

İlgili Kanun / Madde  
1475 S. İşK/14

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/4751  
Karar No. 2022/5438  
Tarihi: 27.04.2022

- KIDEM TAZMİNATI
- İŞÇİNİN ARALIKLI ÇALIŞMASI
- ARALIKLI ÇALIŞMALARDA KIDEM TAZMİNATINI HAK ETMEDEN SONA EREN SÜRELERLE KIDEM TAZMİNATI ÖDENEREK TASFİYE EDİLEN SÜRELERİN KIDEM ŞÜRESİNİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAĞI
- KIDEM SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Bu durumda davacı işçi, söz konusu istifa dilekçesi bakımından iradesinin fesada uğratıldığını ve davalı tarafından kandırılmış olduğunu usulünce kanıtlamış değildir. İstifa tarihinde davacının istifa etmesini gerektirecek bir neden de bulunmaktadır. Gerçekten de iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini gerektirecek bir neden çıktığında işçinin sicilinin bozulmaması amacıyla istifa etmesi çalışma hayatına uygun düşmektedir. Kaldı ki, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından kabul edildiği gibi sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği kabul edilse dahi fesihden 3 ay sonra tekrar işe alınması haklı nedenle yapılan feshi haksız hale getirmez bu nedenle ilk dönem çalışması tazminata hak kazanamayacak şekilde sona erdiğinden ilk dönem çalışmasının birleştirilmesi mümkün değildir. Davacının 11/02/2014 - 28/09/2016 tarihleri arasındaki ikinci çalışma döneminde; işveren iş akdi feshi sonrası davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapmış olup, hak etmiş olduğu tazminatlar ödendiğinden bu

**çalışma dönemi tasfiye edilmiş sayılmalıdır. Davacının 05/08/2017 - 30/12/2017 tarihleri arasındaki üçüncü çalışma döneminde ise hak kazandığı fazla mesai alacaklarının ödenmemesi ve ücretinin Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik bildirilmesi sebebiyle işçi tarafından haklı fesih iddiasında bulunulmuş ise de bu dönem bakımından da hizmet süresi 1 yılı doldurmadığından kıdem tazminatı hakkı doğmamıştır. Yukarıda açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

##### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacının davalı işyerinde 15/07/1989-08/12/2017 tarihleri arasında mobilya montaj ustası olarak en son net 2.200,00 TL ücret+yol+ 300,00 TL yemek kartı yardımı karşılığı çalıştığını, ücretin asgari kısmının bankadan, kalanın elden ödendiğini, aynı işi aynı adreste kesintisiz olarak ifa etmesine karşın şirket unvanlarının sürekli değiştiğini, başka şirketlere girdi çıktı yapıldığını, haftanın altı günü 08:30-18:30 saatleri arası çalıştığını, çalışmanın bazen 22:00'a kadar sürdüğünü, Bakırköy 40. Noterliği'nin 11/12/2017 tarih 32611 yevmiye no'lu ihtarnamesi ile haklarını talep ettiğini iddia ederek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

##### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı zamanaşımı itirazı olduğunu, davacının davalı R. E. yanında hiç çalışmadığını, E. B. A.Ş'de 26/08/1996-10/03/2005 tarihleri arası çalıştığını, Er. O. A.Ş'de ise 11/03/2005-01/01/2006 tarihleri arası çalıştığını, işyerinin taşınması nedeniyle davacının hak ettiği tazminatların ödendiğini, davacının tekrar 30/01/2006-29/01/2013 tarihleri arası çalıştığını, güveni kötüye kullanma suçu oluşturan eylemi nedeniyle Büyükçekmece 4 Asliye Ceza Mahkemesi 2013/606 Esas 2016/21 Karar sayılı dosyasından yargılaması devam ederken istifa ederek işten ayrıldığını, bu döneme ilişkin ibraname verdiğini, bu davadan ceza alıp hüküm giydiğini ve kararın kesinleştiğini, sonrasında El. O Ltd. Şti'de 11/02/2014-28/09/2016 tarihleri arası çalıştığını, şirket çalışanı \*\*\*\*\*'nin 19/09/2016 tarihli şikayet dilekçesi ile davacı tarafından 30/08/2016 tarihinde gönderildiği ifade edilen ahlak dışı ve taciz içerikli mesajlar nedeniyle davacıdan şikayetçi olduğunu,

