

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/17

1475 S. İŞK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3435

Karar No. 2025/6923

Tarihi: 24.09.2025

●TALEPLE BAĞLILIK KURALI

●İŞÇİNİN FASILALI (ARA VEREREK) AYNI İŞYERİNDE ÇALIŞMASI

●KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN ARALIKLI ÇALIŞMALARIN TOPLANARAK HESAPLANACAĞI

●İHBAR TAZMİNATININ ARALIKLI ÇALIŞMALARIN TOPLAMI ÜZERİNDEN HESAPLANAMAYACAĞI HER BİR SÜRE İÇİN İHBAR TAZMİNATININ KOŞULLARININ VE SÜRESİNİN AYRI AYRI HESAPLANMASININ GEREKTİĞİ

●ZORLAYICI NEDEN

●ZORLAYICI NEDENLERE DAYALI FESİHTE İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANACAĞI İHBAR TAZMİNATINA HAK KAZANAMAYACAĞI

ÖZETİ 2. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) "Taleple bağlılık ilkesi" başlıklı 26. maddesine göre hâkim; tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.

Davacı tarafça dava dilekçesinde yalnızca yurt içi çalışmasına yönelik olarak kıdem tazminatı talebinde bulunduğu gözetildiğinde, taleple bağlılık kuralına aykırı şekilde, yurt içi ve yurt dışında geçen toplam

hizmet süresinin dikkate alınarak yapılan hesaplamanın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Ancak ihbar tazminatı bakımından, 1475 sayılı Kanun'un 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 sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığıнын tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25/III hükmünde, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hâlinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğu açıklanmıştır. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.4.2008 tarihli ve 2007/16205 Esas, 2008/10253 Karar sayılı kararı). Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.

İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III hükmü uyarınca feshi hâlinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekilince temyiz edilmekle; 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 davalı işverenin Irak'ta yaptığı inşaat taahhüt işlerinde 15.09.2011-20.06.2014 ve 04.02.2016-17.08.2017 tarihleri arasında kule vinç operatörü olarak çalıştığını, 07.2014-02.2016 tarihleri arasında bölgede yaşanan terör olayları nedeniyle çalışmanın durdurulduğunu, müvekkilinin aylık net 3.000,00 USD ücret ile çalıştığını, ücretin 560,00 USD brüt kısmının banka hesabına yatırıldığını, net 2.500,00 USD ücretin ise elden ödendiğini, davacının 2017 yılı Mart, Nisan, Mayıs, Haziran, Temmuz ve 17 günlük Ağustos aylarına ilişkin ücretinin elden ödenmesi gereken kısmının ödenmediğini, 17.08.2017 tarihinde işin sona erdiği gerekçesiyle davacının iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, davacının 02.11.2017-13.11.2018 tarihleri arasında ise yurt içinde çalıştığını, bu çalışmasına karşılık net 5.000,00 TL ücret aldığını, iş sözleşmesinin 13.11.2018 tarihinde işin sona ermesi gerekçesiyle sona erdirildiğini, yurt içindeki çalışma döneminde de 2018 yılı Ekim ve Kasım ayı ücretlerinin elden ödenen kısımlarının ödenmediğini, tüm çalışma dönemlerinde fazla çalışma yaptığını, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yaptığını ancak ücretlerinin ödenmediğini, yıllık ücretli izinlerinin eksik kullandırıldığını iddia ederek yurt dışındaki çalışmasına ilişkin olarak 10,00 USD ihbar tazminatı, 10,00 USD ücret, 10,00 USD yıllık ücretli izin ile 10,00 USD fazla çalışma ücreti, 10,00 USD hafta tatili ücreti, 10,00 USD ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının, yurt içindeki çalışmasına ilişkin olarak ise 100,00 TL kıdem tazminatı, 100,00 TL ihbar tazminatı, 100,00 TL yıllık ücretli izin, 100,00 TL fazla çalışma ücreti, 100,00 TL hafta tatili ücreti ve 100,00 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının tüm alacak taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, tüm alacaklarının bordrolara yansıtılmak suretiyle banka yoluyla ödendiğini, davacının ihtirazi kayıt olmaksızın imzaladığı, ücret bordroları incelendiğinde, müvekkili Şirket uhdesinde hiçbir hak ve alacağı bulunmadığının görüleceğini, davacının müvekkili Şirket nezdindeki yurt içi çalışmasından dolayı kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını, davacıya ihbar öneli kullandırılarak iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, istenilen faiz oranına ve başlangıç tarihine itiraz ettiklerini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait yurt içi ve yurt dışı şantiyelerinde 15.09.2011-13.11.2018 tarihleri arasında fasıllı olarak toplam 5 yıl 4 ay 2 gün çalıştığı, davacının iş

