

Av. Zekeriya SANCI

Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası (MİKSEN) Genel Sekreter Yardımcısı

**Aralıklı Çalışmalarda Bildirim Süresinin
Belirlenmesi****T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ****Esas No** : 2009/46209**Karar No** : 2010/19769**Tarihi** : 22.06.2010**DAVA**

Davacı, ihbar, kıdem tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kap-

samı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı ihbar tazminatı talep etmiş, mahkemece aralıklı çalışmalar sebebiyle son dönem 8 ay 20 günlük çalışma süresine göre hesaplanan tutarın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir. İhbar tazminatı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan her hangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırmak üzere yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

Maddede düzenlenen bildirimli fesih belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez.

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesi ile çalışması arasında bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir fark bulunmamaktadır. Ancak deneme süreli iş sözleşmesinde karşı tarafa bildirim öneli tanınmasına gerek yoktur.

Fesih bildirimini, bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.

Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.

Mevsimlik ya da vizeli yönünden ise, askı süresinin bitiminde veya mevsim başlangıcında işçinin işe çağırılmaması, Dairemizce işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir (Yargıtay 9.HD. 18.4.2006 gün 2006/4823 E, 2006/10605 K.).

Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekli şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile

sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez. Dairemizce, daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan feshlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar öneli içinde işçinin emeklilik başvurusu hali, işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de, kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmektedir. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması yönüyle de işçinin aleyhindedir. Dairemizin, derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği görüşü, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümleri de dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanunu'nun sistematğine uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsiste bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu kararlar bu doğrultudadır (Yargıtay 9.HD. 26.6.2008 gün 2007/24004 E, 2008/17671 K.).

Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltıla-

maz. Ancak, sürelerin sözleşme ile artırılabilmesi Kanunda düzenlenmiştir.

Bildirim önellerinin artırılabilmesi yasa da belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD., 21.03.2006 gün 2006/109 E. 2006/7052 K.). Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir (Yarg. 9. HD. 14.7.2008 gün 2007/24490 E, 2008/ 20203 K.).

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanununun 24 ve 25. maddelerde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanununun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır.

Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

İhbar tazminatının miktarı "bildirim süresine ait ücret" olarak Kanunda belirlenmiştir. Buna göre ihbar tazminatı, yasadan doğan götürü tazminat olarak nitelendirilebilir. Bu niteliği itibarıyla B.K. 125. mad-

desine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

İhbar tazminatının hesabında Kanununun 32. maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.

Somut olayda davacı işçi 2005-2008 yılları arasında davalı nezdinde kısa aralıklarla çalışmıştır. Son olarak 02.12.2007-22.8.2008 tarihleri arasında çalışmış ve haksız fesih sebebiyle tazminat istekleriyle bu davayı açmıştır. Mahkemece tüm süreye göre hesaplanan kıdem tazminatı isteği kabul edilmiş, ihbar tazminatı bakımından ise son çalışma dönemi 8 ay 20 gün için 4 haftalık tazminat hesabı yapılmıştır.

Davacı işçinin işverenin değişik işyerlerindeki aralıklı çalışmaları 10 yıldan fazla ara verilmeksizin gerçekleşmiştir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatlarının zamanaşımına uğradığından söz edilemez. İhbar tazminatı bakımından da hizmetlerin birleştirilmesi ve tüm süre için 8 haftalık ihbar tazminatı hesabı yapılması, ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olur. Aksi halde aralıklı çalışmalarda her bir fesih tarihinden itibaren ayrı ayrı ihbar tazminatı talebi gündeme gelebilecek olup, bu durum kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören 1475 sayılı Yasanın 14/ 2. fıkrasına aykırılık oluşturur. Mahkemece, ihbar tazminatının 8 haftalık ücret tutarında hesaplaması suretiyle isteğin kabulüne karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.06.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Karara Konu Olay

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin ilgili kararına konu olan olayda, davacı işçi 2005-2008 yılları arasında davalı nezdinde kısa aralıklarla çalışmış, son olarak 02.12.2007-22.8.2008 tarihleri arasında çalışırken iş sözleşmesi feshedilmiş, haksız fesih yapıldığı gerekçesiyle tazminat taleplerini içeren bu davayı açmıştır. Mahkeme tarafından tüm süreye göre hesaplanan kıdem tazminatı isteği kabul edilmiş, ihbar tazminatı bakımından ise son çalışma süresi 8 ay 20 gün olması nedeniyle, 4 haftalık bildirim süresi üzerinden ihbar tazminatına hükmedilmiştir. Taraflar arasındaki uyuşmazlık ihbar tazminatının miktarının hesaplanmasında esas alınacak bildirim süresinin hangi süreler üzerinden hesaplanacağı, kaç hafta olarak belirleneceği hususundadır. Bir başka ifadeyle tartışmanın kaynağını, 2005-2008 yılları arasında işçi tarafından aralıklı sürelerle yapılan çalışmaların ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde birleştirip birleştiremeyeceği oluşturmaktadır. Kanunda ihbar tazminatının miktarı "bildirim süresine ait" ücret olarak belirlendiğinden (İş K. M. 17/III), işçinin kıdemine göre bildirim süresinin belirlenmesi hususu da önem arz etmiş, bu kararla da konu açıklığa kavuşturulmak istenmiştir.

II. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yaptığı inceleme sonucunda, ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesine yönelik yerel mahkeme kararını isabetli bulmamıştır. Yüksek Mahkeme, aralıklı çalışmalarda ihbar tazminatı miktarının hesabında esas alınacak bildirim sürelerinin belirlenmesinde, hizmetlerin birleştirilmesini ve tüm süre için 8 haftalık ihbar tazminatı hesabı yapılması gerektiğini bu hesaplamanın ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olacağını, aksi halde aralıklı çalışmalarda her bir fesih tarihinden itibaren ayrı ayrı ihbar tazminatı talebi günde-

me gelebileceğini, bu durumun ise kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin II. fıkrasına aykırılık oluşturacağını belirterek, yerel mahkemece 4 haftalık ihbar tazminatı ücreti tutarında hesaplama yerine, 8 haftalık ihbar tazminatı ücreti tutarında hesaplama yapılması isteğinin kabulüne karar verilmek üzere kararın bozulması gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.07.2009 tarihli kararı oybirliği ile verilmiş bir karardır. Uyuşmazlığa konu olay hakkında uygulanacak açık bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu kararda üzerinde durulması gereken esas konu ihbar tazminatının parasal karşılığının hesaplanmasından çok ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak bildirim süresinin süresi ile ilgilidir. Bir başka ifadeyle ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresi kaç hafta olacaktır? İşçilerin ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresi belirlenirken, kıdem tazminatının hesaplanmasında olduğu gibi; aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek ortaya çıkan hizmet süresinin toplamı esas alınacak mıdır?

Halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin II. fıkrasına göre, kıdem tazminatının hesaplanmasında hizmetlerin birleştirilmesi söz konusudur. Benzer yasal düzenleme ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde söz konusu değildir. Buna göre olayda çözümlenmesi gereken sorun, ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklı çalışma hallerinde işçinin hizmet sürelerinin birleştirilip birleştiremeyeceğidir.

Bu sebeple; konunun daha iyi anlaşılabilmesi için işçinin hizmet süresinin esas alındığı işçilik alacakları açısından kıdem süresinin belirlenmesinde, işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklı çalışmalarının birleştirilmesi üzerinde durulacak, İş Kanunu'nda, işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışma sürelerinin birleştirilmesini düzenleyen kanun hükümleri incelenecektir. İn-

celeme konusu karara ilişkin olması nedeniyle ayrıca ihbar tazminatında kıdem süresinin önemi üzerinde durulacaktır.

III. İşçinin Kıdem Süresinin Belirlenmesi

1. Kıdem Tanımı ve Kıdem Süresinin Belirlenmesi

İş hukukunda kıdem, işçinin bir işyerinde işverenin emri altında belirli bir süre çalışmayla elde edilen ve işçiye bir takım yararlar sağlayan bir durum olarak tanımlanmıştır¹. İşçinin kıdemi, kural olarak, iş sözleşmesinin başlangıcından sona ermesine kadar geçen süreçte, işçinin çalıştığı zamanların toplamından ibarettir. İş hukukunda iş ilişkisi, iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte başlamış olur (İş K. M. 8/1, M. 2/1). İş Kanunu'nda, hizmet süresinin esas alındığı sürelerin işleyebilmesi için sadece iş sözleşmesinin kurulması yeterli olmayıp işçinin fiilen işe başladığı günün esas alınması gerekir (1475 sayılı İş K. M. 14/I, İş K. M. 53/D)². Kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne hak kazanmada olduğu gibi, Yüksek Mahkemece işçinin hizmet süresinin esas alındığı benzer işçilik alacaklarının hesabında da işçinin işe fiilen başladığı günün esas alınacağı kabul edilmiştir³.

Deneme süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi işçi, henüz iş sözleşmesi yapılmadan fiilen işe başlamışsa, fiilen çalıştığı andan itibaren kıdemi başlar⁴. Öte yandan işçi, iş sözleşmesi yapılmasına rağmen henüz fiilen çalışmayıp işverenin buyruğuna hazır halde beklediğinde ise, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihi, işçinin kıdemini başladığı tarihtir⁵. Nitekim İş K. M. 66/c'de bu durum çalışma süresinden sayılan hallerden biri olarak ifade edilmiştir.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin II. fıkrasında da işçilerin kıdemleri "hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler" olarak tanımlanmıştır.

