

Doç. Dr. Serkan ODAMAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## İş Güvencesi Koşulu Olarak Altı Aylık Sürenin Hesaplanmasında “Birleştirilmenin” Değerlendirilmesi

### T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2011/1014

**Karar No** : 2011/3133

**Tarihi** : 20.10.2011

### ÖZET

İş güvencesi hükümleri kapsamına girmek için en az altı aylık kıdeme sahip olmak gerekir. Mahkemece kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, davacının davalı işverene ait işyerindeki çalışma döneminin sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, yeniden iş sözleşmesi imzalan-

rak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı gözetilmelidir.

### KARAR

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi .. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### KARAR

Davacı vekili, davacının 10.09.2007 tarihinde bir aylık deneme süreli şoför olarak davalı işverenlikte işe başladığını, süre

sonunda işten çıkarıldığını, 26.10.2007 tarihinde kadrolu şoför olarak tekrar çalışmaya başladığını, 31.03.2009 tarihinde iş akdinin sona erdirildiğini, boşta geçen 2,5 aydan sonra davalı işverenliğin teklifi üzerine yeniden aynı işyerinde işe başladığını, 18.08.2009 tarihinde işten çıkartıldığını beyanla, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, boşta geçen süre ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatın belirlenmesini istemiştir. Beyanla feshin geçersizliğine, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının şirketin T... Şantiyesinde işe alındığını, şantiyede işlerin sona ermesi üzerine işine son verildiğini, daha sonra Ü... Şantiyesinde ihtiyaca binaen şoför olarak deneme süreli hizmet akdi ile tekrar işe alındığını ve sözleşme şartlarına uygun olarak 18.08.2009 tarihinde iş akdinin sona erdirildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının davalı işverenlikte 10.09.2007-31.03.2009 tarihleri arasında şoför olarak çalıştığı, iş akdinin davalı işverenlikçe sona erdirildiği, davalı işverenliğin çağırması üzerine 19.06.2009 tarihinde yeniden şoför olarak işe başlatıldığı ve 18.09.2009 tarihinde iş akdinin davalı işverenlikçe sona erdirildiği, davacının davalı işverenlikte toplam kıdeminin yaklaşık 2 yıl olduğu, davacının yaklaşık 18 ay şoför olarak çalıştıktan sonra yeniden işe başlatılması durumunda deneme süreli sözleşme yapılmasını gerektirir objektif neden bulunmadığı, davacının iş akdinin davalı işverenlikçe feshedildiği, haklı ve geçerli fesih iddiasının ispat külfeti kendisine ait olan davalı işverenliğin bu hususu usulünce ispat edemediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz

edilmiştir.

Taraflar arasında davacının altı aylık kıdeminin bulunup bulunmadığı ve dolayısıyla iş güvencesi hükümleri kapsamına girip girmediği uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümleri kapsamına girmek için en az altı aylık kıdeme sahip olmak gerekir. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre altı aylık süre aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süre birleştirilerek hesaplanır. Sözü edilen maddenin ikinci fıkrasına göre altı aylık kıdem hesaplanmasında aynı Kanun'un 66. maddesindeki süreler dikkate alınır. Altı aylık kıdem şartını öngören hüküm nispi emredici olduğundan, daha az kıdem şartını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir.

Altı aylık kıdem işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih ile fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih arasında geçen süreye göre belirlenir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacının 10.09.2007-30.09.2007, 26.10.2007-31.03.2009, 19.06.2009-18.08.2009 tarihleri arasında şoför olarak davalı şirkete ait işyerinde çalıştığı, iş akdinin iki aylık deneme süresi içinde sözlü olarak 18.08.2009 tarihinde feshedildiği, davacıya 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasına yönelik alacak ve tazminatlarının ödendiği, bu döneme ilişkin iş akdinin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesince feshedildiği, 19.06.2009-18.08.2009 tarihleri arasına yönelik tazminat ve alacakların ödenmediği, davacının başka bir işverenin işçisi olduğuna yönelik husumet itirazının ve muvazaa iddiasının bulunmadığı anlaşılmıştır.

Mahkemece kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o iş-

verene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, davacının davalı işverene ait işyerindeki 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesine sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınmayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

## HÜKÜM

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1- Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 40,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davalıya verilmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.100,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 20.10.2011 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre;

“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır...

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir...”.

