını, yıllık 270 saat üzerinde fazla çalışma uygulandığını, gece çalışmalarının mesaili uygulandığını, gerçek ücretinin SGK primlerine yansıtılmadığını, sağlık koşullarına uygun iş verilmediğini, davacının prim gün sayısı ve sigortalılık süresini tamamlayarak emekliliğe hak kazandığını, Covid-19 salgınına rağmen gerekli tedbirler alınmaksızın çalıştırıldığını, davacının haklı fesih koşulları oluştuğundan 19.01.2023 tarihli Noter ihtarnamesiyle iş sözleşmesini feshederek işçilik alacaklarının ödenmesini istediğini ancak ödenmediğini, davacıya işe girerken, çıkarken ve çalıştığı sırada bir çok evrak imzalatıldığını, imzaladığı evrakın gerçeği yansıtmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının işyerinde birinci dönem 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında asgari ücretle çalıştığını ve bu dönem sonunda emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını, davacıya net 5.528,30 TL kıdem tazminatı ödendiğini böylece birinci çalışma döneminin tasfiye edildiğini, ikinci dönem çalışmasının 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında geçtiğini, bu dönemde asgari ücretle çalıştığını, davacının fesih gerekçelerinin asılsız olduğunu, işyerinde işçilerin haftada 6 gün 8 saatlik vardiyalarda 1 saat ara dinlenme ile çalıştığını, pazar gününün hafta tatili olarak kullanıldığını, davacının fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil çalışması bulunmadığını, tüm yıllık izinlerini kullandığını, kullanmadığı günlerin ücretlerinin ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

#### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında davalı Şirketin alt işvereni olan dava dışı Evren Paz. Ltd. Şti nezdinde, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında davalı işveren nezdinde iki dönem çalışmasında toplam 11 yıl 2 ay 2 gün hizmet süresinin bulunduğu, en son brüt ücretinin 10.008,00 TL olduğu, davacının ilk

çalışmasının emeklilik nedeniyle sona erdiği, 28.08.2015 tarihinde 5.528,30 TL kıdem tazminatı ödendiği, bu dönemde davacıya ödenmesi gereken kıdem tazminatının net 5.785,65 TL olduğu, yapılan ödemenin mahsubu ile net 257,35 TL bakiye kıdem tazminatı bulunduğu, yapılan ödemeye göre ilk dönem çalışmasının tasfiye edildiği, zamanaşımına uğramamış bu dönem için net 257,35 TL kıdem tazminatına hükmedildiği, ikinci çalışma dönemi yönünden fesih gerekçelerine göre davacının karşılığı ödenmeyen ücret alacaklarının bulunmadığı, diğer fesih sebeplerini de ispatlayamadığı, davacının haklı neden olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından ikinci dönem çalışması yönünden kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği, davacı tüm yıllık izinlerini kullandığından yıllık izin ücreti bulunmadığı, ücret alacakları yönünden, puantaj kayıtları olan dönemin bu belgelere göre, kayıt olmayan dönemlerin tanık beyanlarına göre değerlendirildiği, bilirkişi incelemesi ile yapılan tespitlerin dosyaya uygun olduğu, bilirkişi raporu hükme esas alınarak davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bulunmadığından, bu taleplerinde ayrı ayrı reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının birinci dönem çalışmasının emeklilik nedeniyle sona erdiği, bu dönem için davalı tarafça yapılan kıdem tazminatı ödemesinin mahsubu sonrası hükmedilen miktarın yerinde olduğu, ikinci dönem çalışması yönünden, tarafların iddia ve savunması ile denetime elverişli bilirkişi raporu içeriğine göre davacının ödenmemiş fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının bulunmadığı, iş sözleşmesinin davacı tarafça haklı sebep olmaksızın feshedildiği ve davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı, yine davacının hak kazandığı tüm yıllık izinlerinin kullandırıldığı, kullandırılmayan günlerin ücret bordrolarına göre davacıya ödendiği, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### V. TEMYİZ

##### A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Hizmet süresinin eksik hesaplandığını, hesaplamaya esas ücretin eksik tespit edildiğini, kararın yeterli gerekçe taşımadığını,
2. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin reddinin hatalı olduğunu, davacının kanuni çalışma koşullarına aykırı şekilde çalıştırıldığını,
3. Doğruluğu denetlenemeyen puantaj kayıtlarına itibar edilmemesi gerektiğini, bilirkişi raporuna itirazların karşılanmadığını, tanıkların biri işverene dava açtığandan davacı ile menfaat birliği içinde olsa dahi tanığın beyanlarının diğer

tanık beyanı, dosya kapsamı ve hayatın olağan akışı ile uyumlu olduğunu,

4. Zamanlaşımına uğrasa dahi davacının ödenmemiş ücret alacaklarının bulunup bulunmadığının tespiti gerektiğini, sadece puantaj kayıtlarının değerlendirilmesinin hatalı olduğunu, tanık beyanlarının da değerlendirilmesi gerektiğini,