bu nedenle davacıdan 22/09/2016 tarihli savunma alındığını, ancak savunmanın yeterli olmaması nedeniyle iş akdinin 28/09/2016 tarihi itibarıyla fesih edildiğini, 03/10/2016 tarihinde 4.572,56 TL kıdem tazminatı, 1.941,40 TL ihbar tazminatı, 2.760,00 TL yıllık izin, 3.502,46 TL fazla mesai ödemesi yapıldığını, davacının 05/08/2017 tarihinde tekrar işe başladığını 08/12/2017 tarihinde ise işyerini terkettiğini, El. O. Ltd. Şti'de hafta içi 08:30-18:30 Cumartesi günleri 08:30-13:00 saatleri arası 1 saat 15 dk ara dinlenme ile çalışma olduğunu, iş yoğunluğu nedeniyle belli zamanlarda yapılan fazla mesailerin, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ödendiğini, yıllık izin alacağı olmadığını, şirketlerin ortak ve yöneticilerinin farklı olduğunu, organik bağ bulunmadığını, davacının 2016 Eylül ayındaki maaşının asgari geçim indirimi dahil 1.461,08-TL olduğunu savunmuştur.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

**İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalılar vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

**Temyiz Başvurusu:**

Kararı, davalılar vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekilinin aşağıdaki bentlerin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin kim tarafından feshedildiği ve haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır.

Davacı, 15.07.1989-08.12.2017 arasında kesintisiz olarak davalı işverenlerin yanında çalıştığını beyanla fazla mesailerinin ödenmemesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin gerçek ücret üzerinden gösterilmemesi nedeniyle iş akdini fesih ettiğini iddia etmiştir.

Davalı ise, davacının davalı R. E. yanında hiç çalışmadığını, davalı E. B A.Ş'de 26/08/1996-10/03/2005 tarihleri arası çalıştığını, davalı Er. O. A.Ş'de ise 11/03/2005-01/01/2006 tarihleri arası çalıştığını, işyerinin taşınması nedeniyle davacının hak ettiği tazminatların ödendiğini, davacının tekrar 30/01/2006-29/01/2013 tarihleri arası çalıştığını, güveni kötüye kullanma suçu oluşturan eylemi nedeniyle Büyükçekmece 4 Asliye Ceza Mahkemesi 2013/606 Esas 2016/21 Karar

sayılı dosyasından yargılaması devam ederken istifa ederek işten ayrıldığını, bu döneme ilişkin ibraname verdiğini, bu davadan ceza alıp hüküm giydiğini ve kararın kesinleştiğini, sonrasında davalı El. O. Ltd. Şti'de 11/02/2014-28/09/2016 tarihleri arası çalıştığını, şirket çalışanı \*\*\*\*\*'nın davacı tarafından 30/08/2016 tarihinde gönderildiği ifade edilen ahlak dışı ve taciz içerikli mesajlar nedeniyle şikayetçi olduğunu, davacıdan 22/09/2016 tarihli savunma alındığını, ancak savunmanın yeterli olmaması nedeniyle iş akdinin 28/09/2016 tarihi itibarıyla fesih edildiğini, 03/10/2016 tarihinde 4.572,56.-TL kıdem tazminatı, 1.941,40.-TL ihbar tazminatı ödemesi yapıldığını davacının 05/08/2017 tarihinde tekrar işe başladığını 08/12/2017 tarihinde ise işyerini terk ettiğini savunmuştur.

Dosya içerisindeki bilgi, belge ve tanık anlatımlarına göre, davacı işçi, aralarında organik bağ bulunan davalılara ait işyerlerinde 15/07/1989 - 29/11/2013, 11/02/2014 - 28/09/2016 ve 05/08/2017 - 30/12/2017 tarihleri arasında 3 dönem halinde aralıklarla çalışmıştır.