Görüldüğü üzere, işçinin iş güvencesine sahip olabilmesi için gerekli koşullardan birisi de en az altı aylık kıdeme sahip olmasıdır. Kanunda da belirtildiği üzere, bu süre hesaplanırken hem Kanunun 66. maddesindeki çalışma süresinden sayılan haller dikkate alınacak hem de işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen çalışma süreleri birleştirilerek hesap yapılacaktır. İşçi

altı aylık kıdemi olmaması durumunda ise iş güvencesinden yararlanamayacaktır. İşçinin iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmesi için, iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirim tebliğ edildiği tarihte sürenin tamamlanmış olması gerekmektedir<sup>1</sup>. Bu durumda, altı aylık kıdemin tamamlanmasına kadar işverenin iş sözleşmesini feshederken geçerli sebep gösterme zorunluluğu yoktur. Yine 17. maddedeki ihbar sürelerinin olduğu gün altı ayın sonrasına denk gelse bile yine de işverenin geçerli sebep göstermesi gerekliliği söz konusu olmayacaktır<sup>2</sup>. Doktrinde altı ayın sona ermesine kısa bir süre kaldığında yapılan bir fesihte, bunun dürüstlük kurallarına aykırılık taşıyacağı gerekçeyle geçersiz olabileceği öne sürülmüştür<sup>3</sup>. Kanunda son derece açık şekilde ifade edilen altı aylık süreye ilişkin hüküm çerçevesinde, bu şekilde yorum yapmanın mümkün olmadığı düşüncesindeyiz. Böyle bir kanun değişikliğine kesinlikle muhalif olmakla birlikte, eğer iş güvencesinin kapsamı genişletilmek isteniyorsa, bunun doktrindeki yorumla pa-

raley Yargıtay kararları yerine, doğrudan kanunun değişikliğiyle yapılması, hukuk tekniği açısından kanımızca daha uygun olacaktır.

Kanunda altı aylık sürenin kesintisiz olarak geçirilmiş olması şartı aranmamakta ve aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin bir bütün olarak değerlendirileceği ifade edilmektedir. Soyer kanımızca da son derece haklı olarak, “bu hükmün isabet derecesini tartışmaya açık” olarak değerlendirmekte, ancak Kanunun mevcut hükmü karşısında fasıllı çalışmalarda da önceki sürelerin dikkate alınacağı sonucuna varmanın doğru olacağını belirtmektedir<sup>4</sup>. Hemen ifade etmek gerekir ki, Kar da Soyer’le aynı yönde görüş bildirerek, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yapıldığı tarihte aynı işverene bağlı işyeri veya işyerlerinde fasıllı da olsa sürelerin toplamının altı ay olması gerektiğini ifade etmektedir<sup>5</sup>.

Bu düşünceye katılmadığımızı ifade etmeliyiz. Doktrinde Akyiğit tarafından da belirtildiği üzere; kanundaki düzenlemeden böyle bir sonuca doğrudan ulaşılması mümkün değildir. Zira kanun, “tek veya fasıllarla yapılmış birden çok sözleşmeyle geçirilen hizmetten değil, hizmetin geçirildiği işyerinin aynı veya farklı olmasının önemli olmadığından söz etmektedir”. Tam da bu nedenle, kanunda belirtilen altı aylık sürenin tek bir iş sözleşmesiyle bir bütünlük içinde geçmesini aramak isabetli olacaktır<sup>6</sup>.

Ekleme gerekir ki, Alpagut da; Kanunda herhangi bir özel koşul belirtilmediğinden, fasıllı sürelerin de birleştirilmesi gerektiği yönünde bir yorumun ağırlık kazanmakta olduğunu belirtmekte ise de, olması gereken hukuk bakımından, ancak fasılsız sürelerin birleştirilmesi yönündeki bir düzenlemenin isabetli olacağını ifade etmektedir<sup>7</sup>.

Ancak Soyer’in de belirttiği üzere, otuz işçi ölçütünden farklı olarak bu noktada daha önce çalışılan işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin bir önemi olmayacaktır.

Kanunun lafzındaki, “kesintisiz” çalışmayı dikkate almayan ve “işveren değişikliğini” içermeyen ibarenin son derece tartışmaya

## Kanunda belirtilen altı aylık sürenin tek bir iş sözleşmesiyle bir bütünlük içinde geçmesini aramak isabetli olacaktır.

