

## Şahin ÇİL

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

# Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi

## 1- Giriş

Bir işyerinde ya da işverenin buyruğunda veya belirli bir meslekte uzun süre çalışmış bir işçinin işini kaybetmesi halinde onun işyerine katkıda bulunmuş olması, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye toplu bir para verilmektedir ki, buna “kıdem tazminatı” denilmektedir<sup>1</sup>.

Kıdem tazminatının niteliği üzerine tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Kıdem tazminatının teknik anlamda bir tazminat veya ikramiye ya da işsizlik sigortası olduğu görüşleri ileri sürülmüştür<sup>2</sup>.

Kıdem tazminatı kendine özgü bir karaktere sahiptir. Genel ve teknik anlamdaki tazminata ilişkin kurallar bu tazminata uygulanmaz. Zira, ne işverenin kusuru ne de işçinin kusursuzluğu koşuluna dayanmayan bir tazminat türü olan kıdem tazminatı ayrıca, işçinin herhangi bir zarara uğraması şartına da bağlı değildir. Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulu ve miktarı doğrudan yasayla belirlenmiştir<sup>3</sup>.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ortaya çıkan bir işçilik hakkı olmakla beraber, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil, kanunen belirlenen sınırlı ve sayılı sona erme

hallerinde ve belli bir kıdeme sahip olan işçiler için söz konusu olmaktadır<sup>4</sup>. Ayrıca “objektif sorumluluk” olarak adlandırılan kusursuz sorumluluk hali olarak da değerlendirilemez. Zira, kusursuz sorumlulukta kusur aranmaz ise de, hukuka aykırılık unsurunun bulunması gerekir. Oysa kıdem tazminatı, hukuka aykırılığın bulunmasını da şart kılmayan “İş Hukukuna Özgü” bir tazminattır<sup>5</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 6. maddesinde, yasal düzenleme ile kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1475 sayılı Yasa ile tanınan hakların saklı olduğu açıklanmıştır. Anılan Kanun çıkarılınca sosyal taraflar anlaşmamış ve kıdem tazminatı bakımından 4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı Yasa’nın 14. maddesini yürürlükte bırakarak bir çözüm bulunmuştur<sup>6</sup>.

Esasen kıdem tazminatı için bir fon kurulması düşüncesi ilk kez 1962 yılında Üçüncü Çalışma Meclisi’nde gündeme getirilmiş ve işverenlerin ödeyecekleri primler karşılığında kıdem tazminatının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanması istenmiştir<sup>7</sup>. 1975 yılında 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde 17. fıkra olarak işverenin sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak üzere kıdem tazminatıyla ilgili bir fon tesis

edilmesi hükmü konmuş, fakat o tarihten sonra bu konuda hiçbir gelişme yaşanmamıştır<sup>8</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun sisteminde, iş güvencesi ve işsizlik sigortası ile işverenin işçiye karşı yasal yükümlülükleri artmış durumdadır. OECD 2006 yılı raporuna göre Türkiye, üye ülkeler arasında işverenin kıdem tazminatı yükü en yüksek ülke konumundadır. Aynı raporda işsizlik sigortasının yaygınlaştırılması ve miktarının artırılması yoluyla işverenin kıdem tazminatı yükünün azaltılması tavsiyesi yer almaktadır<sup>9</sup>. Bu bakımdan Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili bir yasal düzenlemeye gidilmesi halinde fon öncesi ve sonrası hizmetlerin ne şekilde birleştirileceği hususlarının da yasada ifadesini bulması gerekir.

Bu çalışmanın amacı, halen en önemli işçilik hakkı olma özelliğini sürdüren kıdem tazminatı bakımından hizmet süresinin mercek altına alınması ve hak kazanma ile hesap yönlerinden konuya dair öğreti görüşleri ile Yargıtay uygulamalarının tartışmaya açılmasıdır.

## 2- Kıdem Tazminatının Unsurlarından Olan Hizmet Süresi

### a) En Az Bir Yıllık Çalışma

Kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden hizmet süresi, en temel unsurlardan biridir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aynı işverene ait işyeri ve işyerlerinde en az bir yıl süreyle çalışmış olması gerekir. Bu koşul, 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin ilk fıkrasından çıkarılabilmektedir. Anılan hükme göre "İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır". Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bir işçi yönünden kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir yıl çalışmış olması şarttır.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön muhtabakat bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yö-

nünden dikkate alınması gereken süreyi başlatacaktır. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilmeyecektir. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulunun, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile azaltılıp azaltılamayacağı tartışılması gereken bir konudur. 4857 sayılı İş Kanunu sisteminde işçinin hak kazanmamasına rağmen kıdem tazminatı ödenmesi bir yaptırıma bağlanmıştır. Buna göre en az bir yıllık çalışma koşulunun nispi emredici olduğu ve işçi lehine azaltılabileceği düşünülmelidir. Bu durumda tarafların 6 ay hatta daha az kıdemi haiz işçiye kıdem tazminatı ödemeyi öngörmeleri imkan dahilindedir.

Burada temel sorun, yasal anlamda hak kazanmadığı halde, tarafların işçi lehine öngördükleri kurallara göre işçiye ödenen kıdem tazminatının teknik anlamda kıdem tazminatı olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Kıdem tazminatı, gerek 1475 sayılı Yasa ve gerek diğer yasalarda özel olarak korunan bir tazminat türüdür. Fesihten itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı Yasada yer almıştır. Yine Gelir Vergisi Kanunu'nda kıdem tazminatı gelir vergisinden muaf tutulmuştur. İşçinin yasal anlamda hak kazanmamasına rağmen kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin bahsi geçen yasal korumalar kapsamında olup olmadığı tartışmayı gerektirebilir. Gerçekten özellikle tarafların, gelir vergisi yükümlülüğünden ya da sigorta primi ödemesinden kaçınmak için başkaca işçilik alacaklarını kıdem tazminatı adı altında ödeme noktasında muvazaalı bir ilişki içine girmeleri olasıdır. Sorunun vergi ve sigorta hukuku açısından da değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

Kıdem tazminatı hesabında tarafların kararlaştırmaları halinde, bir yıldan arta kalan sürelerin 6 aya veya tam yıla iblağı da bize göre mümkündür. Gerçekten taraflar kıdem tazminatının her yıl için 30 gün yerine 50 gün üzerinden ödenmesini kararlaştırabildiklerine göre, bir yıldan arta kalan sürelerin de ilave bir tam yıl gibi değerlendirileceğini öngörebileceklerdir. Ancak, Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, bir yıldan sonra çalışılan süre 6 ayı aşmışsa bunun tam yıla iblağı edileceğine dair toplu iş sözleşmesi hükmünü geçersiz saymıştır<sup>10</sup>.

Bir yıllık sürenin kural olarak tamamının işçilikte geçmiş olması gerekir. Ancak, 1475 sayılı Yasanın 14/6. maddesi hükmü, bizi, memur veya sözleşmeli personel olarak çalışılan sürenin de, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği düşüncesine yaklaştırmaktadır. Gerçekten anılan hükümde, Emekli Sandığı ve Soysal Sigortalar Kanunu'na tabi olunan hizmetlerin birleştirilmesinden söz edilmektedir. Ancak burada açıkça memuriyette geçen süre için kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği öngörülmüş değildir. Bu noktada aynı yasanın 14/4. maddesi hükmünde, "...işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz" şeklindeki kuraldan hareket edildiğinde, memuriyette geçen süreler için kıdem tazminatı hesaplanamayacağı bir görüş olarak ileri sürülebilir<sup>11</sup>. Bize göre de, 1475 sayılı Yasanın 14/6. maddesi memuriyet veya sözleşmeli

hakkı sıfırlanan gazetecinin yeni işyerinde yeniden beş yıl çalışması gerektiği önceki Yargıtay kararlarında kabul edilmekteydi<sup>14</sup>. Ancak anılan Özel Daire 2003 yılında verdiği bir kararında, kıdemi sıfırlanan gazeteci açısından yeni bir beş yılın geçmesinin gerekmediğini, bir defa beş yıllık kıdeme ulaşan gazetecinin yeni işyerinde çalıştığı süreye göre kıdem tazminatına hak kazanabileceğini kabul etmiştir<sup>15</sup>. Anılan Kanunun m. 6/7. fıkrasında yazılı olan "Ancak, yıllık hizmetin 6 aydan az kısmı nazara alınmaz" hükmünün nasıl uygulanacağı tartışma konusudur. Düşüncemize göre, bir kez 5 yıllık meslek kıdemini haiz olan gazeteci için yeniden girilen işyerinde en az altı ay çalışmış olmak, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için şarttır<sup>16</sup>. Basın İş Kanunu uygulaması bakımından bir önemli karar da 2007 yılında verilmiştir<sup>17</sup>. Anılan yasada gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması bakımından en az bir yıllık çalışma koşulu olmadığı halde Yargıtay, 5953 sayılı Yasanın 6. mad-

## Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesiyle çalışılmış olması gerekir.

personel olarak çalışılan süre için hizmet birleştirmesini öngörmemiş olmakla hizmet birleştirmesi için tüm sürenin işçilikte geçmiş olması şarttır. Ancak bilindiği üzere, işçi İş Kanunu'na tabi olduğu halde çeşitli mevzuattan kaynaklandığı üzere sosyal güvenlik anlamında Emekli Sandığı ile irtibatlı olunması olanaklıdır. Bu nedenle yasa koyucunun sözünü ettiği birleştirme ve işçilikte geçen, ancak Emekli Sandığı ile irtibatlı olunan dönem için geçerlidir.

Hemen belirtelim ki, Yargıtay'ın bazı kararlarında memuriyette geçen süre için de kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir<sup>12</sup>. Öğretide de bu görüş ağırlıklı olarak benimsenmiştir<sup>13</sup>.

Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için de kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir yıllık çalışma koşulu aranmaktadır (m.20/1). Basın İş Kanunu'nda ise gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az 5 yıl çalışmış olması gerekir (m.6/1). Ayrıca, anılan Kanunda bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdeminin yeni işe girişinden itibaren hesaplanacağı da kurala bağlanmıştır (m.6/8). Bunun sonucu olarak kıdem

desinin 7. fıkrası hükmüne dayanarak 5 yıllık meslek kıdeminden başka yeni işyerinde en az bir yıllık çalışma şartını aramıştır. Düşüncemize göre gazeteciler yönünden 5 yıllık meslek kıdeminden başka en az bir yıl çalışma şartı bulunmamaktadır. Sözü edilen 7. fıkra hesap yöntemiyle ilgili olup, hak kazanma noktasında sonuca bir etkisi yoktur.