Davacının 15/07/1989 - 29/11/2013 tarihleri arasındaki birinci çalışma dönemi yönünden dosyanın incelenmesinde; davacı hakkında Büyükçekmece 4. Asliye Ceza Mahk.'nin 2013/606 Esas - 2016/21 Karar sayılı dosyası ile yargılama yapıldığı ve işyerine ait olan kağıt, naylon ve demir malzemeleri diğer sanık H.'in hurdacı dükkanına satması sebebiyle hizmet ilişkisinden kaynaklı güveni kötüye kullanma suçu sabit görülerek hakkında 10 ay hapis ve adli para cezasına hükmedildiği, verilen hükmün açıklanmasının geri bırakıldığı ve kararın 23/02/2016 tarihinde kesinleştiği anlaşılmıştır. Bu olayın suç tarihi 19/11/2013 olup, davacı ise olaydan 10 gün sonra 29/11/2013 tarihinde el yazısı ile yazıp işverene sunmuş olduğu dilekçede; "...Başka bir işyerinde daha yüksek iş bulmam sebebiyle kendi isteğimle ayrılıyorum. Firma sahiplerinizin kardeşlerine ait hiçbir firmada çalışmayacağım. Ayrıca işyerinizdeki hiçbir eleman ile konuşmayacağım. Firmanız hakkında işe iade davası açmayacağım. İşyeriniz bünyesinde çalıştığım 30/01/2006 - 29/11/2013 tarihleri arasında yıllık izinlerimi kullandım kullanmamış olduğum izinlerimin de ücretlerini eksiksiz teslim aldım. Resmi ve dini bayramlarda çalışmadım istisnaen çalışmış olduğum resmi ve dini bayramların ücretlerini eksiksiz teslim aldım. Fazla mesai bulunmamaktadır... İş Kanununun tarafıma verdiği hak ve alacakları eksiksiz aldığım da bu alacaklarıma ilişkin olarak da herhangi bir talepte bulunmayıp dava açmamayı, icra takibi yapmamayı taahhüt ediyorum..." şeklinde açıklamada bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesince yapılan isticvap beyanında davacı, istifa dilekçesinin iradesi dışında şirketin muhasebecisi tarafından yazdırıldığını, dilekçeyi yazması için kendisini zorladıklarını ifade etmiştir. İrade fesadı olgusuna dayanan taraf bu yöndeki iddiasını ispatla mükelleftir. Yargılama aşamasında dinlenen davacı tanıklarının irade fesadı olgusuna ilişkin herhangi bir anlatımları olmadığı gibi, bu husustaki iddianın ispatına yönelik başkaca bir delil de dosya kapsamında yer almamaktadır. Bu durumda davacı işçi, söz konusu istifa dilekçesi bakımından

iradesinin fesada uğratıldığını ve davalı tarafından kandırılmış olduğunu usulünce kanıtlamış değildir. İstifa tarihinde davacının istifa etmesini gerektirecek bir neden de bulunmaktadır. Gerçekten de iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini gerektirecek bir neden çıktığında işçinin sicilinin bozulmaması amacıyla istifa etmesi çalışma hayatına uygun düşmektedir. Kaldı ki, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından kabul edildiği gibi sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği kabul edilse dahi fesihden 3 ay sonra tekrar işe alınması haklı nedenle yapılan feshi haksız hale getirmez bu nedenle ilk dönem çalışması tazminata hak kazanamayacak şekilde sona erdiğinden ilk dönem çalışmasının birleştirilmesi mümkün değildir.

Davacının 11/02/2014 - 28/09/2016 tarihleri arasındaki ikinci çalışma döneminde; işveren iş akdi feshi sonrası davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapmış olup, hak etmiş olduğu tazminatlar ödendiğinden bu çalışma dönemi tasfiye edilmiş sayılmalıdır.

Davacının 05/08/2017 - 30/12/2017 tarihleri arasındaki üçüncü çalışma döneminde ise hak kazandığı fazla mesai alacaklarının ödenmemesi ve ücretinin Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik bildirilmesi sebebiyle işçi tarafından haklı fesih iddiasında bulunulmuş ise de bu dönem bakımından da hizmet süresi 1 yılı doldurmadığından kıdem tazminatı hakkı doğmamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.

**Sonuç:**

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 27.04.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.