açık olduğu kanısındayız. Şöyle ki; Uçum’un da kanımızca isabetli olarak belirttiği üzere, işyerinin devri nedeniyle ortaya çıkan işveren değişikliği, otomatik olarak iş sözleşmelerinin de devrini beraberinde getirdiğinden, işyeri devri çalışmada bir kesinti yaratmayacaktır ve altı aylık sürenin hesabında devirden önceki ve sonraki dönemler doğal olarak birleştirilerek sonuca ulaşılacaktır. Ancak Demir’in de isabetle belirttiği üzere, devirden önce işçinin sözleşmesi sonlandırılmış ve ihbar ile kıdem tazminatları ödenmiş ise, doğal olarak önceki işveren döneminde geçen süre dikkate alınmayacaktır<sup>8</sup>.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin devrinde, işçinin de onayıyla sözleşmenin işveren tarafı değişmekte ancak bu durum çalışmada herhangi bir duraksamaya neden olmamakta ve fiilen çalışma devam etmektedir. Bu durumda da iş sözleşmesi kesintisiz olarak devam ettiği için, altı aylık sürenin hesabında her iki dönem birleştirilerek hesaplama yapılacaktır<sup>9</sup>.

Bundan başka, kesintisiz olsun ya da olmasın önceki dönemin ne şekilde sona erdiğini değerlendirme ihtiyacı olduğu düşüncesindeyiz. Şöyle ki; Uçum’un da isabetle belirttiği üzere, işçi tarafından yapılmış fesihlerin, altı aylık çalışmalarda dikkate alınmaması gerekmektedir. Hatta eklemek gerekir ki, İş Kanunu md.24 uyarınca işçi tarafından yapılan haklı sebeplerle fesihle sona ermiş dönemleri de altı aylık sürede dikkate almak gerekmektedir. Zira bu dönemi işçi iradi olarak sona erdirmiştir. Bu fesih sonucunda işçinin kıdem tazminatını almış olup olmamasının da kanımızca bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan işçinin kendi iradesiyle iş sözleşmesini sona erdirmiş ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanmamayı göze almış olmasıdır. Eğer kıdem tazminatını ya da olası

## Kanunun lafzındaki, “kesintisiz” çalışmayı dikkate almayan ve “işveren değişikliğini” içermeyen ibarenin son derece tartışmaya açık olduğu kanısındayız.

fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, Ulusal Bayram ve genel tatil ücreti vb. işçilik alacaklarını almamışsa, her zaman bir alacak davası açmak elinde olan bir hak-tır ve bunun inceleme konumuzla karıştırılmaması gerekmektedir.

Önceki dönemdeki iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinde ise bir ayrıma gitmek isabetli olacaktır. Şöyle ki; Uçum, işveren tarafından yapılan fesih hangi nedenle olursa olsun, geçerli nedene dayanmıyorsa, bu durumda önceki dönemin dikkate alınması gerekliliğini ifade etmektedir. Ancak yazara göre fesih haklı sebeple yapılıyorsa önceki dönemler dikkate alınmayacaktır. Zira hiç kimsenin kendi kusurundan kaynaklanan işlemi neticesinde hak iddia etmesi mümkün değildir<sup>10</sup>.

Soyer'e göre, altı aylık kıdem hesaplanmasında, önceki dönemin ne şekilde sona erdiğinin de bir önemi bulunmayacaktır<sup>11</sup>. Bu görüşe katılmanın mümkün olmadığı düşüncesindeyiz. Zira önceki dönemde örneğin İş Kanunu md.25/II nedeniyle iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilen bir işçinin, sonrasında çalıştığı dönemi, bu problemlili döneme eklemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan duruma adeta ödül vermek anlamını taşıyacaktır.

Bundan başka, altı aylık sürenin fasılalı ya da kesintisiz olması durumu fark etmeksizin, kanımızca bu sürenin İş Kanunu anlamında “işçi” olarak geçirilmesi gerekliliği de bulunmaktadır. Ancak önceki sözleşmenin deneme süresi içinde sona erdirilmesinin, altı aylık sürenin hesaplanmasında bir önemi bulunmadığı, bir başka deyişle, o dönemin de fasılalı çalışmalarda dikkate alınması gerekliliği bulunduğu kanısındayız. Aksi yöndeki bir düşünce, işverenin sürekli girdi-çıkıtlarla

işçiyi çalıştırması tehlikesini beraberinde getirebilir. Burada üzerinde durulması gereken husus, işverenin kötüniyeti olup olmadığı, işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engelleme amacı taşıyıp taşımadığı noktasında düğümlenmektedir.

İncelememize konu kararda; davacının 10.09.2007-30.09.2007, 26.10.2007-31.03.2009, 19.06.2009-18.08.2009 tarihleri arasında şoför olarak davalı şirkete ait işyerinde çalıştığı, iş sözleşmesinin iki aylık deneme süresi içinde sözlü olarak 18.08.2009 tarihinde feshedildiği, davacıya 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasında yönelik alacak ve tazminatlarının ödendiği, bu döneme ilişkin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesince feshedildiği, 19.06.2009-18.08.2009 tarihleri arası çalışma için tazminat ve alacakların ödenmediği anlaşılmıştır.