Burada asıl sorun, işyerinde Basın İş Kanunu'na ya da Deniz İş Kanunu'na göre bir süre çalışan işçinin sonradan 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmaya başlaması halinde kıdem tazminatının nasıl belirleneceği noktasında ortaya çıkmaktadır. Gerçekten Basın İş Kanunu'na göre ilk defa basın mesleğinde işe başlayan için kıdem tazminatına hak kazanabilmek bakımından gazetecinin en az 5 yıl çalışmış olması gerekir. 4 yıl 11 ay çalışan bir gazetecinin işverenle olan bu ilişkisi sonlandırılarak 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışmaya başlaması halinde dahi, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Yine, kıdem tazminatı hesabında diğer iş kanunlarına tabi olarak çalışılan süreler dikkate alınmaz.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için İş

Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesiyle çalışılmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan istisnalar kapsamında kalan çalışmalar ile Borçlar Kanunu'na tabi diğer çalışmalarda kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz.

Kıdem tazminatı İş Kanunu dışında Basın İş Kanunu (m.6) ile Deniz İş Kanunu'nda da (m.20) düzenlenmiştir. O halde gazeteciler ve gemi adamları yönünden de ilgili kanunlarda yazılı koşulların gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı ödenmelidir.

İşçinin çalışmalarının bir kısmının İş Kanunu kapsamının dışında kalması ise çözümü daha güç sorunlar arasındadır. Gerçekten işçi, aynı işverene bağlı olarak çalıştığı halde bu hizmetlerinin bir kısmını 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmakla birlikte, diğer bir kısmının anılan Yasanın 4. maddesinde sayılan istisnalar kapsamında yer alması olanaklıdır. Konuyu birkaç örnekle ele almak gerekirse; 1475 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde kalorifersiz konut kapıcıları İş Kanunu'nun istisnaları arasında sayılmışken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle bu ayırım kalkmış ve konut kapıcılarının tamamı İş Kanunu'na tabi hale gelmiştir. Şu hale göre, daha önce yasa kapsamında olmayan bir kısım konut kapıcıları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren İş Kanunu'na tabi olarak görev yapmışlardır. Bu halde 10.6.2003 tarihinden önceki döneme ait çalışmaları için 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen hakları kazanmaları söz konusu olmaz. Başka bir anlatımla, işçinin kıdem süresi 10.6.2003 tarihinden başlar ve bu tarih öncesi hizmetler için ancak Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine dair kurallarına göre talepte bulunulabilir.

Konuyla ilgili diğer bir örnek, 507 sayılı Yasa uygulaması yönünden karşımıza çıkabilir. İşçinin 507 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde anılan Yasanın 2. maddesine göre, "çalışan işçi sayısı" ve "geçimini münhasıran bu işten sağlama" gibi kriterler esas alındığında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına giren bir çalışmanın, 507 sayılı Yasanın yürürlükten kaldırılması ile İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalması olanaklıdır. Gerçekten, 21.6.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5362 sayılı yasanın 76. maddesinde, "17.7.1964 tarihli ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu tümüyle yürürlük-

ten kaldırılmıştır. Diğer kanunlarda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa yapılmış olan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır" şeklinde kurala yer verilmiştir. Maddenin 2. cümlesi ile diğer yasaların 507 sayılı Yasaya yaptıkları atıfların 5362 sayılı Yasaya yapılmış sayılacağı da açıklanmıştır. Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde 507 sayılı Yasaya yapılan atıf, 5362 sayılı Yasaya yapılmış sayılmalıdır. Ancak anılan Kanunun 2. maddesi, yasanın kapsamını açıklamakla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/1 bendinin uygulanması noktasında bir sorun ortaya çıkmaktadır. 507 sayılı Yasa yürürlükten kaldırılırken 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/1 bendinde yapılan atfın, 5362 sayılı yasanın hangi maddesi ile ilgili olduğunun belirlenmemiş oluşu düşüncemize göre bir eksikliklerdir. Bununla birlikte 5362 sayılı Yasada esnaf ve sanatkarın tanımının yapıldığı 3. maddeye bir atıf yapıldığı varsayılabilir. Bu defa İş Kanunu'nun kapsamı ile ilgili bu sorunun, 5362 sayılı Yasanın 3. maddesi uyarınca çözümlenmesi gerekir.

5362 sayılı Yasanın 3. maddesinin (a) bendinde "Bu Kanunun uygulanmasında; a) Esnaf ve Sanatkar: İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler" olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere 507 sayılı Yasada yazılı olan "geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimselerin" sözcükleri yeni yasa da yerini almamıştır.

Buradan iki şekilde sonuca varılabilir. İlk olarak, bu yeni düzenleme ile otomobilcilik ve şoförlük işinde çalışanların, esnaf faaliyeti kapsamında çıkarıldığı ve İş Kanunu kapsamında değerlendirilebileceği düşünülebilir. Gerçekten özellikle büyük şehirlerde dolmuş ve ticari taksi işletmeciliğinin esnaf faaliyeti kapsamında değerlendirilemeyeceği ve bu kişilerin tacir olarak değerlendirilmesi gerektiği bir vakıadır.

Öte yandan, 5362 sayılı Yasadaki düzenleme ile esnaf ve tacir ayırımında başka kriterlere yer veril-

diğine göre, otomobilcilik ve şoförlük yapanların da ekonomik sermayesi, kazancının tacir sanayici niteliğini aşmaması ve vergilendirme gibi ölçütler çerçevesinde değerlendirilmeye gidilmesi de olanaklıdır. Bu düşünce şekline göre, 507 sayılı Yasa döneminde esnaf sayılan taksici, dolmuşçu gibi kişilerin de diğer kriterler çerçevesinde esnaf sayılmama ihtimali ortaya çıkmaktadır. Bu ikinci görüşün daha isabetli olduğunu ve ekonomik faaliyetini daha çok bedeni çalışmasına dayandıran düşük gelirliliği taksi ve minibüs işletmesi sahiplerinin esnaf olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağını belirtmek gerekir.

5362 sayılı Yasanın 3. maddesinde belirtilen esnaf ve sanatkâr faaliyeti kapsamında kalan işyerinde 4857 sayılı Yasanın 4/1 bendi uyarınca, üç kişinin çalışması halinde bu işyeri İş Kanunu'nun kapsamının dışında kalmaktadır. Maddede, üç işçi yerine "üç kişi"den söz edilmiştir. Düşüncemize göre bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan

Bu nedenle ortada birleştirilmesi gereken iki ayrı hizmetten de söz edilemeyecektir. Ancak, yasal bir uygulama sebebiyle sona eren bir iş ilişkisine bağlı olarak kıdem tazminatı talep edilip edilemeyeceği tartışılabilir. Gerçekten İş Kanunu'nun kapsamında 30 yıl süren bir çalışmanın ardından 5362 sayılı Yasa hükümlerine göre iş ilişkisinin sona ermesinde kıdem hakkının olup olmadığı önem kazanmaktadır. Konuya dair bir yargı kararına rastlanmadığı belirtilmelidir. Ancak düşüncemize göre tarafların bu konuda bir iradesinin olmaması ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde bu tür bir hak kazanma biçiminin yer almamasına rağmen, yasa gereği bu tür bir sona ermede işçiye kıdem tazminatı ödenmelidir. Zira işçinin yasa gereği İş Kanunu uygulaması dışına çıkması işveren yararına değildir. Verilen örnekte işçi 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinin ardından İş Kanunu'na tabi hiçbir haktan yararlanamayacaktır. Bu yönüyle 5362 sayılı Yasanın eksik bıraktığı

## İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmiş olsa dahi, işçi, süresi içinde işe başlamak için başvuramıyorsa, yine kıdem süresi ilk fesih tarihine göre belirlenecektir.

meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dahil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri İş Kanunu'na tabi olacaktır.

Düşüncemize göre 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden sonraki ilişkilerde İş Kanunu'nun kapsamını belirlerken, "geçimini münhasıran bu işten sağlama" ölçütü devre dışı kalmıştır. Bu yönde bir araştırma yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

İşte bu noktada işçinin 507 sayılı Yasa döneminde İş Kanunu'na tabi olan çalışmalarının 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle kanunun kapsamı dışına çıkması olanaklıdır. Yukarıda belirtildiği üzere "geçimini sınırlı olarak" bu işten elde etmeme yönünde olumsuz kritere bağlı olarak İş Kanunu'na tabi bir çalışma mevcut olduğu halde, 5362 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme ile bu koşul aranmadığından hizmetlerin iş kanunu kapsamı dışında kalması mümkündür. Bu ihtimalde İş Kanunu kapsamında olan iş ilişkisi 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi ile sona ermiş durumdadır.

bu konunun hakim tarafından işçi lehine bir şekilde doldurulmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

5362 sayılı Yasa uygulaması bakımından diğer bir ihtimal ise, 507 sayılı Yasa döneminde anılan Yasanın 2. maddesi ve İş Kanunu'nun 4/1 maddesi hükümleri uyarınca İş Kanunu kapsamı dışında olan bir işçinin 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle İş Kanunu kapsamına girmesi şeklinde karşımıza çıkabilir. Gerçekten, daha önce geçimini münhasıran otomobilcilikle karşılayan ve 3 ve daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde İş Kanunu'nun uygulanmayacağı açıktır. 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle esnaf sayılmaya dair kriterler değişmekle bir kısım çalışanlar yönünden çalışmalarının İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Bu durumda ise, taraflar arasında 5362 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 21.6.2005 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş ilişkisi kurulmuş olur. İleride kıdem tazminatına hak kazandıran bir fesih olması durumunda ise, 21.6.2005 ta-



rihinden önceki çalışmalarının birleştirilip birleştirilemeyeceği sorunu ortaya çıkar. Düşüncemize göre İş Kanunu kapsamında olmayan dönem için kıdem tazminatı hesabını öngören bir çözüm tarzı isabetli olmaz. İşçilikte geçmeyen bu süre bakımından Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi hükümlerine göre değerlendirmeye gidilmelidir.