İş ilişkisinin ve iş sözleşmesinin önemi daha çok belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshiyle birlikte ortaya çıkmaktadır. İşçinin kıdemini sona

ermesi, iş sözleşmesinin sona erdiği bir başka ifadeyle iş ilişkisinin bittiği tarihtir. İş sözleşmesinin sona ermesi her zaman fesih bildirimini yapıldığı anda gerçekleşmeyebilir. Örneğin bildirimli fesih, bildirim süresinin sonundan itibaren işçinin kıdemi son bulur. Ayrıca işçinin fiilen çalışmasını sona erdirmesine rağmen iş sözleşmesinin devam etmesi de mümkün olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak iş güvenliği kapsamında sağlanan haklardan olan 4 aya kadar boşta geçen sürenin işçinin kıdeminden sayılması gösterilebilir⁶.

2. İş Kanunu'nda Kıdem Süresinin Dikkate Alındığı Durumlar

Çalışma süresi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin birinci maddesinde, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreler olarak tanımlanmıştır⁷. İşçinin kıdemini esas aldığı bir kısım hakların elde edilmesinde işçinin iş yerinde geçirdiği hizmet süreleri önem arz etmektedir. Bunlar; belirsiz süreli iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesi halinde iş güvenliği hükümlerinden yararlanılabilme, ihbar ve kıdem tazminatlarının kazanılması ile yıllık ücretli izne hak edilmesine ilişkin durumlardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan bu düzenlemelerle, işçinin kıdemini esas alındığı işçilik haklarının kazanılmasında somut ölçütler getirilmiştir. Bir başka ifadeyle işçi, Kanundaki bu düzenlemelerle kıdemine göre iş güvenliği hükümlerinden yararlanmaya hak kazanabilecek, kıdemine göre ihbar tazminatı ile kıdem tazminatına hak kazanacak ya da yıllık ücretli izin hakkını elde edecek ve kullanacağı izin süresi belirlenecektir.

İş Kanunu'ndaki kıdemle ilgili düzenleme, ilk olarak iş güvenliği kapsamına giren işçilerin tespitinde karşımıza çıkar. İş Kanunu'na göre, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayandırılarak feshedilebilmesi durumunda iş güvenliği hükümlerinden yararlanabilmek için işçinin en az altı aylık kıdemini olması gerekir. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir (İş K. M. 18/IV)⁸. Öğretide, İş Kanunu'nda altı aylık sürenin hesabında sürekli bir çalışmadan söz edilme-

diği için, altı aylık sürenin hesabında aralıklı çalışmaların birleştirilebileceği sonucuna varılmıştır⁹. Yüksek Mahkeme, altı aylık kıdem süresinin ne zaman tamamlanmış olacağını konuya ilişkin kararlarında açıklığa kavuşturmuştur¹⁰.

Altı aylık kıdem hesabında İş Kanunu'nun 66. maddesindeki çalışma süresinden sayılan hallere ilişkin süreler dikkate alınır. Altı ayın hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Zira kıdem hesabında işçinin fiilen çalıştığı süre değil, işçinin, işe başladığı tarihten itibaren geçen takvim süresine bakılacaktır¹¹.

İkinci olarak, yıllık ücretli izne hak kazanma konusunda işçinin kıdemi bir başka ifadeyle hizmet süresi önem taşımaktadır. İş Kanunu'nun 53. maddesinin I. fıkrasına göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilebilecektir. Kanunun açık hükmünden de anlaşılacağı üzere işçinin yıllık ücretli izni hak kazanabilmesi için işyerinde fiilen işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl çalışmış olması gerekir¹². Yine İş Kanunu'nda, bu Kanunun 53. maddesinde belirtilen yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınacağı açıkça düzenlenmiş, ayrıca bir yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli sürenin hesabında aynı işverenin mevcut İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerinde de çalışılan sürelerin hesaba katılacağı açıkça belirtilmiştir (İş K. M. 54/1). İş Kanunu'nun 55. maddesinde "yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller" de düzenlenmiştir. Böylece, yıllık ücretli izne hak kazanılması için esas alınacak sürenin hesabında, çalışılmış gibi sayılan sürelerde kanunla düzenlenerek uygulamada çıkacak sorunların önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında göz önünde alınacak kıdem süresinin başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, Kanunda açıkça belirtildiği gibi, işçinin "işe başladığı" tarihtir. İş Kanunu'nun 66. maddesi uyarınca kıdem tazminatının kazanılmasında ve hesaplanmasında işçinin kıdemi, işverenin buyru-

ğuna hazır bulunduğu andan itibaren başlar¹³. Kanunda açıkça belirtildiği gibi, iş sözleşmesinin devamınca geçen süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır (1475 s. İş K. M. 14/I).

