

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

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3259
Karar No. 2026/6048
Tarihi: 23.06.2026

- FASILALI ÇALIŞMA
- KIDEM TAZMİNATI HESABINDA FASILALI ÇALIŞMALARDA KIDEM SÜRESİNE ESAS SÜRENİN FASILALI ÇALIŞMA SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLEREK HESAPLANMASININ ZORUNLU OLDUĞU
- FASILALI ÇALIŞMALARDA İHBAR TAZMİNATI HESABININ HER BİR ÇALIŞMA DÖNEMİ İÇİN AYRI AYRI HESAPLANACAĞI
- İHBAR TAZMİNATI HESABINDA FASILALI KIDEM SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLEMEYECEĞİ

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 fasılalı 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, İlk Derece Mahkemesince her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılmaksızın çalışmaların birleştirilerek ihbar tazminatı hesaplanması hatalı olmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili ve katılma yoluyla davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin 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 yürüttüğü birçok projede 01.08.1996-01.08.2018 yılları arasında inşaat ustası olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız fesihle sona erdirildiğini, davalı tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bildirimlerinin ayda yalnız birkaç gün olacak şekilde yapıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, asgari geçim indirimi, yıllık izin ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin davalıdan tahsilini istemiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının çalıştığı süre boyunca çalışmalarının gerçek olarak SGK'ya bildirildiğini, tüm işçilik alacaklarının ödendiğini, davalı Şirketin yılın tüm zamanında inşaat yapımı faaliyetinde hiçbir zaman bulunmadığını, davacının kalıpcı olması sebebiyle bir inşaatın tümünde çalışmasının mümkün olmadığını, davacının yasal çalışma sürelerine göre çalıştığını ve kendi isteği ile işten ayrıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının davalı işyerinde 01.08.1996-01.08.2018 tarihleri arasında fasıllı olmak üzere toplam 2767 gün (7 yıl 6 ay 29 gün) çalıştığı, iş sözleşmesinin işin bitimi gerekçesiyle sona erdirildiği, davacının fazla çalışma yaptığı ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına ilişkin iddiasının tanık beyanlarıyla ispatlandığı ancak bu çalışmaların karşılığının ödenmediğinin anlaşıldığı, asgari geçim indirimi ve yıllık izin ücreti talebinin de yerinde olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin

yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla temyiz dilekçesinde;
 - a. Müvekkilinin davalı işyerinde 01.08.1996-01.08.2018 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığını,
 - b. Hizmet süresinin eksik hesaplandığını ileri sürmüştür.
2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde:
 - a. Davanın kısmi dava olarak açılmayacağını,
 - b. Davacının iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona erdiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını,
 - c. Fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığını,
 - d. Bildirilen tanıklardan S.K. dinlenmediğinden adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini,
 - e. Ücret alacaklarının zamanaşımına uğradığını,
 - f. Hizmet süresinin hatalı belirlendiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet süresi, iş sözleşmesinin feshi, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin alacaklarının ispat ve hesaplanması ile adil yargılanma hakkının ihlal edilip edilmediği ve zamanaşımı noktalarında toplanmaktadır.

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 tüm davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacının fasıllı çalışmalarının mevcudiyeti karşısında ihbar tazminatına dair yapılacak belirleme uyuşmazlık konusudur.

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, İlk Derece Mahkemesince her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılmaksızın çalışmaların birleştirilerek ihbar tazminatı hesaplanması hatalı olmuştur.

Şu hâlde her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği ve zamanaşımına uğrayıp uğramadığı belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalı ve hükmün davalı temyizi üzerine bozulması nedeniyle oluşan usuli kazanılmış haklar da gözetilerek sonucuna göre 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 kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.