İş sözleşmesinin belirli süreli-belirsiz süreli, kısmi süreli-tam süreli olması, mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma halleri kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönlerinden farklılık doğurmaz. Ancak, işçinin bir süre tam süreli iş akdiyle çalışmasının ardından kısmi süreli iş ilişkisine geçilmesi ya da bunun aksi bir durumda, her iki sürenin birleştirilip birleştirilemeyeceği tartışılması gereken bir konudur. Gerçekten, tam süreli ilişkide işçi ücretleri çok daha yüksek olduğu halde, fesih gerçekleşmeksizin kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmaya geçildiği ve çalışma koşulları taraflarca buna göre yeniden düzenlendiğinde, işçi ücretleri indirilmiş olabilecektir. Bu durumda kıdem tazminatı için tüm süreye göre ve son ücret üzerinden hesaplama yapılmasının adil olmayacağı bir görüş olarak ileri sürülebilirse de, fesih olmadığı sürece kıdem tazminatına hak kazanılmayacağından, birbiri ardına tam süreli ve kısmi süreli iş ilişkisinde son ücret üzerinden kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği belirtilmelidir. Ancak kısmi süreli ve tam süreli ilişkilerden birinden diğerine geçiş aşamasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde bir feshin gerçekleşmesi halinde, kıdem tazminatı hesabının her iki dönem için ayrı ayrı yapılması yerinde olur. Aynı şekilde işçinin aynı işverenin bir ya da birkaç işyerinde fasilalı çalışması halinde, aralıklı çalışmalardan biri tam süreli diğeri kısmi süreli ise de her iki dönemin birleştirilmemesi gerekir. Örneğin işyerinde 20 yıl süreyle işyeri hekimi olarak çalışan bir işçinin emeklilik suretiyle işyerinden ayrılmasının ardından, bir süre sonra aynı yerde bu defa tam gün esasına göre ve yüksek ücretle hekim olarak çalışması ve ardından gerçekleşen bir fesihte toplam süreye göre kıdem tazminatı hesabı adil olmayacaktır. Ya da bunun aksine, işyerinde yabancı para cinsinden çok yüksek ücretle ve yurtdışında çalışmış, tazminata hak kazanacak şekilde ayrılmış olmakla birlikte ödeme yapılmamış bir işçinin yeniden aynı işverene ait Türkiye'deki işyerinde düşük maaşla kısmi

süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması halinde hizmet sürelerinin birleştirilmesi işçinin büyük ölçüde aleyhine olacaktır. Şu hale göre aralıklı çalışılan dönemlerin kısmi ve tam süreli iş sözleşmeleri şeklinde geçmiş olması halinde, kıdem tazminatı ayrı ayrı hesaplanarak ödenmelidir. Bununla birlikte bu konuda hak sahibi olan işçinin aleyhine olacak şekilde hizmet birleştirmesinden söz ederek kıdem tazminatı talebi, işçiyi bağlayacaktır. Başka bir anlatımla taleple bağlılık kuralı gereğince kıdem tazminatı hesabında hizmetler birleştirilmeli ve son düşük ücret üzerinden kıdem tazminatı belirlenmelidir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirim muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bununla birlikte işçinin işyerinden nedensiz yere ayrılmasının ardından işverenin devamsızlık sebebiyle yapmış olduğu fesih, bildirim anında sonuç doğursa da, işçinin çalışmadığı günlerin kıdem süresine eklenmesinin doğru olmayacağı düşüncesindeyiz.

İşçinin işe iade davası açması halinde fesih tarihinin tespiti önem kazanır. İşe iade davasının reddi halinde daha önce gerçekleşen fesih sonuçlarını doğurur ve kıdeme hak kazanma açısından bu fesih tarihi değerlendirmeye alınmalıdır. İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmiş olsa dahi, işçi, süresi içinde işe başlamak için başvurmamışsa, yine kıdem süresi ilk fesih tarihine göre belirlenecektir.

Feshin geçersizliğine dair kararın kesinleşmesi ve işçinin süresi içinde işe başlamak için başvurması halinde, işverence işçi işe başlatıldığı takdirde işverence daha önce gerçekleştirilen ve geçersiz sayılan fesih ortadan kalkar. İşverence, işçinin işe başlatılmayacağına açıklandığı veya sessiz kalınması halinde bir aylık işe başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır<sup>18</sup>. Buna göre kıdem tazminatına esas alınacak kıdem süresinin tespiti bakımından işçinin işe başlatıldığı tarihin dikkate alınacağı söylenebilecek midir? Düşüncemize göre buna olumlu cevap vermek mümkün değildir. Yasa koyucu boşa geçen süre yönünden en çok 4 aya kadar olan ücret ve diğer hakların ödenmesi kabul etmiş olmakla 4 ayı aşan süre bakımından bir çeşit askı halini öngörmüş olmaktadır. Askıda geçen sürenin ise, kıdem süresi-

ne eklenemeyeceği ise tartışmasız durumdadır. Şu hale göre, işe iade kararı sonrasında işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihte fesih gerçekleşse de, kıdeme esas süre, kararın kesinleşmesine kadar geçen en çok 4 aylık sürenin bitimine kadar hesaplanır<sup>19</sup>. Konuyu bir örnekle ele almak gerekirse, işyerinde 6 aylık kıdemi haiz bir işçinin iş sözleşmesinin feshi üzerine aynı gün açmış olduğu işe iade davasının 5 aylık bir yargılamanın ardından kesinleştiğini varsayalım. İşçinin 10 işgünlük süre içinde işe başlamak için başvurduğu ve işverenin de bir aylık işe başlatma süresinde hiçbir açıklamada bulunmadığı bir ihtimalde, fesih tarihinde işçinin kıdemi 1 yılı aşmaktadır. Buna rağmen en çok 4 aya kadar süre kıdem süresine eklenebileceğinden işçinin kıdemi 10 ay olarak belirlenecektir. Buna göre örnekte geçen işçinin kıdem hakkı doğmamış olacaktır. Yargıtay da, kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar boşta geçen süre ile işe başlatmama suretiyle fesih tarihi arasında geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağına karar vermiştir<sup>20</sup>. Şu hale göre kıdem tazminatına hak kazanmak için de en az bir yıllık çalışma şartı bakımından da boşta geçen sürenin 4 aydan fazlasının dikkate alınması doğru olmaz.

Bu noktada bir başka tartışmayı ele almak faydalı olur. Kıdem tazminatına hak kazanma yönünden en az bir yıllık çalışma ölçütü bakımından takvim esasının belirlenmesi gerektiği ileri sürülebilir<sup>21</sup>. Buna göre, yukarıdaki örnekte işe giriş tarihi ile fesih tarihi arasında bir yıldan fazla süre geçmiş olmakla kıdem tazminatı talep hakkının doğduğu, ancak kıdem tazminatının hesaplamasına geçildiğinde en çok 4 aya kadar boşta geçen sürenin dikkate alınabileceği sonucuna varılması gerekir. Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde, "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince..." tazminat ödeneceğinin öngörülmüş olması, 4 aya kadar boşta geçen sürenin bitiminde dahi, iş sözleşmesinin işe alınmamak suretiyle feshedildiği tarihe kadar geçen süre için tazminat hesabı yapılması gerektiğini düşündürebilecektir. Ancak aynı maddenin 2. fıkrasında işçilerin aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde "çalıştırıldıkları" sürelerden söz edilmekle, bize göre çalışılan ya da çalışılmış gibi değerlendirilmesi gereken sürelerin dışında

kalan bir zaman diliminin kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap noktasında dikkate alınamayacağı anlamına gelir. Yine, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde hak kazanmak için ve hesap için farklı sürelerle yer verilmemiştir. Tersine, sadece hesap yöntemi bakımından bir süreden söz edilmiş ve bu süre hak kazanma bakımından da en az süreyi oluşturmuştur. Buna göre kıdeme hak kazanmak için ayrı bir süre ve kıdem tazminatı hesabı için başka bir süreden söz edilemeyeceği düşüncesindeyiz.

İhbar önelinin belirtilen süreye eklenmesi mümkün olmadığı gibi, feshin bildirildiği tarihte işçinin istirahat raporu almış olması kıdem süresini etkilememelidir.

Ancak işçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır<sup>22</sup>. Buna göre işçinin çalıştığı sırada ihbar süresini 6 hafta aşan bir istirahat süresinin varlığı kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulunu da etkileyebilecektir. Başka bir anlatımla ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat süresi dışlandıktan sonra, kalan süre kıdem tazminatına hak kazanma yönünden dikkate alınmalıdır<sup>23</sup>. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacak olan istirahat süresi her defasında ihbar öneli ve 6 haftayı aşmamış ise kıdem süresinden indirilmesi gereken bir durum bulunmamaktadır. Yargıtay'a göre farklı tarihlerdeki istirahat süreleri toplanarak ihbar öneli ve 6 haftayı aşan tutarların indirilmesi doğru değildir<sup>24</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. Yargıtay'ın bir kararında kıdeme hak kazanabilmek için bir tam yıl geçmesinin şart olduğu belirtilmiş ve bu süre içinde kalan uzun süreli ücretsiz izinlerin dikkate alınamayacağı açıklanmıştır<sup>25</sup>.

2822 sayılı Yasanın 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenmez.

Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz.

Çıraklıkta geçen süreler için kıdem tazminatı hesaplanması doğru olmaz. Ancak, Yargıtay bir kararında, çıraklık dönemi için de sigorta primi ödenmiş olması halinde bu sürenin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi gerektiğini kabul etmiştir<sup>26</sup>. Yargıtay'ın 2008 tarihli bir kararında ise çıraklıkta geçen sürelerin işçilik alacakları hesabında dikkate alınamayacağı hükme bağlanmıştır<sup>27</sup>.