İş hukukumuzda kıdem süresinin önem taşıdığı en önemli iki konu, kıdem tazminatı ile ihbar tazminatıdır. Kıdem tazminatı bir yıllık asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence, işçiye ya da mirasçılara yapılan bir ödemedir¹⁴. İhbar tazminatı ise belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karışı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır.

İnceleme konumuz kararlar ile ilgili olması nedeniyle, ihbar tazminatı ile ilgili diğer hususlardan ziyade, ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim sürelerinin belirlenmesinde dikkate alınacak kıdem süresi üzerinde durulacak, ihbar tazminatında kıdem önemi ayrı başlık altında incelenecektir.

3. Kıdem İşlemesini Engellemeyen Durumlar

Halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin II. fıkrasına göre; İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanacaktır. Öte yandan işçi aynı işverene ait bir işyerinde bir yıldan fazla çalışarak veya değişik işyerlerindeki çalışma süreleri bir yıllık süreyi aşarak kıdem tazminatı almak suretiyle işten ayrılmışsa, bir süre sonra aynı işverene ait bir işyerine tekrar işe girmesi ve yeniden kıdem tazminatına hak kazanması halinde, eski çalıştığı süre için kıdem tazminatı ödenmiş olduğundan eski kıdem süresi yeni tazminatın hesabında göz önünde tutulmayacaktır¹⁵.

Feshe rağmen aralıksız çalışma durumlarındaki kıdem hesabı Yüksek Mahkeme'ye göre, daha önce kıdem tazminatı ödenerek kâğıt üzerinde çıkış-giriş yapılmak suretiyle işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin ilk işe başladığı andan itibaren son işten ayrılış tarihine kadar geçen süre ve son ücreti üzerinden kıdem taz-

minatı hesaplanacak ve evvelce aldığı tazminat düşülecektir¹⁶.

Önceki iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir nedenle sona ermesi durumunda işçinin daha sonra aynı işyerinde çalışıp kıdem tazminatına hak kazanması üzerine, önceki süre de kıdem tazminatının hesabında esas alınacak mıdır? Öğretide farklı görüşler olmakla birlikte Yüksek Mahkeme'nin görüşü, kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçinin kıdemi daha sonraki çalışma döneminde kıdem tazminatına hak kazanarak işten ayrılmasında hesaba katılmaz¹⁷. Kanımızca ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde de Yüksek Mahkeme'nin bu görüşünün dikkate alınması yerinde olacaktır.

4. İhbar Tazminatında Kıdemın Önemi

Konumuzla ilgisi olması nedeniyle "ihbar tazminatında kıdemın önemi" üzerinde kısaca durmak faydalı olacaktır. Kanunumuzda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumlarında, işçi ve işveren tarafı için işçinin kıdemine göre artan oranda bildirim süresi düzenlenmiştir. Bu durumda bildirim süresi, fesih beyanının karşı tarafa bildirildiği tarihten iş ilişkisinin son bulunduğu tarihe kadar geçen süre olarak tanımlanmıştır¹⁸.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde iş ilişkisinin bildirim süresi yoluyla sonlandırılma hakkının tanınması temelde tarafların kişilik haklarının korunması ilkesine dayanır¹⁹. Bu amaç doğrultusunda, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olan tarafın karşı tarafa vereceği zararı da kısmen de olsa karşılamak zorundadır. Bu durumda, ihbar tazminatının amacını; belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanan tarafın bu hakkını kullanırken karşı tarafa vereceği zararın tazmini olarak kabul edebiliriz.

İhbar tazminatı, işçinin işyerindeki çalışma süresine (kıdemine) göre uyulması gereken bildirim süreleri göz önünde tutularak hesaplanır²⁰. İş Kanunu'nda, işçinin işyerinde kıdemi arttıkça bildirim sürelerinin de artması kabul edilmiştir. Kanuna göre, fesih bildirim süreleri,

işi altı aydan az sürmüş işçi için iki, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için dört, işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz haftadır. Süreler fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte başlar. İş Kanunu'nda öngörülmüş olan bu bildirim süreleri hem işçi hem de işveren tarafından yapılan fesihlerde geçerlidir (İş K. M. 17).

