

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6398
Karar No. 2025/7870
Tarihi: 15.10.2025

- FASILALI (ARA VEREREK) ÇALIŞMA
- FASILALI ÇALIŞMALARDA KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN ARALIKLI ÇALIŞMA SÜRELERİNİN TOPLANARAK BELİRLENECEĞİ
- İLK DÖNEM ÇALIŞMA SONRASI ÖDENEN KIDEM TAZMİNATI HESABINA YOL YEMEK ÜCRETİNİN DAHİL EDİLMEMİŞ OLMASININ KIDEM SÜRESİNİN TASFİYE EDİLMEMİŞ OLMASI ANLAMINA GELECEĞİ

ÖZETİ 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. Bununla birlikte; her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 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 hesabı 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.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, ödeme yapılırken giydirilmiş ücrete yol ve yemek ücretinin eklenilmemesi nedeniyle ilk dönemin tasfiye edilmediğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki ilk dönem için ihbar tazminatı yönünden hesaplama yapılırken, davacının son ücretinin asgari ücrete oranlanarak bu oranın ilk fesih tarihindeki ücretle çarpılması suretiyle aylık ücretin yeniden belirlenmesi ve bu şekilde hesaplanan miktardan işverence yapılan ödemenin mahsubuyla sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından 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

1. Davacı vekili asıl davaya ilişkin dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverenliğe ait işyerinde 27.12.2004 - 12.11.2008 ve 19.08.2009 - 07.06.2018 tarihleri arasında iki dönem hâlinde ustabaşı/saya hazırlayıcısı olarak çalıştığını, 2008 yılında davalı Şirket tarafından ekonomik kriz nedeniyle küçülmeye gidilmesi gerekçesiyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, 8 aylık aradan sonra 19.08.2009 tarihinde tekrar işe alındığını, son aylık ücretinin net 3.350,00 TL olduğunu ve ücretinin bir kısmının banka yoluyla bir kısmının da elden ödendiğini, sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden tahakkuk ettirildiğini, davacının 05.06.2018 tarihinde davalı Şirkete fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ile asgari geçim indirimlerinin ödenmesi için Bakırköy 40. Noterliğinden 05.06.2018 tarihli ve 15981 yevmiye No.lu ihtarname keşide ettiğini ve ayrıca sigorta primlerinin eksik yatırılması nedeniyle uğradığı mağduriyetin giderilmesini talep ettiğini, ihtarnameden 2 gün sonra 07.06.2018 tarihinde davalı Şirket tarafından işten çıkartıldığını, davalı işverenlik tarafından davacıya Bakırköy 40. Noterliğinden keşide edilen 11.06.2018 tarihli ve 16575 yevmiye No.lu ihtarname ile sadece ihbar ve kıdem tazminatı ile son döneme ilişkin yıllık ücretli izin karşılığının ödeneceğini bildirdiği hâlde sadece 3.191,39 TL ödendiğini, davacının haftada 5 gün 08.30-19.00 saatleri arasında ve cumartesi günleri de 13.00'e kadar çalışmasına rağmen fazla çalışma ücretinin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan davacıya bu

çalışmaların ücretinin de ödenmediğini, davacıya yıllık izinlerinin 5 gün olarak kullandırıldığı hâlde 14 gün kullanmış gibi imzalar artırıldığını, eksik kullandırılan izin ücretlerinin ödenmediğini, davacının evli ve üç çocuk sahibi olduğunu, eşinin ev hanımı olduğunu, arbuluculuk başvurusunun anlaşılamama şeklinde sonuçlandığını ileri sürerek ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatları, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davacı vekili birleşen davaya ilişkin dava diekçesinde; asıl dava dilekçesinde yıllık izin hakkı ile ilgili beyanda bulunduklarını, sonuç ve talep kısmına sehven yıllık ücretli izin alacağını yazılmadığını ileri sürerek birleşen dava ile yıllık izin ücretinin de davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 27.12.2004 tarihinde müvekkili Şirkete ait işyerinde ayakkabı imalat işçisi olarak çalışmaya başladığını ve 12.11.2008 tarihinde tüm özlük haklarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının yeniden müracaatı üzerine önceki çalışmasından bağımsız olarak 19.08.2009 tarihinde çalışmaya başladığını, 07.06.2018 tarihinde hak ve alacakları ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, davacının ilk dönem sözleşmesinin sona erdirilmesinden sonra haklarının ödendiğini ve müvekkili Şirkete ibraname verdiğini, davacının aldığı ücretin Kurum kayıtlarına aynen beyan edildiğini, eksik prim ödemesinin söz konusu olmadığını, davacının iddia edildiği gibi ustabaşı olarak değil ayakkabı imalat işçisi olarak çalıştığını, ayakkabı imalat işçisinin 3.350,00 TL net aylık ücret aldığı iddiasının doğru olmadığını, davacının yıllık izinlerini kullandığını, buna ilişkin davacının imzalarını taşıyan belgelerin olduğunu, kullanmadığı izinlerin ücretlerinin çıkış tarihinden sonra banka hesabına yatırılarak ödendiğini, müvekkili Şirkette yasal çalışma sürelerine uyularak çalışıldığını, davacının yaptığı fazla çalışmaların ücretlerinin de ödendiğini, işyerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmadığını, davacının hafta tatili izinlerini kullandığını, asgari geçim indirimi alacağını bulunmadığını, 2017/Ocak ayında davacının evinin yanması üzerine Şirket hesabından davacının hesabına 3.500,00 TL gönderildiğini ve 3.500,00 TL'ye yakın da nakit ödeme yapılarak yardım edildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının iki dönem olmak üzere ilk dönem 27.12.2004 - 12.11.2008 tarihleri arasında 3 yıl 10 ay 16 gün ve ikinci dönem 19.08.2009 - 07.06.2018 tarihleri arasında toplam 8 yıl 9 ay 19 gün davalı işyerinde çalıştığı, davacıya ilk dönem çalışması yönünden kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapılmış ise de tazminat hesabına yol ve yemek ücreti dâhil edilmediğinden bu dönem yönünden tasfiye yapılmış sayılamayacağı, toplam hizmet süresinin birleştirilerek 12 yıl 8 ay 5 gün olduğu, her iki dönem yönünden davacının iş sözleşmesinin tazminat gerektirecek