İşçinin fiilen çalıştığı ya da çalışılmış sayılan hizmet süresi, kıdem hakkı yönünden belirleyici olacaktır. Bu kuralın istisnası sayılabilecek bir durum, kısmi süreli iş sözleşmesi yönünden söz konusu olur. Gerçekten işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında fiilen çalıştığı süreler değil, işe başlama ve fesih tarihleri arasında geçen süre takvim esasına göre belirlenerek kıdem tazminatı hesabı, Yargıtay tarafından kabul edilmektedir<sup>28</sup>. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 13. maddesinde de kısmi süreli çalışanlar ile çağrı üzerine çalışanların yıllık izne hak kazanma bakımından tam süreli çalışan

lerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi<sup>30</sup>. Ancak daha sonraki bazı kararlarında Yargıtay'ın ilgili dairesi, organik bağdan söz edilerek sonuca gidilemeyeceğini kabul etmiştir<sup>31</sup>. Yargıtay'ın bu yöndeki kararları son yıllarda istikrar kazanmış ve farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebilmesi için işyeri devri, hizmet akdi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği çok sayıda kararda vurgulanmıştır<sup>32</sup>. Hukukta tüzel kişilik perdesinin aralanmasının tartışıldığı günümüzde Yargıtay'ın "organik bağ" noktasından yola çıkarak oluşturduğu kararların iş hukukunun amacına daha uygun olduğu düşüncesindeyim. Öyle ki, bazen işverenler arasındaki ilişkinin üçlü ilişkilerden hiçbiri ile açıklanması mümkün olamamaktadır. Zaman zaman, işçi işverenin kim olduğunu dahi bilememekte, sorun, yargılama sırasında dahi tam olarak

## Asıl işveren işçisinin iş sözleşmesinin feshinin ardından alt işverene tabi olarak çalışması halinde hizmet sürelerinin birleştirilmesi doğru olmaz.

işçiler gibi değerlendirileceği hükme bağlanmıştır. Buna göre kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında ya da çağrı usulü çalışan bir işçi bakımından işe ilk girdiği tarih ile fesih tarihi arasında geçen sürenin bir yıllık süreyi aşmış olması süre şartı bakımından kıdem tazminatına hak kazanmak için yeterlidir. Yoksa işçinin fiilen çalıştığı gün veya saatlerin toplanması suretiyle bir yılı aşmış olmasının belirlenmesi gerekmez.

İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz<sup>29</sup>. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki içtihatlarında "şirketler arasında organik bağ"dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yön-

çözülenememektedir. Bu gibi hallerde birlikte sorumluluk esasının benimsenmesi, aralarında bağlantı bulunan işverenlerde geçen sürelerin kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap noktasında birlikte değerlendirilmesi yerinde olur.

Geçici iş ilişkisi kapsamında geçen süreler ile hizmet akdi devrinde devreden işveren nezdinde çalışılan sürenin kıdeme esas süreye eklenmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Yine işyeri devrinde devreden işverene tabi olarak çalışılan sürenin kıdem hesabında dikkate alınması gerektiği açıktır. Geçici iş ilişkisinin süresine dair yasal sınırlamaların aşılmasına rağmen işçinin ödünç alan işverene ait işyerinde aynı üçlü mutabakatla çalışmaya devam etmesi halinde geçici iş ilişkisi sona ermiş olsa da, ilişkiye hizmet akdi devri olarak değer vermek gerekir. Bu durumda kıdeme hak kazanma ve hesap yönünden hizmet akdini devreden ile devralan işveren yanında geçen tüm süre gözetilir. Taraf iradelerinin daha sonra işçinin yine eski ödünç veren (hizmet akdini devreden) işverene ait işyerinde çalışma şeklinde belirmesi halinde, ilişki, Yasanın 7.



maddesindeki koşullar dahilinde geçici iş ilişkisi ya da hizmet akdi devri olarak karşımıza çıkabilir. Belirtildiği şekilde üçlü ilişkinin süregeldiği bir ihtimalde tüm süreye göre kıdem tazminatı hesabının yapılacağı açıktır. Ancak hizmet akdi devrinde devreden işverenin sorumluluğu yasalarda belirlenmemiş olsa da, 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi hükmü geniş şekilde yorumlanmalı ve devreden işverenin sorumluluğu devir tarihindeki ücret ve kendi çalıştırdığı dönem ya da dönemlerle sınırlı tutulmalıdır.

İşçinin alt işverende geçen hizmet süresinin -işyeri devri ayrık olmak üzere- asıl işverene ait işyerinde geçmiş olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı açıktır. Gerçekten alt işverenin asıl işverenden aldığı iş kapsamında mal ve hizmet üretimi yaptığı yer, ayrı bir işyeridir. İşçinin bu kapsamda bir süre alt işverene tabi olarak çalışmasının ardından iş sözleşmesinin sona ermesi ve bir süre sonra asıl işverenin gerçek işçisi olarak görev yapması halinde, hizmet süreleri aynı işveren nezdinde geçmiş sayılmayacağından, kıdem tazminatına esas alınacak en az sürenin tespitinde dikkate alınamayacaktır<sup>33</sup>. Asıl işveren işçisinin iş sözleşmesinin feshinin ardından alt işverene tabi olarak çalışması halinde hizmet sürelerinin birleştirilmesi de doğru olmaz.

Bununla birlikte asıl işverenin usulüne uygun olarak alt işverene verdiği iş kapsamında işçisini alt işverene devretmesi bir işyeri devri olarak ele alınacağından, bu durumda her iki işverende geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Yine alt işverenin işyerini terk etmesi ve alt işverene bırakılan işin asıl işveren tarafından görülmeye devam edilmesi halinde bir işyeri devri gerçekleşmiş sayılmalıdır. Bu kapsamda çalışmasını sürdüren işçinin her iki işverende geçen süreleri, kıdeme hak kazanma ve hesap noktasında birlikte değerlendirilecektir.

Usulüne uygun olarak tesis edilmiş ve münhasıran çalıştırma koşulu da gerçekleşmiş bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde, işçinin bir asıl işverene ait işyerinden alınarak başka bir asıl işverene ait işyerine götürülmesi ve bu durumun iş ilişkisi ile işçilik alacaklarına etkileri, üzerinde durulmaya değer bir konudur. Örneğin A asıl işvereninden alınan iş kapsamında 6 ay çalıştırdıktan sonra, iş sözleşmesi feshedilmeden başka bir yerde bulunan B asıl işverenine bağlı olarak 6 ay daha çalışan alt

işveren işçisinin iş sözleşmesinin feshinde 1 yıl dolmuş olmasına rağmen kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönteminin ne olacağı tartışma konusu olabilecektir. Esasen, bir işçinin aynı taşeronu bağlı olmak kaydıyla değişik asıl işverenler nezdinde birbiri ardına çalışmış olması halinde, birden fazla asıl işveren alt işveren ilişkisinin olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda en son feshe bağlı olarak kıdem tazminatı hesabında alt işveren yanında, ayrı ayrı asıl işverenlerin de kendi çalıştırdıkları süre ve son ücretle sınırlı sorumluluğu kabul edilmelidir. 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesinin bu konuda geniş bir uygulama alanına sahip olduğu düşüncesindeyiz. Konuyla ilgili yukarıdaki örneğe dönülecek olunursa, birbirinden bağımsız A ve B asıl işverenleri alt işverenle birbiri ardına alt işverenlik ilişkisine girdiklerinde, alt işverenle işçi açısından tek bir iş ilişkisi olsa da, asıl işverenler bakımından iki ayrı asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmaktadır. Kıdem tazminatının alt işveren açısından tüm süreye göre hesaplanması gerektiği açıktır. En az bir yıllık çalışma şartı da alt işverende geçen tüm süreye göre belirlenir. Son asıl işverenin de kendi çalıştırdığı süre ile sınırlı sorumluluğu söz konusu olmalıdır. Ancak önceki alt işverenin kıdem tazminatından sorumlu tutulmaması, işçiyi yasal korumanın dışına çıkarmış olur. Zira 20 yıl süreyle asıl işvereninden alınan bir iş kapsamında çalışan bir alt işveren işçisinin iş sözleşmesi feshedilmeksizin başka yerde bulunan bir asıl işverene ait bir işyerinde alınan iş kapsamında 1 ay süreyle çalıştırılması ve daha sonra iş sözleşmesinin feshi örneğinde 20 yıl çalışmanın geçtiği asıl işveren kıdem tazminatından sorumlu tutulmadığında, işçinin bu hakkını iktisadi anlamda güçsüz olan alt işverenden tahsili mümkün olmayabilir. Bununla birlikte, Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında<sup>34</sup> işçinin önceki asıl işverene ait işyerinden ayrılmasının bir fesih niteliğinde olmadığı belirtilerek feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatları ile izin alacaklarından önceki asıl işverenin sorumlu olamayacağı kabul edilmiştir.

İşçinin bir işverene ait işyerinde çalışırken işin bir bölümünün alt işverene bırakılması sebebiyle hakları kısıtlanmaksızın alt işverene devri de bir tür işyeri devridir. Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işverenin kendi döneminden sorumlu olacağı açıktır. İşyeri-

nin bir bölümünün alt işverene devrinin ardından çalışmaya devam eden işçilerin iş sözleşmeleri alt işverene devredilmiş olmakla bu tarihten sonraki işçilik alacaklarından alt işveren ile asıl işverenin birlikte sorumluluğu gerekir. Bu durumda devir ile alt işverenlik olgusu her iki işverenin de birlikte sorumluluğunu gerektirmektedir. Ne var ki, devreden asıl işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıl süreyle sınırlıdır. İşin bir bölümünün alt işverene devri sebebiyle işçinin devreden işveren ve ardından asıl işveren alt işveren nezdinde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı bakımından birleştirileceği açıktır.

Alt işveren işçisinin, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılmasının ardından asıl işverene ait işyerinde ara vermeksizin çalışmaya devam etmesi ve ilerde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, önceki alt işveren kendi çalıştırdığı süre ve son üç-

bir bildirimde bulunmaksızın işyerinden ayrılması ve yeni alt işverenin ise işçileri işe başlatmaması ihtimalinde, yine iş sözleşmelerinin süresi sona eren alt işveren tarafından feshedilmiş sayılması gerektiği düşüncesindeyiz. Zira, süresi sona eren alt işverenin işçilerini beraberinde başka bir işyerine götürmesi ya da iş sözleşmelerini feshetmesi olağan yoldur. Bunun aksine işçilerin ortada bırakılması ve yeni alt işverenin de işçileri işe başlatmamış oluşu, her iki alt işveren arasında işyeri devri konusunda örtülü anlaşma olmadığına bizi yakınlıktır. Bu olasılıkta da işyerinden ayrılan alt işveren tarafından kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar ve asıl işveren de ödenmeyen bu tazminattan müştereken müteselsilen sorumludur.

Kıdem tazminatı işçinin işyerindeki kıdemine bağlı olarak hesaplandığından, alt işverenler arasında işyeri devrinin mi olduğu, yoksa işçinin yeni

## Kıdem tazminatını tüm süreye göre ödemek zorunda kalan alt işverenin önceki alt işverenlere rücu hakkı vardır.

retle sınırlı olarak asıl işverenle müştereken müteselsilen sorumlu olmalı, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona erdiği dönem sonrasında geçen hizmetler bakımından ise işveren (önceki asıl işveren) tek başına sorumlu tutulmalıdır. Açıklanan durumda kıdem tazminatının işçinin tüm hizmet süresine göre hesaplanacağı kuşkusuzdur.