Fesih bildirim, bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle şarta bağlı fesih bildirim geçerli değildir. Fesih bildirim yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. İş Kanunu'nda öngörülen fesih süreleri asgari sürelerdir. Bu süreler iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

İş Kanunu'nun 17. maddesinin devamında bildirim şartına uymayan tarafın bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminat ödemesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu durumda işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vererek işçiyi derhal işten çıkarabilecektir (İş K. M. 17/V). Öğretide farklı görüşler olmakla birlikte, Yüksek Mahkeme'ye göre işveren, işçinin ücretini peşin ödeyerek sözleşmeyi feshettiğini bildirmesiyle iş sözleşmesi derhal sona erecektir. Bir başka ifadeyle bildirim sürelerinin ücretinin peşin ödenmesi hallerinde bu süreler işçinin çalışma süresinden sayılmayacaktır.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın feshedebilirler (İş K. M. 15/2). Belirsiz süreli iş sözleşmesi, deneme süresi geçtikten sonra feshedilirse, işçinin hizmet süresi esas alınarak kanunda öngörülen bildirim süreleri ücreti kadar ihbar tazminatı ödenir.

Birden çok iş sözleşmesi ile aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklarla çalışmış işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedildiğinde, bu işçiye ne kadar süre üzerinden bildirim süresi ücreti ödeneceği hususu açık olmayıp, yıllık ücretli izne hak kazanmada ve kıdem tazminatı hesabında olduğu şekliyle, aralıklı çalışmalarda hizmet sürelerinin birleştirilmesi

ile ilgili yasal düzenleme de söz konusu değildir. Bu sebeple ihbar tazminatının amacına uygun olarak, her belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde bildirim süresinin kullanılması ya da bildirim süresinin ücreti söz konusu olacaktır. Çünkü iş sözleşmesinin her feshinde fesheden tarafın karşı tarafa vereceği bir zarar söz konusu olacaktır. İhbar tazminatına da hak kazanabilmek için kıdem tazminatının hak edilmesi için öngörülen bir yıllık kıdem süresine de ihtiyaç yoktur.

IV. Değerlendirme

İncelediğimiz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı özü itibarıyla, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklı sürelerle çalışan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde, hizmetlerinin toplanarak birleştirilmesi ve toplam çalışılan süre için ihbar tazminatı hesabında esas alınacak bildirim süresi ücreti kadar ihbar tazminatı ödenmesinin ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olup olmayacağı meselesidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi inceleme konumuz olan bu kararda, ihbar tazminatına esas süresinin belirlenmesinde hizmetlerin birleştirilmesinden bahsetmekte ve çalışılan tüm süre göz önünde bulundurularak ihbar tazminatının hesabında esas olan bildirim süresinin belirlenmesinin ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olacağını belirtmekte, aksi durumda aralıklı çalışmalarda her bir fesih tarihinden itibaren ayrı ayrı ihbar tazminatı talebi gündeme geleceğini ve bu durumun kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin II. fıkrasına aykırılık oluşturacağını ifade etmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin II. fıkrası "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasillarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır" hükmünü içermektedir. Bu hüküm maddenin başlığından da anlaşılacağı üzere kıdem tazminatı ile ilgili bir düzen-

lemedir. Öğretide bu maddedeki "kıdem" deyiminin hem tazminata hak kazandıran asgari çalışma süresi, hem de tazminatın hesaplanmasında göz önünde tutulan tüm çalışma süresi anlamında kullanıldığını, yapılan düzenlemenin sadece kıdem tazminatı hesabında herhangi bir çalışma süresinin yitirilmemesi amacına dayandığını ve yalnızca kıdem tazminatının ödenmediği sürelerin birleştirilmesi ile ilgili olduğu şeklinde yorumlanmış, gerekçe olarak da maddenin ilk fıkrasında ki kıdem tazminatının hesabında "iş sözleşmesinin devamı süresinin" esas alınacağı ilkesi ile aynı süre için birden fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceği hükmüne dayanılmıştır²¹. Kanımızca öğretilerdeki görüş isabetli olup halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi tamamen kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeleri içeren bir maddedir. Maddenin başlığı "Kıdem Tazminatı" olup yine maddenin II. fıkrasındaki işçilerin kıdem süresi ile ilgili düzenleme de kıdem tazminatının hesaplanması ile ilgili düzenlemedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin II. fıkrası ve yine aynı Kanunun 54. maddesinin I. fıkrası hükümlerine göre "hizmet sürelerinin birleştirilmesi" ile ilgili istikrarlı kararlar vermiştir²². Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1991 yılında vermiş olduğu bir kararda, yıllık ücretli izin hak edilmesinin ilgili hizmet sürelerinin hesabında konuyu emekli olan ve kendisine kıdem tazminatı ödenen bir işçi açısından ele almış ve davacının emekli olup kıdem tazminatını aldıktan sonra işyerinde çalışmasının sürdürmüş olmasının, yeni bir iş sözleşmesine dayandığını belirterek, emeklilikten sonraki hizmet sürelerinin emeklilikten önceki süreye ilave edilerek, yıllık ücretli izin hesabı yapılamayacağını belirtmiştir²³. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmasını sürdürmüş olan işçiye ödenecek ihbar tazminatının hesabında esas alınacak sürelerin belirlenmesinde de emeklilik sonrası hizmet sürelerinin emeklilik öncesi hizmet sürelerine ilave edilerek ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenemeyeceği şeklinde kararlar vermiştir²⁴.