Yerel mahkemece kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuştur. Yargıtay'a göre ise, davacının davalı işverene ait işyerindeki 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesince sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

Kararı daha önce bir makale<sup>12</sup> vasıtasıyla inceleyen Ekonomi, bu kararın, altı aylık kıdem için birleştirilecek hizmet süreleri hakkında Yargıtay'ın daha önce vermiş olduğu kararlar ile çelişkili bir durum yarattığını ve bir içtihat değişikliği olup olmadığı sorusunu beraberinde getirdiğini, kararın “kaçak” bir karar olarak kalmasının arzu edildiğini belirtmektedir. Yazar Kanunda “altı aylık kıdem” ibaresi kullanılmış olsa dahi, bunun İş

Kanunu'nda ayırık bir hüküm olarak düzenlenen “kıdem tazminatı” ile bir bütünlük içinde görülmesinin, kıdem tazminatına ilişkin kanun hükümlerine ve yerleşmiş içtihatlarla bağlı tutulmasının söz konusu olamayacağını belirtmekte ve “kıdem” yerine “bekleme süresi” deyimini kullanmaktadır.

Öncelikle ifade etmek gerekir ki, Kanundaki “altı aylık kıdem” ibaresiyle kastedilenin “kıdem tazminatına esas süre”ye ilişkin mantıktan farklı bir yönde olduğunu düşünmüyoruz. Bu anlamda, Kanunun lafzı esasen ihtiyacı karşılamaya yetmektedir ve gayet açıktır. İşte tam da bu nedenle, Ekonomi'nin de belirttiği üzere, buradaki “kıdem”, Yargıtay'ın, kıdem tazminatı ödenecek sürelerin hesabında, daha önce aynı işverene ait işyerinde çalıştığı süreler için kıdem tazminatı ödenmiş ise bu sürelerin sonraki çalışma döneminde dikkate alınmayacağına ilişkin görüşünü hatırlatmaktadır.

Yine aynı şekilde, 26.10.2007'de kurulan iş sözleşmesi yaklaşık on yedi ay sürmüş ve sözleşme sona erdirilirken anlaşılıyor ki ihbar süresine ilişkin ücret ve kıdem tazminatı ödenmiştir. Ekonomi'nin ifade ettiğinin aksine, sözü edilen işçinin, bir yıllık süreyi doldurmadan, örneğin 10. ayda iş sözleşmesine son verilseydi, kıdem tazminatı ödenmeyen on aylık süre, daha sonra üçüncü kez işe alındığında, altı aylık sürenin hesabında dikkate alınmayacaktı. Nedenine gelince, Ekonomi yorumunu yaparken sadece kıdem tazminatından yola çıkmaktadır. Oysa ihbar süresine ilişkin ücretin de kıdeme bağlı bir ödeme olduğunu düşündüğümüzde, on aylık çalışmanın daha sonraki çalışmaya eklenecek değerlendirme yapılabilmesi için yazarın belirttiğinin aksine sadece kıdem tazminatı değil, ihbar süresine ilişkin ücretin de ödenmemiş olması gerekecektir. Bu çerçevede ifade etmemiz gerekir ki, adı geçen 10. ayın sonunda kıdem tazminatı ödenmemekle birlikte, ihbar süresine ilişkin ücreti ödenseydi, daha sonraki çalışmaya önceki dönem eklenmeyecekti. Zira 10 aylık çalışmanın sonunda ödenmesi gereken sadece ihbar süresine ilişkin ücrettir ve işveren de bu ödemeyi ya-

## Önceki dönemin, işverenin herhangi bir hilesi olmadan sona erdirilerek işçinin işçilik haklarının ödenmesi karşısında, yeni dönemle birleştirilmesi doğru olmayacaktır.

parak dönemi kapatmıştır. Bir başka deyişle, kanımızca Yargıtay'ın incelememize konu kararı bu mantığı doğrulamaktadır. Eklemek gerekir ki, diğer şartlar da yerine gelmişse, 10 aylık çalışmadan sonra işçinin işe iade davası açması ihtimali de her zaman mevcuttur. Bu anlamda, söz konusu davayı da açmamışsa dönem kapanmıştır ve bir sonraki dönemdeki çalışmaya eklenerek hesaplama yapılması yoluna gidilmesi mümkün değildir.