Asıl işverenin sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihten başlar. Başka bir anlatımla asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasından önce işçinin alt işverenin diğer işyerlerinde çalıştığı süreler bakımından asıl işverenin sorumluluğu olmaz. Yüksek mahkeme de asıl işverenin alt işveren işçisine karşı, her iki işveren arasında bağlantı bulunmayan önceki süreye ilişkin olarak sorumlu tutulmayacağını karar altına almıştır<sup>35</sup>. Şu hale göre işçinin asıl işveren alt işveren ilişkisi öncesinde alt işverene ait işyeri ya da işyerlerinde önceye ait çalışmalarını alt işveren bakımından kıdem tazminatı hesabı noktasında dikkate alınmakla birlikte, asıl işveren için sorumluluk sadece kendi dönemi ile sınırlı olacaktır.

Alt işverenin ihale bitiminde işçilere herhangi

alt işveren yanındaki çalışmasının bağımsız bir iş ilişkisine mi dayandığının tespiti önemlidir. Gerçekten alt işverenler arasında açık ya da örtülü işyeri devri bulunduğu durumda işçilerin kıdemleri tüm alt işverenler nezdinde geçen çalışmalar üzerinden ve son ücrete göre hesaplanacaktır. Başka bir anlatımla işyerini devralan her bir alt işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. ve 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddeleri uyarınca önceki işverenler yanında geçen süreleri yükümlenmiş olmaktadır. O halde, kıdem tazminatına hak kazandıran feshin gerçekleştiği tarihteki alt işveren kendinden önceki alt işverenler dönemi de dahil olmak üzere tüm süreye göre hesaplanacak olan kıdem tazminatından asıl işverenle birlikte sorumludur. Devreden her bir alt işverenin işçiye karşı sorumluluğu ise 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi uyarınca devir tarihindeki ücret ve kendi çalıştırdığı süreyle sınırlıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde devreden işveren için 2 yıllık bir süre öngörülmüşse de, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde bu yönde bir sınırlamaya yer verilmediğinden salt kıdem tazminatı açısından

devreden alt işverenin sorumluluğunun belli bir süre ile sınırlanmadığı görüşündeyiz. Böyle olunca işçinin kıdem tazminatı istekli olarak açabileceği davada son alt işveren ve asıl işveren yanında önceki alt işverenlerin de hasım gösterilmesi olanaklıdır.

Kıdem tazminatını tüm süreye göre ödemek zorunda kalan alt işverenin önceki alt işverenlere rücu hakkı vardır. Aynı şekilde yasadın doğan sorumluluğu sebebiyle ödeme yapan asıl işverenin, son alt işveren ve öncekilere rücu edebileceği açıktır.

Alt işverenler arasında açık biçimde işyeri devri gerçekleştiği halde, devir anında devreden işverenin kendi dönemini tasfiye için kıdem tazminatı ödemesinin hukuki sonuçları üzerinde durmak gerekir. Kıdem tazminatı feshe bağlı bir hak olunca feshin gerçekleşmediği bir dönemde yapılan ödeme, ancak kıdem tazminatı avansı olarak işlem görür. Ancak işçinin iş sözleşmesinin feshi üzerine alt işverence yapılan ödeme ile önceki dönem tasfiye edilmiş sayılır. Yapılan ödemenin eksik olması sonuca etkili değildir. İşçinin fesih tarihine göre ve zamanaşımı defiiyle sınırlı olarak bu farkını her zaman talep etmesi mümkündür. İşçinin sonraki alt işveren yanında çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğinde olup, kıdem tazminatı hesabında sadece bu yeni dönem gözetilecektir. Bu ihtimalde hizmetlerin kıdem tazminatının hesabı noktasında birleştirilmesinden söz edilemeyecektir.

Alt işverenler sürekli değiştiği halde işçilerin aynı şekilde işyerine çalışmaya devam etmeleri, uygulamada asıl işveren ile alt işverenler arasında ilişkinin muvazaaya dayandığı iddialarına konu olmuş, Yargıtay tarafından bu olgu ve başkaca kriterler birlikte değerlendirilerek, işçilerin asıl işverenin gerçek işçisi oldukları sonucuna varılmıştır<sup>36</sup>. Ancak muvazaa noktasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde ayrıntılı düzenlemelere gidilmiş olup, bugün için alt işverenlerin değişmesine rağmen işçilerin aralıksız çalışmaya devam etmelerinin doğrudan muvazaayı göstermeyeceği düşünce-sindeyiz. Gerçekten, alt işverenlerin ihale süresi bitiminde işyerinden ayrılmaları ve işçilerin yeni alt işveren yanında çalışmalarının, alt işverenler arasında işyeri devri niteliğinde olduğu yukarıda açıklanmıştı. Ancak, süresi sona eren alt işveren ya da işçi tarafından iş sözleşmesinin feshinin ardından

işçinin yeni alt işveren yanında çalışması yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu halde kıdem tazminatı bakımından her bir alt işverende geçen hizmetlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi yerinde olur. Zira süresi sona eren alt işveren tarafından işçilerin iş sözleşmeleri feshedildiğinde işyeri devrinden söz edilemeyecektir. İşçilerin bir süre sonra yeni alt işveren yanında işe girmiş olmaları da bu sonucu değiştirmez. Aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde çalışmadan da söz edilemeyeceğinden, kıdem tazminatı bakımından her bir alt işverende ayrı birer hizmet akdine tabi sürelerin birleştirilmesine olanak yoktur.

Yine, değişen alt işverenler tarafından işin bitiminde sözleşmenin feshine bağlı olarak kıdem tazminatı ödenmesi ve işçinin daha sonra asıl işveren işçisi olarak çalışmaya başlaması halinde de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bir işyeri devri ya da 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi anlamında bir hizmet birleştirmesinden söz edilemeyeceğinden alt işverende geçen süre ile asıl işveren nezdindeki çalışmaların birleştirilmesi doğru olmaz. Ancak Yargıtay 2008 yılında vermiş olduğu bir kararında, alt işverenler nezdinde geçen ve daha sonra asıl işverene bağlı olarak gerçekleşen hizmetlerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilmesi ve alt işverenlerce ödenen kıdem tazminatı adı altındaki ödemeleri avans niteliğinde sayılması gerektiğini kabul etmiştir<sup>37</sup>.

Hizmet akdi devrinde, devirden önceki süre de, kıdeme hak kazanma için gereken en az bir yıllık süre hesabında dikkate alınır. Aynı şekilde kıdem tazminatı hesabı devralana ve devreden işveren yanında geçen toplam hizmet süresine göre belirlenir. Yargıtay kararı da bu yöndedir<sup>38</sup>. Bununla birlikte bir Yargıtay kararında hizmet akdini devreden işverenin devirden sonraki çalışmalar sebebiyle kıdem tazminatından sorumlu olmadığı kabul edilmiştir<sup>39</sup>.

Aynı işverene ait değişik işyerlerinde aynı anda farklı iş sözleşmeleri ile kısmi süreli çalışma biçiminde bir ilişki, üzerinde durmaya değer bir konudur. Aynı işverenin ayrı yerlerde kurulu iki farklı işyerinde aynı işçinin ayrı ayrı kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ve aynı anda işyeri hekimi olarak çalıştırıldığı bir örnek üzerinde durulabilir. Gerçekten taraflar, farklı işyerinde çalışan işçi sayısına göre haftanın iki günü A işyerinde haftanın üç gü-

nü de B işyerinde görev yapmak üzere işyeri hekimliği sözleşmesi imzalamış olabilirler. Her iki sözleşmenin kısmi süreli olarak ve farklı tarihlerde başlaması ve sona ermesi hallerinde hizmetlerin birleşip birleştirilmeyeceği kıdem tazminatı bakımından bir tereddüdü gerektirebilir. Aynı işverenin A işyerinde 1.1.2006 tarihinde, B işyerinde ise 1.1.2007 tarihinde çalışmaya başlayan ve daha sonra her iki işyerinde devam eden kısmi çalışmaların 1.6.2007 tarihinde işveren feshi ile sonlandığı bir örnekte, en az bir yıllık çalışma şartı A işyeri bakımından doğmuş, ancak B işyeri yönünden oluşmamıştır. Buna rağmen süreler birleştirildiğinde, süre yönünden kıdem tazminatına hak kazanma noktasında bir sorun yaşanmayacaktır. Aynı işverene ait hizmetlerin birleştirilmesi gerektiği kabul edildiği takdirde bu konu kıdem tazminatı tavanını da etkileyecek ve işçinin her iki kısmi süreli iş sözleşmesinde öngörülen hakları toplamına göre tavan belirlenecektir. Daha da zor olanı, aynı işverenin farklı işyerlerinde devam eden kısmi süreli iş sözleşmelerinin farklı tarihlerde sona ermesi halinde kendisini gösterir. İşçinin A işyerinde çalışmak üzere yaptığı sözleşmenin işçi sayısının ellinin altına inmesi sebebiyle sona erdirildiği ve aynı işverenin B işyerinde çalışmasının devam ettiği bir ihtimalde işçinin sona eren sözleşme sebebiyle kıdem tazminatı talep edip edemeyeceği sorunu da, yukarıda sözü edilen çözümlerle doğrudan ilgilidir. İşçinin aynı işverenle olan kısmi süreli iş ilişkisi en azından bir işyeri bakımından devam ettiğine göre kıdem tazminatı talep hakkının doğmadığı söylenebilecek midir? Düşüncemize göre örnekte işçinin aynı işverene ait olan A ve B işyerlerinde kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında geçen hizmetleri birbirinden bağımsızdır. Bu hizmetlerin, kıdeme hak kazanma bakımından en az bir yıllık çalışma süresi, kıdem hesabı, özellikle tavan uygulaması ve fesih biçimleri yönlerinden birleştirilmeyeceği düşüncesindeyiz<sup>40</sup>.

### b) Aralıklı Çalışmada Süre Şartı

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasılalı

çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. Örneğin bir süre çalıştıktan sonra istifa etmek suretiyle ayrılan işçinin sonraki çalışmalarına istifa öncesi hizmetleri eklenemez.