sözleşmesinin 15.09.2011-20.06.2014 tarihleri arasında kod (27) "İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih", 04.02.2016-17.08.2017 tarihleri arasında iş sözleşmesinin kod (4) "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi", 02.11.2017-13.11.2018 tarihleri arasındaki iş sözleşmesinin kod (18) "İşin sona ermesi" olarak sona erdirildiği, kod (27) ile ilgili işveren tarafından dosyaya herhangi bir delil sunulmadığı, bu durumda davacının iş sözleşmesinin davalı tarafça bildirim sürelerine uyulmadan feshedildiği ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, tanık beyanları doğrultusunda fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hesaplandığı, bu alacaklara %30 oranında indirim yapıldığı, 33 gün bakiye izin alacağı bulunduğu gerekçesiyle bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi gerektirmeyecek şekilde sona erdiği hususunda ispat külfetinin davalı işveren üzerinde olduğu, davacının söz konusu tazminatlara hak kazandığı, tanık beyanları, davacının yaptığı iş ve çalışma süresi dikkate alındığında Mahkemece kabul edilen ücretin dosya kapsamına uygun olduğu, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hüküm altına alınmasının isabetli olduğu, uygulanan indirim oranının Yargıtay uygulaması ile örtüştüğü, zamanaşımına uğrayan alacak İlk Derece Mahkemesi kararına yönelik tüm istinaf itirazları yerinde olmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Uyuşmazlığa Irak iş hukukunun uygulanması gerektiğini,
2. Taleplerin zamanaşımına uğradığını,
3. Faize itiraz ettiklerini,
4. Davacının, fasilalı şekilde yurt dışında ve yurt içinde çalıştığını, yurt içi ve yurt dışı çalışmaları arasında 2 yıl gibi uzun bir süre olmasına rağmen tüm sürelerin birleştirilerek hizmete esas sürenin hesaplanmasının hatalı olduğunu,
5. 15.09.2011 -20.06.2014 tarihleri arasındaki iş sözleşmesinin terör sebebiyle sona erdiğini, ortada haksız bir feshin bulunmadığını,
6. Ücret tespitinin hatalı olduğunu,
7. Tanıkların davacıyla hangi dönemde ne kadar süre çalıştıklarına ilişkin kesin bilgi vermedikleri hâlde beyanlarının hesaplamalarda dikkate alınmasının hukuka aykırı olduğunu,
8. Davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığını, yıllık ücretli izin

dilekçelerinin dikkate alınmadığını,

9. Yapılan indirim oranının az olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gereke

Uyuşmazlık, uygulanacak hukuk, kıdem ve ihbar tazminatları, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları, yıllık ücretli izin ile ücret alacaklarının hesaplanması ve faize ilişkindir.

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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) "Taleple bağlılık ilkesi" başlıklı 26. maddesine göre hâkim; tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili dava dilekçesinde yurt içi ve yurt dışı çalışmalarını ayırma talebinde bulunmuştur. Yurt içi çalışmaları için kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının TL olarak, yurt dışındaki çalışmalarına karşılık olarak ise ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının USD olarak davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince tüm hizmet süresi dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplaması yapılarak hüküm altına alınmıştır. Davacı tarafça dava dilekçesinde yalnızca yurt içi çalışmasına yönelik olarak kıdem tazminatı talebinde bulunduğu gözetildiğinde, taleple bağlılık kuralına aykırı şekilde, yurt içi ve yurt dışında geçen toplam hizmet süresinin dikkate alınarak yapılan hesaplamasının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun (1475 sayılı Kanun) 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. Ancak ihbar tazminatı bakımından, 1475 sayılı Kanun'un 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 sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde 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 ve yurt içinde bulunan işyerlerinde 15.09.2011-20.06.2014, 04.02.2016-17.08.2017 ve 02.11.2017-13.11.2018 tarihleri arasında çalışmıştır. Davalı işveren hizmetler arasında çok uzun süreler olduğunu, birleştirilmesinin mümkün olmadığını, her çalışma dönemi bakımından ayrı değerlendirme yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. Mahkemece davacının aralıklı geçen tüm hizmet dönemi birleştirilerek son ücrete göre hesaplama yapılmak suretiyle ihbar tazminatı belirlenmiştir.