5. Tasfiyeye ilişkin değerlendirmelerin hatalı olduğunu, zira ilk dönemde ödenmeyen kıdem tazminatı kaldığını, bu nedenle kıdem tazminatının, tüm süre üzerinden ve son ücrete göre hesaplanarak emeklilik nedeniyle ayrılıştta yapılan ödemenin avans kabul edilip mahsubu gerektiğini, kıdem tazminatına eksik hükmedildiğini,

6. Yıllık izin ücretinin reddinin hatalı olduğunu,

7. Davalı lehine vekâlet ücreti ve yargılama gideri ile müvekkili aleyhine bakiye yargılama gideri ile arabuluculuk ücretine hükmedilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

#### B. Değerlendirme ve Gerekçe

Taraflar arasında, davacının ilk dönem çalışmasının tasfiye edilip edilmediği, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmediği, buna göre kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı, hesaplama esas alınan ücretin tespiti, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenip ödenmediği, hükmedilen vekâlet ücreti ve yargılama giderleri konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

1. Somut uyuşmazlıkta Mahkemece davacının ilk dönem çalışmasına ait yıllık ücretli izinlerini kullandığı, bu döneme ilişkin yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığı kabul edilmiş, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasındaki ikinci dönem bakımından ise 7 yıllık çalışması karşılığında  $((14 \times 5) + (2 \times 20) = 110$  gün yıllık ücretli izne hak kazandığı belirlenmiştir. Oysa davacının ilk dönem çalışmasında yıllık izinlerini kullanması veya kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin ücretlerinin ödenmesi, ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde, ilk dönemdeki kıdeminin dikkate alınmasını engellemez. Hâl böyle olunca davacının ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin, ilk dönemdeki çalışma süresi de dikkate alınarak 134 gün olarak tespiti gerekirken İlk Derece Mahkemesi kararında 110 gün olarak kabul edilmesi hatalıdır. Diğer taraftan dosyaya sunulan yıllık izin kullanımına ilişkin belgelere göre davacının 106 gün yıllık iznini kullandığı, kullanılmayan 28 günlük yıllık ücretli izin süresinin karşılığı ücretin ise 2023 yılı Ocak ayı bordrosunda ödendiği anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davacının kullanmadığı izni veya karşılığı ödenmeyen yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığından, yıllık izin ücreti talebinin reddine dair karar sonucu itibarıyla yerinde görülmüştür.

2. 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.

3. Taraflar arasında, davacının ikinci dönem çalışmasında feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususu uyuşmazlık konusudur.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.

Zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan hâkim tarafından, yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 149. maddesinde "Zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Alacağın muaccel olmasının bir bildirimle bağlı olduğu hâllerde, zamanaşımı bu bildirim yapılabileceği günden işlemeye başlar." düzenlemesine yer verilmiştir. Aynı Kanun'un 117. maddesi uyarınca, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez. 6098 sayılı Kanun'un 147. maddesinde de ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zamanaşımına tâbi olacağı belirtilmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/8 hükmünde de ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu belirtilmiştir.

Somut olayda, davacı ikinci döneme ilişkin iş sözleşmesini, fazla çalışma yapmasına ve tüm tatil günlerinde çalışmasına rağmen karşılığı ücretlerin ödenmediği vb. sebeplerle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile birlikte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiş, davalı işveren ise dosyaya 01.01.2017-31.12.2022 dönemine ilişkin imzalı puantaj kayıtları ile 01.09.2018-29.12.2022 dönemine ilişkin giriş çıkış kayıtlarını sunarak davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince davacının ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile birlikte kıdem tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de ulaşılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, kayıt bulunan dönemler yönünden davacının iddiasını ispat edemediği tespit edilmiştir. Kayıt bulunmayan dönem için tanık beyanlarına göre yapılan değerlendirmede ise; davacı tanığı

M.Y.Ü'nün işverene karşı davası bulunup davacı ile menfaat birliği içinde olduğu, davacı tanığı M.T'nin de davalı işyerindeki çalışmasının 05.12.2012-07.01.2017 tarihleri arasında olup, çalışma döneminin zamanaşımına uğrayan dönem içinde kaldığı gerekçesiyle bu tanıkların beyanlarının ispat bakımından hükme esas alınmayacağı ifade edilmiştir.

Mahkemece zamanaşımına uğramayan dönem bakımından bilirkişi raporuna itibar edilerek ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddine karar verilmesi yerinde ise de; davacının haklı fesih iddiası ile kıdem tazminatı talebi bakımından, zamanaşımına uğramış olsa bile işçinin ödenmeyen fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti bulunup bulunmadığı belirlenmelidir.