İşçinin aynı işverene tabi olarak fasılalı çalışmalarının birleştirilmesi için her bir çalışma süresinin bir yılı aşmış olması gerekli değildir. Örneğin işyerinde 6 ay, 5 ay ve 1 ay çalışmış olan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Yargıtay da, emeklilik sebebiyle iş sözleşmesi sona eren işçinin kamu kurumlarında geçen hizmetlerinin 1 yıldan az olup olmadığına bakılmaksızın birleştirilebileceğini kabul etmiştir<sup>41</sup>.

İşçinin aynı işverene tabi olarak fasılalı çalışması bazen ikiden fazla sayıda da olabilir. Bu durumda sadece fesih şekline göre kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlanan çalışmaların değerlendirilmesi gerekir. İşçinin fasılalı olarak ilk iki dönem çalışmasının kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlandığı, ancak üçüncü dönem sonra istifa ettiği, son olarak dördüncü dönem kıdem tazminatı talep hakkının doğduğu bir örnekte, ilk iki dönem ile son dönem çalışmaları birlikte değerlendirilerek kıdem tazminatı hesaplanacaktır. İşçinin üçüncü dönem sonunda istifa etmiş olması, önceki iki dönem sebebiyle kıdem tazminatı talep hakkını ortadan kaldırmaz.

Yargıtay, işçinin fasılalı çalışmalarının toplanarak son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesabının yapılması gerektiğini kabul etmiş ve her bir çalışma dönemine göre kıdem tazminatı hesabının hatalı olduğuna dair karar vermiştir<sup>42</sup>. Hemen belirtelim ki, kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilen dönemlerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru olmaz. Yargıtay bir kararında bu hususu vurgulamıştır<sup>43</sup>. Bize göre kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilen dönem, işçinin sonraki çalışmalarında kıdeme hak kazanma için aranan en az bir yıllık çalışma koşulu yönünden de değerlendirilmeyecektir. Başka bir anlatımla, kıdem tazminatı ödenerek bir dönemin tasfiyesinin ardından işçinin aynı işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması durumunda yeniden kıdem hakkını kazanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Fasılalı çalışmaların birleştirilmesi ile ilgili olarak bir başka sorun da, işçinin önceki dönem ça-

İşmaları sebebiyle zamanaşımı definin ileri sürülmesi ihtimalidir. Gerçekten işçi, ilk dönem fesihler sebebiyle kıdem tazminatı talep edebilecekken zamanaşımı süresi olan 10 yıl süreyle bu yola gitmemiş ve belirtilen sürenin ardından yeniden aynı işveren tabi olarak çalışmaya başlamışsa, ileri sürülen zamanaşımı defi birleştirmeye engel oluşturur. Yargıtay'ın bir kararında, 10 yıllık zamanaşımı süresinin geçtiği ve zamanaşımı definin ileri sürüldüğü durumda önceki dönem hizmetinin birleştirilmeyeceği kabul edilmiştir<sup>44</sup>. Düşüncemize göre burada işçinin aynı işverene ait işyerinde ikinci dönem çalışması 10 yıllık zamanaşımı süresi dolmadan gerçekleşmişse, zamanaşımı define rağmen hizmet birleştirilmesi asıldır. Zira 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi buna imkân sağlamıştır. İşçi zamanaşımı süresi dolmadan yeniden çalışmaya başladığına göre anılan hükümden yararlanması gerekir. Ancak, ara verme 10 yılı aşarsa ve usulüne uygun bir zamanaşımı defi ileri sürülürse, kıdem tazminatı yönünden hizmet birleştirilmesine gidilemez.

İşyerinde fasilalı çalışan ve her defasında kıdem tazminatına hak kazanan işçinin birleştirme yerine dönemler itibariyle ayrı ayrı kıdem tazminatı istemesinin mümkün olup olmadığı hususu da tartışmaya değer bir konudur. 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesinde yer alan düzenleme, işçilerin haklarını korumaya yönelik bir hükümdür. Buna rağmen işçinin her bir dönem için hak kazandığı kıdem tazminatını ayrı ayrı istemesi mümkün görülmelidir. Bunun işçi yönünden bir avantajı, kıdem tazminatı faizlerinin her bir fesih tarihinden itibaren işlenmesidir. Yine işçinin önceki dönem çalışmalarında fesih tarihlerindeki ücretlerin daha yüksek olması ihtimalinde ayrı ayrı kıdem tazminatı talebi işçi lehine bir durumdur. Yargıtay da bir kararında, işçinin emekliliğe kadar olan hizmetleri için ayrı bir kıdem tazminatı ve sonrası için ayrıca talepte bulunmasının mümkün olduğu sonucuna varmıştır<sup>45</sup>. Ancak birden fazla dava açarak her bir dönem için kıdem tazminatı talep edilmesinin salt daha fazla avukatlık ücretine hak kazanma amacını taşıdığı anlaşılırsa, vekâlet ilişkinin kötüye kullanılması gibi bir durum ortaya çıkabilir. Bu ihtimalde de hakkın kötüye kullanımına dair davalar sebebiyle vekâlet ücretinin reddi şeklinde bir sonuca gidilebilir.

Aynı işverene ait işyerinde aralıklarla çalışan işçinin bazı dönem çalışmalarının fesih şekli itibariyle kıdem tazminatına hak kazanmaksızın gerçekleşmesi olasıdır. Örneğin işyerinde üç dönem halinde çalışan bir işçinin ilk olarak muvazzaf askerlik sebebiyle ayrılması, ikinci dönem çalışmasının istifa ile sonlanması ve son dönem çalışmasının emeklilik suretiyle gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı hesabında birinci ve üçüncü dönem çalışmalarının birleştirilmesi gerekecektir.

İşçinin bir kamu kurumundan istifa ederek ayrılması ve diğer kamu kurumunda göreve başlaması durumunda kıdem tazminatı hesabı yönünden hizmetlerin birleştirilip birleştirilmeyeceği, üzerinde durulması gereken bir konudur. Öncelikle belirtmek gerekir ki, farklı kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi için 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin 4. fıkrasına göre son kamu kurumundan yaşlılık, malullük ve toptan ödemeye hak kazanma yoluyla ayrılmış olması gerekir. Bundan başka, önceki kamu kurum ve kuruluşlarında işçilikte geçen süre, fesih şekli itibariyle kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlanmalıdır. İstifa halinde kıdem tazminatı hakkı doğmadığından, istifa ile sonlanan iş akdi için hizmet birleştirilmesinden söz edilemeyecektir. Yargıtay bir kamu kuruluşundan istifa ederek başka bir kamu kuruluşunda aynı gün işe başlayan işçi bakımından dahi hizmetlerin birleştirilemeyeceğini kabul etmiştir<sup>46</sup>.

Fasilalı çalışma kavramı ile bağlantılı konulardan biri de, kamu kurum ve kuruluşlarından emeklilik sebebiyle ayrılan işçinin borçlanmış olduğu askerlik süresinin kıdem süresine eklenmesi halidir. Esasen askerlik borçlanmasına esas olan hizmetler sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesini öngören bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Ancak askerlik hizmetinin bir kamu hizmeti olduğu tartışmasızdır. İşçinin sigorta primi ödemek suretiyle bu süreyi sosyal sigortalar kurumunda geçen hizmet süresine eklemesi olanaklıdır. Aynı işçinin kamu kurum ve kuruluşlarında görev yaparken yaşlılık aylığı tahsisi sebebiyle işyerinde ayrılması halinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi gerektiği açıktır<sup>47</sup>. O halde borçlanılan askerlik süresi de bu kapsamda değerlendirilmelidir. Borçlanılan askerlik süresi diğer koşullarının oluşması durumunda en az bir yıllık



kıdem koşulunda da değerlendirilmelidir. Örneğin işçinin borçlanmış olduğu 12 aylık askerlik süresi sebebiyle bir gün çalışmış olduğu kamu kurum ve kuruluşu işyerinden emeklilik sebebiyle ayrılması halinde kıdem tazminatı talep hakkının doğduğu düşüncesindeyiz. Zira kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap için iki ayrı süreye itibar edilmesi mümkün değildir.

Yargıtay uygulaması, kamu kurum ve kuruluşlarından emeklilik sebebiyle ayrılan işçi yönünden borçlanılan askerlik süresi için kıdem tazminatı hesaplanacağı noktasında istikrar kazanmıştır<sup>48</sup>.

Bu noktada işçinin ölümü ile iş ilişkisinin sona ermesinde farklı kamu kurumlarında geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında birleştirilip birleştirilemeyeceği önem kazanmaktadır. İşçinin ölümü ile Sosyal Sigortalar Kurumu'na başvuru imkânı ortadan kalkmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kanunî mirasçılara ödenmesi gereken kıdem tazminatı hesabında işçinin farklı kamu kurumunda geçirdiği sürelerin toplanacağına dair karar vermiştir<sup>49</sup>.

Emeklilik suretiyle gerçekleşen feshin kıdem tazminatı açısından ayrı bir önemi vardır. İşçinin yaşlılık aylığı tahsisi için başvurmasının ardından işyerinden ayrılması durumunda iş ilişkisi emeklilik suretiyle sona ermiş olmaktadır. İşçinin yaşlılık aylığı tahsis yazısını işverene bildirmesi ile kıdem hakkı da doğar. Ancak işçinin kıdem tazminatının ödenmiş olması halinde "aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenemez" kuralı uyarınca işçinin bir süre sonra aynı işyerindeki çalışmaları kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap noktasında birleştirmeye tabi tutulmayacaktır<sup>50</sup>. Daha doğru bir ifadeyle işçinin emeklilik sonrası çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğinde olup, en az bir yıl çalışmayan işçi kıdeme hak kazanamaz. Yargıtay da çok sayıda kararında, emeklilik öncesi dönemin tasfiye edilmiş olması halinde, sonraki hizmetlerin ayrıca değerlendirileceğini kabul etmiştir<sup>51</sup>.