şekilde sona erdiği hususunda taraflar arasında ihtilaf olmadığı; davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle ödemenin yasal faiziyle mahsubuyla kabulüne karar verildiği, tanık anlatımları ile davacının dinî bayram günlerinde ikişer gün ve 1 Mayıs günü çalışmadığı ve bunun dışında pazar günlerinde ve cumartesi öğleden sonraya denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günleri hariç diğerlerinde çalıştığı, haftada 5 gün 08.30 - 19.00 saatleri arasında olmak üzere günde toplam bir saatlik ara dinlenmesi ile günlük çalışma süresinin 9,5 saat ve 5 günde de 47,5 saat olduğu, cumartesi günleri de 08.30-13.00 saatleri arasında yarım saatlik ara dinlenmesi ile çalıştığı ve bugünkü çalışmasının 4 saat olduğu, haftalık toplam çalışma süresinin ise $47,5+4=51,5$ saat olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca haftalık fazla çalışma süresinin $51,5-45=6,5$ saat olduğu, davalı işverence karşılığı ücretin ödendiğinin ispat edilemediği ve hesaplamanın tanık anlatımına dayalı olması nedeniyle %30 indirimle kısmen kabulüne, hafta tatilini kullandığı ve asgari geçim indirimi alacaklarının ödendiği gerekçesiyle taleplerin reddine; birleşen davada yıllık ücretli izin alacağı yönünden ise davacının çalışma süresine göre 210 gün yıllık izne hak kazandığı, kullanılan ve davacı talebinde belirtilen her yıl 5 gün yıllık izin kullandığına dair beyanı da esas alınarak toplamda 129 gün yıllık iznin mahsubuyla 81 günlük bakiye yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu gerekçesiyle asıl davanın kısmen kabulüne, birleşen davanın 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; davalı vekilinin istinaf başvurusunun fazla çalışma ve genel tatil alacakları yönünden kabulü ile dosyaya işverence sunulan kayıtlar değerlendirilmeksizin tanık beyanına göre hesaplama yapılmasının hatalı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına, kayıt bulunan dönemde fazla çalışmanın ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının bulunmadığı anlaşıldığından kayıt bulunan dönemler hesaplamadan dışlanarak yeniden resen yapılan hesaplama ile arabuluculuk ücreti yönünden de karar verilmek suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İki ayrı dönem hâlinde çalışan davacının hizmet süresinin birleştirilerek karar verilmesinin hatalı olduğunu,

2. İlk dönem için yol ve yemek ücreti ödendiğine ilişkin bir iddia ve talep bulunmadığını, aksi düşünülse dahi her dönemin kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini,

3. Davacının ücretinin net 3.350,00 TL olarak kabulünün hatalı olduğunu, emsal araştırmasında dahi 2.350,00-2.450,00 TL olabileceğinin bildirildiğini,

4. Davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarının hükme esas alınamayacağını, ilk dönem yıllık ücretli izin alacağını zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işyerinde iki dönem hâlinde çalışan davacının önceki dönem çalışmasının tasfiye edilip edilmediği, buna göre kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabı, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ve fazla çalışma ücreti alacaklarının ispatı ve hesabı ile zamanaşımına 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. Davacının aralıklı çalışmalarının mevcudiyeti karşısında ihbar tazminatının hesabı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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. Bununla birlikte; her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 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 hesabı 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 kazanıldığıının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, ödeme yapılırken giydirilmiş ücrete yol ve yemek ücretinin eklenilmemesi nedeniyle ilk dönemin tasfiye edilmediğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki ilk dönem için ihbar tazminatı yönünden hesaplama yapılırken, davacının son ücretinin asgari ücrete oranlanarak bu oranın ilk fesih tarihindeki ücretle çarpılması suretiyle aylık ücretin yeniden belirlenmesi ve bu şekilde hesaplanan miktardan işverence yapılan ödemenin mahsubuyla sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alındığında; davacının ilk fesih tarihindeki ücreti 640,00 TL olduğuna göre bu miktara 12.11.2008 tarihindeki rayiç yol ve yemek ücreti eklenmeli ve 8 hafta üzerinden ihbar tazminatı hesaplanıp, yapılan ödeme mahsup edilerek bakiye miktar hüküm altına alınmalıdır. Bu yön

gözetilmeden hatalı hesaplama içeren bilirkişi raporuna itibarla yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
15.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.