Bu açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde; davacı tanığı M.T; "...davacı haftanın 6 günü çalışırdı. Normalde mesailerimiz 8 saatlik 3 vardiya hâlinde olurdu. Ancak haftada bir gün 12 saatlik mesai yapardık. Pazar günleri ayda iki pazar olacak şekilde çalışma yapardı. Pazar mesai 8 saattir, bir saat yemek molası vardı, bir defa 5 dakika sigara içme molamız olurdu. Dinî bayramlarda çalışma yapılmazdı. Resmî tatillerin tamamında çalışma yapıyorduk." şeklinde beyanda bulunmuş, davacı tanığı M.Y.Ü ise beyanında "...Davacı haftanın 6 günü çalışırdı. Pazar günleri ayda iki pazar olacak şekilde çalışma yapardı. Ayda iki hafta 8 saatlik vardiyalarda çalışırdı, diğer iki haftada 12 saatlik 2 vardiya hâlinde çalışırdı. Pazar mesailerindeki çalışmaları 8 saat olurdu, yarım saat yemek molası vardı, günde iki defa 15 dakikalık ara verme molaları kullanıyor diye biliyorum, davacı dinî bayramlarda çalışmış mıdır bilmiyorum. İş yerinde 2017 yılına kadar resmî tatillerde çalışma yaptırılırdı ancak sonrasında resmî tatil çalışmaları yaptırılmadı..." demiştir.

Zamanaşımına uğrayan 01.12.2017 tarihinden önceki dönem ile davacı tanıklarının çalışma dönemleri birlikte değerlendirildiğinde; davacıyla menfaat birliği içinde bulunmayan tanık M.T'nin davacının çalışma saatleriyle ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarına ilişkin beyanları ile menfaat birliği içindeki davacı tanığı M.Y.Ü'nün beyanlarının birbiri ile örtüştüğü anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle davacı tanıkları 2016 yılı itibarıyla davacının fazla çalışma yaptığına, dinî bayramlar dışında kalan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına dair birbirini doğrulayan anlatımlarda bulunmuşlardır.

Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, öncelikle zamanaşımının borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmadığı dikkate alınmak suretiyle davacının zamanaşımına uğrayan dönemde tanık anlatımları doğrultusunda fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması bulunup bulunmadığı belirlenmeli, bu çalışmaların karşılığı ücretlerin ödenip ödenmediği değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Davacının zamanaşımına uğramış olsa bile ödenmemiş fazla çalışma veya ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin bulunması hâlinde, ikinci dönem çalışması sonunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmalıdır. Bu yön

gözetilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4. Kıdem tazminatı bakımından davacının ilk dönem çalışmasının tasfiye edilip edilmediği hususu bir diğer uyuşmazlık konusudur.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 hükmü 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 ilk şarttır. İkinci şart ise işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatının ödenmemiş veya eksik ödenmiş olmasıdır. Şayet işçinin önceki süreye ilişkin kıdem tazminatı tam olarak ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. 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 eklenecek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Bir başka deyişle iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen toplam hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

Somut uyuşmazlıkta davacının 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında ve 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında iki dönem şeklindeki toplam çalışma süresinin 11 yıl 2 ay 2 gün olduğu uyuşmazlık dışıdır. Mahkemece davacının, ikinci dönem için kıdem tazminatına hak kazanamamış ise de emeklilik nedeniyle sona eren ilk çalışma dönemi için kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmiştir. Ancak dosyadaki delil ve belgelere göre yapılan hesaplamalar sonucunda kıdem tazminatının eksik ödendiği gerekçesiyle davacının 257,35 TL bakiye kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmasına rağmen gerekçeli kararda ilk dönem çalışmanın tasfiye edildiği belirtilmiştir. Aralıklı çalışmada bir döneme ilişkin kıdem tazminatının eksik ödendiği belirlendiği takdirde o dönem bakımından tasfiyeden söz edilmesi mümkün değildir.

Bu açıklamalara göre Mahkemece öncelikle bozma ilâmının (3) numaralı paragrafında belirtilen yönlerden değerlendirme yapılmak suretiyle davacının ikinci çalışma dönemi bakımından kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı belirlenmeli, ikinci dönem bakımından feshin haklı bir nedene dayanmadığı sonucuna varıldığı takdirde şimdiki gibi karar verilmelidir. Ancak iş sözleşmesinin davacı tarafça haklı nedenle feshedildiğinin anlaşılması hâlinde, ilk dönem çalışmanın tasfiye edilmediği de göz önünde bulundurularak sonuca gidilmelidir. Böyle bir durumda davalı nezdinde geçen her iki çalışma dönemi birleştirilmeli, toplam çalışma süresi ve en son ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından,

daha önce avans olarak ödenen net 5.528,30 TL'nin son fesih tarihine kadar yasal faiziyle birlikte mahsubu gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır.

5. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tazminata esas giydirilmiş ücretin belirlenmesinde "...tanıklarca her iki dinî bayramda bayram harçlığı verildiği beyan edilmiş olup,  $400,00\text{TL}/365 \times 30 = 32,87$  TL kıdem tazminatına esas ücrete eklenecektir" denilmesine rağmen, 32,87 TL giydirilmiş ücrete eklenmeden hesaplama yapılması da bozmayı gerektirmiştir.

#### VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Bölge Adliye Mahkemesince verilen 10.12.2024 tarihli ek kararın **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

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

3. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Ek karar yönünden alınan temyiz harçlarının istek hâlinde ek kararı temyiz edene iadesine, asıl karar yönünden peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

05.05.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.