Bu noktada emeklilik suretiyle feshin ardından işçiye kıdem tazminatı ödenmemiş olması ihtimaline göre de bir çözüme varılması gerekecektir. İşçinin emeklilik sonrası ikinci dönem çalışmaları bakımından da kıdem tazminatına hak kazandığı bir ihtimalde, her iki hizmetin kıdem tazminatı hesabı yönünden birleştirilmesi gerektiği 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesinin amir hükmüdür. Buradan çı-

kan sonuç, kıdeme hak kazanma noktasında da emeklilik öncesi ve sonrası hizmetlerin birleştirileceği şeklinde olmalıdır. Düşüncemize göre kıdem tazminatının emeklilik sebebiyle kısmen ödenmesi ihtimalinde, emeklilik sonrası ikinci dönem çalışmaları ayrıca değerlendirilmelidir. Zira işçiye kıdem tazminatı olarak bir miktar ödenmiş olmakla, bakiye hakkını icra takibi veya dava yoluyla talep etmesi ve emeklilik sebebiyle gerçekleşen feshe göre faize hak kazanması olanaklıdır. Her iki hizmet döneminin birleştirilmesi gerektiği kabul edildiğinde işçiye tüm süre ve son ücrete göre kıdem tazminatı ödenmesi gibi bir sonuç ortaya çıkar ki, emeklilik sebebiyle daha önce kısmen ödenen kıdem tazminatı bir sorun oluşturur. Ödenen kıdem tazminatının yok sayılması olanaklı olmadığı gibi, yasal faiziyle birlikte mahsubu da doğru olmaz. Zira emeklilik sebebiyle ödenen kıdem tazminatı, işçiye ileride daha az kıdem tazminatı ödeme gibi bir amaca dayalı olarak verilmiş değildir.

İşçinin emekli olmasından sonra yeniden çalışmaya başlaması bu ikinci dönemin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde son bulması şeklindeki bir ihtimalin de çözümlenmesi yapılmalıdır. Bu durumda işçinin emeklilik sebebiyle ve çalışmalarının en az bir yılı aşmış olması halinde kıdem tazminatına hak kazandığı açıktır. Ancak, fesih nedenine göre emeklilik sonrasında geçen çalışması için kıdem tazminatı hakkı doğmamışsa, bu ihtimalde 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesinin birleştirmeye ilişkin koşulları oluşmuş sayılmaz. Zira anılan hüküm, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlanan birden fazla çalışma halinde birleştirmeye imkân tanımaktadır. İşçinin son dönem için gerçekleşen fesih nedenine göre kıdem tazminatı talep etmesi mümkün olmadığından her iki dönemin birleştirilmesi söz konusu olmayacaktır. Buna karşın, daha önce gerçekleşen emeklilik sebebiyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatı hakkı doğacaktır.

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Yasanın 14. maddesine 4447 sayılı Yasa ile eklenen 5. bentte, yaşlılık aylığı almaya dair kriterleri yaş haric iktisap etmiş olan işçinin kıdem tazminatı olarak işyerinden ayrılması düzenlenmiştir. İşçinin anılan hükme uygun olarak ayrılması halinde askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına esas olan süreye eklenip eklenemeyeceği çözüm bekleyen sorunlar arasındadır. Gerçekten yasada askerlik

borçlanmasının kıdem süresine eklenmesi gerektiği yönünde bir kural yer almadığı halde, kamu hizmetlerinin birleştirilmesini öngören 1475 sayılı Yasanın 14/4. maddesinde işçinin yaşlılık malullük aylığı ile toptan ödemeye hak kazanmasından söz edilmiştir. Yargıtay, kamu kurumundan emeklilik suretiyle ayrılan işçinin bir başka kamu hizmeti olan askerlik süresini borçlanmış olmasına bağlı olarak hizmet birleştirmesini kabul etmektedir. Buna göre 14. maddenin 5. bendi uyarınca ayrılan işçi yaşlılık aylığına hak kazanmadığı halde kıdem tazminatı alabilmektedir. Bu durumda bize göre anılan 5. bent uygulamasında askerlik borçlanması sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerekmez. Başka bir anlatımla borçlanılan askerlik süresi için kıdem tazminatı hesabı yapılmamalıdır. Aynı işçinin bahsi geçen 5. bent uyarınca ayrılmasının ardından bir süre sonra anayasal temeli olan çalışma hakkını kullanarak başka bir işe girmesi olasıdır. Bu durumda işçinin yaşlılık aylığına hak kazandığı için yeniden iş sözleşmesini feshettiği bir ihtimalde borçlanılan askerlik süresi kıdeme eklenecektir. Aksi halde askerlik borçlanması süresinin ilki, 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin 5. bendi ve ardından 14/4. maddelerine göre emeklilik suretiyle fesihlerde iki kez dikkate alınması gibi bir durum ortaya çıkabilecektir. Gerçekten işçinin sözü edilen 5. bent hükmüne göre fesih bildirimde bulunduğu işveren ile daha sonra çalışmalarının geçtiği ve emeklilik suretiyle işyerinden ayrıldığı işverenin birbirlerinden haberdar olmamaları ve askerlik borçlanması sebebiyle kıdem tazminatı ödenip ödenmediğini belirleyememeleri ihtimal dahilindedir. Bu durumda askerlik borçlanması sebebiyle hizmet birleştirmesinin, kamu kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ile toptan ödeme almaya hak kazanan işçilerle sınırlı olduğu söylenmelidir. Yargıtay'ın bir kararında, 1475 sayılı Yasanın 5. bendine dayanan fesih halinde, askerlik borçlanmasının fesih bildiriminden sonra yapılmış olması sebebiyle borçlanılan askerlik süresinin prim ödeme gün sayısında dikkate alınamayacağı sorununa varılmıştır<sup>32</sup>. O halde Yargıtay'ın işçinin askerlik borçlanmasını çalışırken yapmış olması durumunda borçlanılan sürenin, prim ödeme gün sayısı yönünden hizmet süresine ekleneceği sonucuna vardığı söylenebilir. Bize göre de, borçlanılan askerlik süresi bahsi geçen 5. bentte sözü edilen prim ödeme

gün sayıları bakımından hatta sigortalılık başlangıcı itibariyle işçinin hizmetlerine eklenecektir. Ancak bu, sosyal güvenlik haklarını belirlemek, başka bir anlatımla bahsi geçen 5. bent hükümlerinden yararlanma noktasında prim ödeme gün sayısı ile sigortalılık başlangıcı bakımından sonuç doğurur. Yoksa, kıdem tazminatı hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

Konuyla doğrudan ilgili olmasa da, 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin 5. bendi ile ilgili olarak bir başka soruna değinmek gerekir. İşçinin anılan bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmak suretiyle fesih hakkını birden fazla işverene karşı kullanması olasıdır. Örneğin A işvereni ait işyerinden yasanın aradığı anlamda yaş hariç diğer emeklilik koşullarını haiz olduğu için fesheden işçinin, daha sonra çalışmaya başladığı B işvereni karşı da aynı yasal hakkı kullanması teorik olarak mümkündür. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işçinin yaş hariç diğer emeklilik koşullarını haiz olduğunu belirten bir yazı vermesi yükümü olsa da, işçiye kıdem tazminatı ödenip ödenmediği yönünde bir kayıt tutma mecburiyeti yoktur. Bu durumda işçinin her bir işverene karşı bahsi geçen 5. bent hükmü uyarınca fesih yoluna gitmesi, yasal bir hakkın kötüye kullanılması niteliğinde sayılabilir. Konunun yasal düzenleme ile çözümü gerekir.

### 3- Sonuç

Kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap bakımından hizmetlerin birleştirilmesi iş hukuku uygulamasının önemli sorunları arasındadır. Bu çalışma ile olabildiğince örnekler üzerinden gidilerek, derinlemesine bir bakış sağlanmaya çalışılmıştır. Konunun öğretilde de tartışılacağı ve bazı noktalarda yasal düzenleme ihtiyacının doğabileceği düşüncesindeyiz. Son dönemlerde özellikle medyada yer alan haberlere göre, daha çok işveren kesimi tarafından Kıdem Tazminatı Fonu'nun hayata geçirilmesi gerekliliğinden sıkça söz edilmektedir. Kıdem tazminatının, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da farklı şekilde düzenlenmiş olması çalışanlar bakımından eşitsizlik yaratmaktadır. Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı Taslağının 2. maddesine göre her üç kanuna tabi çalışanlar bakımından da tek bir fon tesisi ile ortak çözüme gidilmesi bize göre de ye-

rinde olacaktır. Adı geçen taslağın 5. maddesine göre çalışanlar için fon hükümleri, fon yasasının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçerli olacaktır. Fon hükümlerinin geçmişe yürütülemeyeceği belirtilmiş olsa da, fon yasasının yürürlüğe girmesinden önceki çalışmalar bakımından kazanılmış hakları koruyan bir düzenleme ihtiyacı açıktır. Öyle ki, çıkarılması muhtemel fon yasasının yürürlüğünden önceki aralıklı çalışmalar ile sonraki hizmetlerin birleştirilmesinin esaslarının belirlenmemesi, önemli uygulama sorunlarına neden olabilecektir. Mevcut Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı Taslağı ise bu yönde çözüm üretmekten uzaktır. Bu itibarla kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi açısından hizmet süresi, güncelliğini, uzun süre daha koruyacak görünümde- dir.