Yüksek Mahkeme; incelediğimiz kararda ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak bildirim sürelerinin belirlenmesinde, bir işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki hizmet sürelerinin birleştirilerek ortaya çıkan çalışma süresinin dikkate alınmamasının, halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun "kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören" 14. maddesinin II. fıkrasında aykırılık oluşturacağı görüşündedir. Yüksek Mahkeme'nin bu düşüncede olmasının sebebi, yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin sürelerinin kademeli olarak belirlenmesi ile kıdem tazminatında kıdem hesabında dikkate alınacak sürelerin belirlenmesine ilişkin kararlarında görebiliriz. Yüksek Mahkeme aşağıda belirteceğimiz kararında, İş Kanunu'nun 54. maddesinin I. fıkrasında yer alan yıllık ücretli izne ilişkin düzenleme ile halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki düzenlemeyi karşılaştırarak, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken hizmet süresinin hesaplanmasında esas alınan ölçütlerin, yıllık izne hak kazanma noktasında da dikkate alınması yerinde olacağını belirtmiş, ihbar tazminatı hesabında esas alınacak bildirim sürelerinin belirlenmesinde de uygulamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, hizmet sürelerinin hesaplanmasına yönelik açıklayıcı kararı²⁵: "...İşçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından, bir dönem için kıdem tazminatı ödenmiş olması halinde bahsi geçen çalışmaların tasfiye edilmiş olduğu sonucuna varılmaktadır. Kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilen sürelerin işçinin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde daha sonra gerçekleşen hizmet süresine eklenmesi, mümkün görülmemektedir. Buna karşın, iş sözleşmesi feshedildiği halde tazminatları ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma süresine ekleneceği, Dairemizce kabul edilmektedir. Yine, işverenin ileride daha az kıdem tazminatı ödemek için gerçekte iş sözleşmesi sonlandırılmadığı halde kıdem tazminatı ödeme şeklinde bir uygulama içine girmesi halinde, işçi aleyhine sonuçlar doğuran bu tutumu yasalar karşısında korunmamakta ve yapılan ödeme avans niteliğinde kabul edilmektedir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken hizmet süresi yönünden varılan bu sonucun, yıllık izne hak kazanma noktasında da dikkate alınması yerinde olur. Gerçekten 1475 sayılı Yasa ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun bahsi geçen hükümleri, birbirine oldukça yakın düzenlemeler içermektedirler..." şeklindedir²⁶.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu kararıyla, işçinin hizmet süresinin esas alındığı işçilik alacakları ile ilgili kıdem süresinin hesabında, aralıklı çalışmalar sonucu ortaya çıkan hizmet sürelerinin hangi esaslar çerçevesinde birleştirilmesi gerektiğinin de sınırlarını çizmiş olmaktadır.

Yüksek Mahkeme'nin fasıllı geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı açısından ve yıllık ücretli izne hak kazanma açısından yasadaki düzenleniş biçimleri arasındaki benzerliğe ilişkin tespiti öğretide Şahlanan tarafından isabetli görülmüştür²⁷. İnceleme konumuz kararda da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde dikkate alınacak kıdem tespiti, işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilmiş, kıdem tazminatı ve yıllık ve yıllık ücretli izne hak kazanmadaki kıdem hesabında dikkate alınacak sürenin belirlenmesine ilişkin esaslardan hareket ederek açık yasal düzenleme olmayan bir konuda içtihat niteliğinde karar vermiştir.

Bu karara göre, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne hak kazanmada olduğu gibi, ihbar tazminatında da işçilerin kıdemleri, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin II. fıkrasına göre hesaplanacak, iş sözleşmesinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilecektir. İhbar tazminatına ilişkin olarak kıdem hesabında dikkate alınacak hizmet sürelerinin birleştirilmesi bazı sorunları da beraberinde getirecektir.

Bu bağlamda, işçinin birden fazla iş sözleşmesi ile yapmış olduğu aralıklı çalışmalarda, her aralıklı çalışma sonunda iş sözleşmesinin feshi halinde, bu süre için ihbar tazminatı peşin olarak ödenmiş veya bildirim süresi kullanılmışsa, bir başka ifadeyle çalışılan önceki süreler tasfiye edilmiş ise tasfiye edilen bu süreler,

daha sonra yapılan çalışmalar sonunda iş sözleşmelerinin feshi halinde ihbar tazminatının hesabında dikkate alınabilecek midir?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, emekli olduktan sonra aynı işyerinde çalışmasını sürdürmüş olan işçiye ödenecek ihbar tazminatının hesaplanmasında da emeklilik sonrası hizmet sürelerinin emeklilik öncesi hizmet sürelerine ilave edilerek ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenemeyeceği şeklinde ki kararlarında görüş değişikliğine gidecek midir?