Diğer yandan, Ekonomi, Yargıtay'ın İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir süre, hatta kıdem tazminatına hak kazanmadan işten ayrılan işçinin işyerinde geçirdiği süre olsa dahi, altı aylık bekleme süresinde birleştirileceğine ilişkin görüşleri ile bu karardaki görüş ve çözümün nasıl bağdaştırılacağını esasen haklı olarak sormaktadır. Aslında bu sorunun cevabını da yazar yine kendi satırlarında vermekte ve her ne kadar bu kararın “kaçak” bir karar olarak kalmasını temenni etse de mevcut durum kanımızca haklı bir görüş değişikliğini işaret etmektedir.

Nihayet, Ekonomi'nin bu hususta çok önemli bir noktaya temas ettiği kanaatindeyiz. Yazar aynı işte üçüncü defa çalıştırılan işçi ile deneme süresi kararlaştırılmasının hukuken uygun olup olmadığını haklı olarak sormaktadır. Gerçekten de, son derece isabetli bulduğumuz bu sorunun ayrıntılarını irdelediğimizde, işverenin üçüncü kez yapılan sözleşmede deneme süresinin bitimine bir gün kala iş sözleşmesini feshettiği görülmektedir. Ekonomi'nin de isabetle belirttiği üzere, davacı işçi ile üçüncü defa aynı işte çalıştırılmak için sözleşme yapıldığına göre, bu sözleşmede artık deneme süresi kararlaştırılması mümkün olmamalıdır. Ne var ki

yazar, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin, dürüstlük kuralına aykırılığı hiç şüphe bırakmayan olgulara hukuken geçerlik tanıyan bir davranışa girmesinin, hukuki açıdan önemli bir geriye gidiş tehlikesi yaratacağından endişe duyduğunu belirtmiştir. Biz de defalarca Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi'nin muhtelif kararlarını eleştirmiş olmakla birlikte, bu defa Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu kararda esas aldığı noktanın söz konusu deneme süresi olmadığını düşünmekteyiz. Zira üçüncü kez yapılan sözleşme işveren tarafından deneme süresi olan ikinci ayın son günü değil de, örneğin dördüncü ayında feshedilmiş olsaydı da sonuç değişmeyecekti.

## SONUÇ:

Önceki dönemin iş sözleşmesinin İş Kanunu md. 17 çerçevesinde sona erdirilmiş olması sonrasında, işverenin aynı veya değişik işyerlerindeki çalışmalarına ilişkin kıdeminin birleştirilmesine dair hükmün, her halükarda ve istisnasız geçerli olacağını savunmanın dayanağı olmayacağı kanaatindeyiz. Önceki dönemin, işverenin herhangi bir hilesi olmadan sona erdirilerek işçinin işçilik haklarının ödenmesi karşısında, yeni dönemle birleştirilmesi doğru olmayacaktır. Yargıtay kararı kanımızca isabetlidir.

## DİPNOTLAR

- 1 Yargıtay 9.HD., 18.10.2005, E.2005/30929, K.2005/33949
- 2 Yargıtay 9.HD., 01.05.2006, E.2006/5853, K.2006/12215
- 3 Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 25.Bası, İstanbul, 2012, s.231
- 4 Soyer, P.: "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Uygulama Sorunları", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005, s.34
- 5 Kar, B.: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara, 2009, s.114
- 6 Akyiğit, E.: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara, 2007, s.233
- 7 Alpagut, G.: "İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, III.Yılında İş Yasası, Bodrum, 2005, s.207-208
- 8 Demir, F.: "İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.19, 2008, s.888

- 9 Uçum, M.: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul, 2003, s.135-136
- 10 Uçum, s.136-137; Bilgili ise bu yorumun, kanunun lafzı karşısında tartışmaya açık olduğunu belirtmektedir. Bkz. Bilgili, A.: İş Güvencesi Hukuku-İşe İade Davaları, Adana, 2004, s.23
- 11 Soyer, s.34
- 12 Ekonomi, M.: "İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.34, 2012, s.3-32

## KAYNAKLAR

- AKYİĞİT, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.
- ALPAGUT, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası, Bodrum 2005.
- BİLGİLİ, Abbas: İş Güvencesi Hukuku-İşe İade Davaları, Adana 2004.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, İstanbul 2012.
- DEMİR, Fevzi: "İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.19, 2008.
- EKONOMİ, Münir: "İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.34, 2012.
- KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009.
- SOYER, Polat: "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Uygulama Sorunları", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005.
- UÇUM, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- Legalbank Elektronik Hukuk Bankası: [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net)