## DİPNOTLAR

- 1 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, İzmir 1998, s. 400.
- 2 Kıdem tazminatının niteliği konusundaki görüşler için bkz. Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 591.; Esener, Turhan: İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978, s. 244.; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, Bası 3. İstanbul 1987, s. 230.; Tunçomağ/Centel; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, B.3. s. 218.; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri B. 17. İstanbul 2004, s. 258.; Narmanlıoğlu, Ünal: Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Ankara 1973, s. 324 vd.; Reisoğlu, Safa; 1927 sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, s. 20 vd.; Akyığıt, Ercan: Kıdem Tazminatı, İstanbul 1999, s. 31 vd.; Günay, C. İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005 s. 2352 vd.
- 3 Günay, C. İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005 s. 2355.
- 4 Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, İzmir 1998, s. 400.
- 5 Narmanlıoğlu, Ünal: Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Ankara 1973, s. 338.
- 6 Ayrıntılı bilgi için bkz. Centel, Tankut: Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler, İNTES, Mart-Nisan 2006.
- 7 Tunçomağ, Kenan: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar, Hıfzı Timur'a Armağan, İstanbul 1979, s. 920.
- 8 Ünsal, Engin: Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler, TÜHİS, Kasım 2007- Şubat 2008, Cilt 21, S. 2-3.
- 9 Bkz. OECD 2006 Türkiye Raporu.
- 10 Yargıtay 9.HD., 1.5.2006 gün 2005/32553 E., 2006/11897 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3419, 2939 nolu karar.
- 11 Bkz. Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 252 vd.
- 12 Yargıtay 9.HD., 13.1.2005 gün 2004/13000 E., 2005/994 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3492, 3035 nolu karar ve 27.3.2006 gün 2005/29328 E., 2006/7379 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3419, 2946 nolu karar.
- 13 Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, s. 429.; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 641.; Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. bası İstanbul 2006, s. 581.
- 14 Yargıtay 9.HD., 22.10.2002 gün, 2002/7576 E., 2002/20030 K. ve Yargıtay HGK. 16.5.2001 gün, 2001/9-417 E., 2001/419 K. Bkz. Göktaş/Çil; Basın İş Kanunu, Ankara 2003 s. 88, 108.
- 15 Yargıtay 9.HD., 4.2.2003 gün ve 2002/10457 E., 2003/1376 K. Karar için bkz. Göktaş/Çil; Basın İş Kanunu, Ankara 2003, s. 105.
- 16 Ayrıntılı bilgi için bkz. Göktaş/Çil; Basın İş Kanunu, Ankara 2003 s. 52.
- 17 İlk derece mahkemesi meslek kıdemi 5 yılı aşmış bir gazetecinin yeniden çalışmaya başladığı işyerinde de en az bir yıl çalıştıktan sonra kıdem tazminatına hak kazanabileceğini kabul etmiş, Yargıtay 9. HD., 6.11.2007 gün ve 2007/24108 E., 2007/32633 K. sayılı kararı ile hüküm bu yönden onanmıştır.
- 18 Yargıtay 9. HD., 28.4.2005 gün, 2005/886 E., 2005/14880 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3472, 3012 nolu karar.
- 19 Yargıtay 9.HD., 3.10.2005 gün, 2005/16932 E., 2005/31926 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3448, 2984 nolu karar.
- 20 Yargıtay 9. HD., 28.4.2005 gün, 2005/886 E., 2005/14880 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3472, 3012 nolu karar.
- 21 Bu konudaki tartışmalar için bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005, s. 626 vd.
- 22 Yargıtay 9.HD., 21.3.2008 gün, 2007/13411 E., 2008/5579 K. (ÖZEL ARŞİV)
- 23 Yargıtay 9.HD., 1.12.2005 gün, 2005/10539 E., 2005/37777 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3431, 2961 nolu karar.
- 24 Yargıtay 9.HD., 2.11.2004 gün, 2004/8774 E., 2004/24770 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3500, 3043 nolu karar.
- 25 Yargıtay 9.HD., 20.9.2004 gün, 2004/5260 E., 2004/18897 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3502, 3047 nolu karar.
- 26 Yargıtay 9.HD., 28.9.1989 gün, 1989/7021 E., 1989/7392 K.
- 27 Yargıtay 9.HD., 15.4.2008 gün, 2007/16543 E., 2008/8973 K. (ÖZEL ARŞİV)
- 28 Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. bası, Ankara 2007, s. 669 vd. 13. madde ile ilgili açıklamalar ve Yargıtay kararları.
- 29 Yargıtay HGK., 17.1.2007 gün, 2007/9-9 E., 2007/16 K. (ÖZEL ARŞİV) "Davalı üç şirket sermaye şirkettir. Ayrı hükmi şahsiyetleri ve işyerleri mevcuttur. Davalı şirketlerin aynı holding bünyesinde faaliyet göstermeleri kıdem tazminatına esas hizmet birleştirilmesi için yeterli değildir".
- 30 Yargıtay 9.HD., 26.3.1999 gün, 1999/18733 E., 1999/6672 K. Kararda, belediye işçisinin daha sonra belediyenin kurduğu şirkette çalışması ve belediye başkanının şirketin müdürü olmasına dikkat çekilmiş, farklı tüzel kişiliği haiz işverenler arasında organik bağ bulunması sebebiyle hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle kıdem tazminatının hesaplanması gerektiği hükme bağlanmıştır. Karar için bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, sayfa 3650, karar no 3260.
- 31 Yargıtay 9.HD., 28.11.2005 gün, 2005/34667 E., 2005/37461 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, sayfa 1042, 903 nolu karar.
- 32 Yargıtay 9. HD., 22.10.2007 gün, 2007/5762 E., 2007/30979 K., Yargıtay 9. HD., 15.10.2007 gün, 2007/5216 E., 2007/30497 K. (ÖZEL ARŞİV)

- 33 Aynı yönde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.3.2007 gün, 2007/661 E., 2007/8598 K. "Dosya içinde bulunan Sosyal Sigortalar Kurumu belgelerine göre davacı işçi, davalı belediyede işe başlamış ve aralıklı olarak çalışmıştır. 2000 yılında bir süre davalı belediyeden temizlik işini alan alt işveren işçisi olarak görev yapmıştır. 2000 yılı sonu itibarıyla alt işverenle olan iş sözleşmesi sona ermiş ve davacı işçi bir süre sonra yine davalı belediye işçisi olarak çalışmasına başlamıştır. 2000 yılına ait asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı hususu ileri sürülmediği gibi dosya içerisinde de bu yönde bir delil bulunmamaktadır. Böyle olunca dava dışı alt işverene tabi olarak çalışılan sürelerin davalı belediyede geçmiş gibi hizmet süresinde dikkate alınması ve hesaplamaların buna göre yapılması hatalı olmuştur. Dava konusu olayda bu durum, kıdem tazminatı, izin ücreti ve ilave tediye hesaplamaları yönünden sonuca etkili görülmekle, bahsi geçen işçilik hakları yönünden yeniden bir hesaplama yapılarak sonuca gidilmesi gerekir".
- 34 Yargıtay 9. HD., 11.5.2004 gün ve 2004/1127 E., 2004/11276 K. karar için Bkz. Çankaya/Çil: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006 s.101, 102.
- 35 Şafak, Can: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (alt işveren) Meselesi, www. Kristalis.org.tr/aa\_dokuman/taseron\_alt\_isveren.pdf; Yargıtay 9. HD., 22.2.2001 gün, 2000/19790 E., 2001/3150 K.
- 36 Yargıtay 9.HD., 6.11.2001 gün, 2001/14228 E., 2001/17344 K. Karar için bkz. Çankaya/Çil: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s. 119, 120.
- 37 Yargıtay 9.HD., 5.5.2008 gün, 2007/17561 E., 2008/11242 K. (ÖZEL ARŞİV)
- 38 Yargıtay 9.HD., 10.11.2005 gün, 2005/361 E., 2005/35713 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3437, 2968 nolu karar.
- 39 Yargıtay 9.HD., 29.9.2005 gün, 2005/309 E., 2005/31664 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3449, 2985 nolu karar.
- 40 Konunun ilk kez tartışmaya açıldığı söylenmelidir. Kıdem tazminatı tavanı bakımından her iki sözleşmede öngörülen ücretin toplamı ve tavan kontrolü ile sonuca gidilmesi gerektiği görüşümüzü bu çalışma ile değiştirmiş bulunmaktayız. Bkz, Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2007 s. 3143.
- 41 Yargıtay 9.HD., 13.1.2005 gün, 2004/13000 E., 2005/999 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3492, 3034 nolu karar.
- 42 Yargıtay 9.HD., 1.12.2005 gün, 2005/9264 E., 2005/37799 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3431, 2960 nolu karar.
- 43 Yargıtay 9.HD., 18.10.2005 gün, 2005/4767 E., 2005/33804 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3443, 2978 nolu karar.
- 44 Yargıtay 9.HD., 23.11.2005 gün, 2005/7271 E., 2005/37035 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3434, 2965 nolu karar.
- 45 Yargıtay 9.HD., 14.3.2006 gün, 2006/39060 E., 2006/6562 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3422, 2949 nolu karar.
- 46 Yargıtay HGK, 28.11.2007 gün, 2007/9-814 E., 2007/ 896 K. (ÖZEL ARŞİV)
- 47 1475 sayılı yasa madde 14/4.; 22.11.2005 gün, 2005/34260 E., 20057 36879 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3436, 2966 nolu karar.
- 48 Yargıtay 9.HD., 11.4.2006 gün, 2005/23005 E., 2006/9573 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3416, 2941 nolu karar.
- 49 Yargıtay 9.HD., 10.3.2000 gün, 1999/19876 E., 2000/2415 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3648, 3159 nolu karar.
- 50 1475 sayılı yasa 14/8.
- 51 Yargıtay 9. HD., 5.5.2005 gün, 2004/26607 E., 2005/15628 K. Bkz. Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, s. 3469, 3008 nolu karar.
- 52 Yargıtay 9.HD., 25.12.2007 gün, 2007/22324 E., 2007/39155 K. özel arşiv, "... davacı işçi 1963 doğumlu olup, işyerinden ayrıldığı tarihte 60 yaşını ikmal etmiş değildir. Esasen işyerinden ayrıldığı 1.5.2006 tarihi itibarıyla 7000 gün prim ödemesi de bulunmamaktadır. Bununla birlikte davacının daha önce ikmal ettiği muvazzaf askerlik görevi sebebiyle bu süreyi her zaman borçlanabileceği, 506 sayılı yasanın 60/F maddesi hükmü gereği olsa da, bu işlemin davacı işçinin işyerinden ayrılmasından önce gerçekleştirilmesi gerekir. 1475 sayılı yasanın 14/5 bent hükmü açısından işçinin işyerinden ayrıldığı tarihteki fiili durum önemlidir. Gerçekten işçinin bu tarihte 7000 işgünü prim ödemesi mevcut olmadığından davacı işçi açısından 506 sayılı yasanın 60. maddesinin (A) bendinin (a) alt bendine yazılı olan her iki koşul da gerçekleşmemiştir".

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: Kıdem Tazminatı, İstanbul 1999.
- Centel, Tankut: Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler, İNTES, Mart-Nisan 2006.
- Çankaya/Çil: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri B. 17., İstanbul 2004.
- Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984.
- Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, 2. bası, Ankara 2007.
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, Bası 3. İstanbul 1987.
- Esener, Turhan: İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978.
- Göktaş/Çil: Basın İş Kanunu, Ankara 2003.
- Günay, C. İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. bası, Ankara 2005.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 1. Bası, İzmir 1998.
- Narmanlıoğlu, Ünal: Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Ankara 1973.
- OECD 2006 Yılı Türkiye Raporu.
- Reisoğlu, Safa; 1927 sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976.
- Saymen, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. bası İstanbul 2006.
- Şafak, Can: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (alt işveren) Meselesi, www. Kristalis.org.tr/aa\_dokuman/taseron\_alt\_isveren.pdf
- Tunçomağ, Kenan: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar, Hıfzı Timur'a Armağan, İstanbul 1979.
- Tunçomağ/ Centel; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, B.3.
- Ünsal, Engin: Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler, TÜHİS, Kasım 2007-Şubat 2008, Cilt 21.