Yine kanun gereği evlenme nedeniyle kıdem tazminatı olarak işten ayrılan kadın işçinin daha sonra tekrar aynı işyerinde işe başlaması durumunda kıdem tazminatı olarak tasfiye ettiği çalışma süreleri, sonraki bir zamanda gerçekleşecek fesih halinde ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim sürelerinin belirlenmesinde etkili olabilecek midir? Yine muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesini feshederek kanun gereği kıdem tazminatını alan işçinin askerlik sonrası aynı işverenin işyerinde işe başlaması ve daha sonra iş sözleşmesinin feshi durumunda ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak bildirim sürelerinin belirlenmesinde askerlik öncesi çalışılan sürelerin etkisi olacak mıdır?

Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde önceden belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmış, daha sonrada belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışırken iş sözleşmesi feshedilen işçinin ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılan çalışmalar da göz önünde bulundurulacak mıdır?

İnceleme konumuz kararda, ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde, işçinin aynı işveren nezdinde yaptığı aralıklı çalışmalar birleştirilerek ortaya çıkan kıdem süresi dikkate alınmıştır. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır (İş K. m.17/3) hükmü gereği aynı şekilde işçinin işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalması durumunda yine hizmet süreleri birleştirilebilecek midir?

Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerin-

de aralıklı sürelerle çalışan işçinin, her çalışma süresinde yeni bir iş sözleşmesi ile çalıştığını kabul etmek gerekir. Bu sebeple, işçilik haklarının hesabında işçinin ihbar tazminatı ve hak etmişse diğer alacakları da ödenerek tasfiye edilen çalışmalarının yeniden yapılan iş sözleşmesi çerçevesinde yeniden değerlendirmeye alınması hakkaniyete uygun olmayacaktır. Öte yandan ihbar tazminatı, 10 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde her zaman talep edilebilecektir (B.K. m. 125).

Yüksek Mahkeme, inceleme konumuz bu kararında, aralıklı çalışmalarda hizmet sürelerinin birleştirilmesinde, her bir fesih tarihinde ayrı ayrı ihbar tazminatı talebinin gündeme gelmesinin önüne geçmek düşüncesindedir. Kanımca; Yüksek Mahkeme'yi bu düşünceye götüren nedenler arasında, uygulamada sıkça rastlanılan ve işçilerin çıktı-girdi yapılarak bir yıldan az sürelerle çalıştırılması ve yine hizmet alım ihaleleri kapsamında bir yıldan az süreli iş sözleşmeleriyle uzun yıllar aynı işyerinde muhtelif işverenlerle çalışan işçileri koruma düşüncesi de olabilir.

V. Sonuç

İncelediğimiz karara konu olan olayın temelinde yatan sorun, ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin belirlenmesinde, aralıklı çalışılan sürelerin göz önünde bulundurulup bulundurulmayacağıdır. Yerel mahkeme işçinin kıdem süresinin hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin toplamını göz önünde bulundurmuş, son çalışılan süre üzerinden bildirim süresini 4 hafta belirlemiştir. Yüksek Mahkeme ise, kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören ve halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin II. fıkrasını gerekçe göstererek ihbar tazminatının hesabında esas alınacak bildirim süresinin 8 hafta olması gerektiğini kabul etmiştir. Konuya ilişkin açık bir kanuni düzenleme de mevcut değildir.

Kanun koyucu, işçinin hizmet süresinin esas alındığı hakların belirlenmesinde dikkate alınacak çalışma sürelerini İş Kanunu'nda açıkça düzenlemiştir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi,