Ne var ki; Mahkemece izlenen yöntem yukarıda ifade edilen ilkelere uygun bulunmamaktadır. Belirtildiği üzere, davacının aralıklı çalışmalarının her birinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir.

Dosya kapsamından davacının ilk dönem çalışmasının terör olayları neticesinde sona erdiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25/III hükmünde, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hâlinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğu açıklanmıştır. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.4.2008 tarihli ve 2007/16205 Esas, 2008/10253 Karar sayılı kararı). Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.

İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise değinilen madde kapsamında olmayıp 4857 sayılı Kanun'un 24/III hükmünde düzenlendiği üzere işçiye derhal fesih hakkı veren nedenlerdir.

İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III hükmü uyarınca feshi hâlinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece üç dönem çalışma dikkate alınarak ihbar tazminatı alacağı hüküm altına alınmış ise de bu kabul, dosya kapsamına uygun değildir.

Tüm dosya kapsamı ve özellikle taraf beyanları dikkate alındığında; fesih nedeni olan iç savaş hâlinin 4857 sayılı Kanun'un 25/III hükmünde belirtilen zorlayıcı sebep niteliğinde olduğu ve bu durumda işçinin ihbar tazminatı hakkı bulunmadığı anlaşıldığından bu döneme ilişkin ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekmektedir. İkinci ve üçüncü çalışma dönemleri bakımından ise dava dilekçesinde yurt içi ve yurt dışında geçen hizmet süreleri bakımından ayrı ayrı talepte bulunulmuş olup üç dönemin birleştirilmek suretiyle hüküm altına alınması

hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bu doğrultuda Mahkemece, davacının 15.09.2011-20.06.2014 tarihleri arasındaki ilk döneme ilişkin çalışması zorlayıcı sebeple son bulunduğu bu dönem için ihbar tazminatına hak kazanamayacağı kabul edilmelidir. 04.02.2016-17.08.2017 ve 02.11.2017-13.11.2018 tarihleri arasında geçen ikinci ve üçüncü çalışma dönemleri bakımından ise 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi gereğince her bir döneme ilişkin bildirim süresi ve hesaplama esas son ücretin ayrı ayrı tespit edilmesi gerektiği dikkate alınarak ve zamanaşımı da gözetilmek suretiyle ihbar tazminatı hesaplanmalı ve davalı yönünden miktar bakımından oluşan usuli kazanılmış hak da korunarak bir karar verilmelidir.

4. Davacı vekili, dava dilekçesinde yurt içi ve yurt dışı çalışmaları bakımından ayrı ayrı ücret alacağı talebinde bulunmuştur. Bilirkişi raporunda da yurt içi ve yurt dışı çalışmaları bakımından ayrı ayrı davacının talep edebileceği ücret alacağı hesaplanmış, davacı vekili ise yurt içi/yurt dışı ayrımı yapmaksızın miktar olarak ücret alacağını ıslah etmiştir. İlk Derece Mahkemesince dönem belirtilmeksizin davacı vekilince ıslah edilen miktar hüküm altına almış ise de davacının hüküm altına alınan alacağın hangi döneme ilişkin olduğunun gerekçeli kararda belirtilmemesi hatalıdır.

İlk Derece Mahkemesince, öncelikle hüküm altına alınan ücret alacağının hangi döneme ilişkin olduğu açıklanmalı, bu alacak bakımından davanın 6100 sayılı Kanun'un 109. maddesinde düzenlenen kısmi alacak davası türünde açılmış olduğu gözetilerek ıslaha karşı ileri sürülen zamanaşımı def'i dikkate alınmalı, bundan sonra miktar bakımından oluşan usuli kazanılmış hak da korunarak bir karar verilmelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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

24.09.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.