feshin geçerli sebebe dayandırılarak yapılması durumunda iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak işçinin kıdem süresini ve bu sürenin hesaplanmasında esas alınacak çalışmalar (İş. K. M. 18/IV), yıllık ücretli izine hak kazanmada esas alınacak çalışmalar (İş K. M. 54/I), kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak çalışmalar (1475 sayılı İş. K. M. 14/II) kanun koyucu tarafından tahdidi olarak düzenlenmiştir. Hatta kanun koyucu çalışma süresinden sayılan haller (İş K. M. 66) ile yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan halleri de (İş. K. M. 55) düzenlemiştir. Kanun koyucu tarafından, ihbar tazminatına ilişkin bildirim süresinin belirlenmesinde dikkate alınacak kıdemde, aralıklı çalışmaların birleştirilmesi ile ilgili benzer bir düzenleme yapılmamıştır. Olması gereken hukuk bakımından da, bu yönde bir düzenlemeye ihtiyaç olmadığı kanaatindeyiz. Zira, ihbar tazminatına ilişkin olarak bildirim süresinin belirlenmesinde, daha önceki aralıklı olarak çalışılan sürelerin dikkate alınması ihbar tazminatı müessesesinin yapısı ve amacı ile bağdaşmamaktadır. Yargıtay'ın açık ya da örtülü bir kanun hükmü olmayan bir konuda işçi yararına yorum ilkesinin sınırlarını zorlayarak hüküm kurmasını ihbar tazminatının amacına uygun bulmuyoruz. Bu sebeple Yargıtay'ın görüşünü katılmıyoruz.

DİPNOTLAR

- 1 Narmanlıoğlu Ünal, "Aralıklı Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, s.309; Özer Hatice Duygu, "Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.126.
- 2 Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul 2009, s.77.
- 3 Yarg. 9.HD., 5.2.1988, E. 987/11973 K.987/743, Tekstil İşv. D, Mart 1989; Süzek Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008, s.461; Çelik, s.77.
- 4 Çelik, s.102.
- 5 Özer, s.127.
- 6 Uçum Mehmet, "İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, s.52; Özer, s.126.
- 7 İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG. 25425, 06.04.2004.
- 8 Çelik, s.219; Yarg. 9.HD., 12.01.2005, E. 2004/28186 K. 2005/7562, Çankaya Osman Güven/Günay İlhan Cevdet/Göktaş Seracettin; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.303; Legal İHD, 2006/11, s.993-994; 29.01.2007 K.T., E.2006/30008 K.2007/1222, Çalışma ve Toplum, 2007/3, s.241-242.
- 9 Çelik, s.219; Süzek, s.497; Yarg. 9. HD., 16.09.2003 E. 2003/14463 K. 2003/15650, Çimento İşv.D., Mart 2004, s.48; Çankaya/Günay/Göktaş, s.175; Kılıçoğlu Mustafa/Şenocak Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.171-172.
- 10 Yarg. 9.HD., 18.10.2005, E. 2005/30929, K. 2005/33949, Legal İHD, Ocak 2006, s.152-153; Yarg. 9.HD., 28.11.2005 K.T., E. 2005/34667, K. 2005/37461, Kılıçoğlu/Şenocak, s.168, Dipnot:591.
- 11 Kılıçoğlu/Şenocak, s.167.
- 12 Çelik, s.364.
- 13 Çelik, s.305; Süzek, s. 693; Oğuzman M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.246; Çenberci Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara 1984, s.306.
- 14 Çelik, s.298.
- 15 Çelik, s.306; Yarg. 9. HD.,17.12.1991, E. 991/16202, Teksstil İşv. D., Mayıs-Haziran 1992, s.41-42; Odaman Serkan, "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması", Kamu-İş, Temmuz 2000, s.152-154.
- 16 Çelik, s.308; Yarg. 9. HD., 04.12.2007 K.T., E. 2007/22866 K. 2007/36816, Legal İHD., 2008/17, s.150-152.
- 17 Çelik, s.310.
- 18 Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008, s.530; Özer, s.130.
- 19 Süzek, s.456.
- 20 Süzek, s.471.
- 21 Çelik, s.307.
- 22 Şahlanan Fevzi, "Yıllık Ücretli İzin Hesabında Kıdem Tazminatı Ödenmiş Sürelerin Durumu", İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri, İstanbul 2011, s. 170.
- 23 Yarg. 9. HD., K.T. 13/05/1991, 451/8352, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, s.305; Şahlanan, s.170; Çelik, s.365.
- 24 Çelik, s.203; Yarg. 9. HD., 7.11.2001, E. 2001/13451, K. 2001/17373, Kılıçoğlu Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 2. Bası, s.1233; Yarg. 9. HD., K.T. 14.10.2003, E. 2003/3526, K. 2003/16955, Çalışma ve Toplum, 2004/3, s.215-216.
- 25 Yarg. 9. HD., K.T. 30.01.2007, E.2066/12556 K.2007/1252, Şahlanan, s.167.
- 26 "...İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait iş yerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel olmaz" şeklinde farklı bir karar vererek görüşünü değiştirmiştir. Yargıtay'ın bu kararı, öğretilde Şahlanan tarafından, görüş değişikliğine gerekçe gösterilmemesi nedeniyle eleştirilmiştir. Yarg. 9. HD., K.T. 05.11.2009, E. 2008/11592 K.2009/30499, Şahlanan, s.342.
- 27 Şahlanan, s.171, s.347.