

**KIDEM TAZMİNATI HESAPLAMASINDA
ÖLEN İŞÇİNİN DEĞİŞİK KAMU KURULUŞLARINDA
GEÇEN HİZMETLERİ BİRLEŞTİRİLEBİLİR Mİ?
(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)**

Yrd. Doç. Dr. M. Fatih UŞAN*

Özü: İşçinin ölümü, ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandıran bir durumdur. Ölen kişinin toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış olması halinde toptan ödeme ve yaşlılık aylığı alması için hizmet akdini fiilen sona erdirmesi imkansızdır. Ölen işçinin mirasçılara kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden son kamu kuruluşu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı ... avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacıların murisi işçinin ölümü nedeniyle mirasçılara kıdem tazminatı ödendiği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Ancak davacılar, murislerinin daha önce başka bir kamu kurumunda geçen hizmetinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığından sözederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuşlardır.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında; bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla aktin feshi ve ölüm sebebiyle hizmet akdinin sona ermesi kıdem tazminatına hak kazanma hali olarak düzenlenmiş, üçüncü fıkrasında ise “yukarıda anılan fıkranın hükmünden faydalanılabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz” kuralına yer verilmiştir.

S.Ü. Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

İşçinin ölümü, ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandıran bir durumdur. Somut olayda davacıların murisi ölüm tarihinde toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanmış durumdadır. Ölen kişinin toptan ödeme veya yaşlılık aylığı almak için hizmet akdini sona erdirmesi de fiilen imkansızdır. Açıklanan nedenlerle; ölen işçinin mirasçılara kamu kurumlarında geçen toplam hizmetleri üzerinden son kamu kurumu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir. Mahkemece mirasçıların açtığı bu davada fark kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik görülmemiştir.

Dairemizin daha önceki bazı kararlarında aksi görüşe yer verilmişse de konunun tekrar değerlendirilmesi sonucu yerel mahkeme kararının 1475 sayılı İş Kanununun anılan kurallarına uygun bulunduğu düşünülerek bozma nedeni yapılmamıştır.

Ne var ki; önce açılan kısmi davada faiz isteğinin saklı tutulduğu, sonradan açılan ek davada da bu miktar için faiz istenmediği halde kısmen davaya konu olan miktar için faize karar verilmesi ve yine ek dava ile talep edilen miktara reesknottan faizi yürütülmesi istendiği halde en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmesi Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 74. maddesinde yazılı istekle bağluluk kuralına aykırıdır. Bu durumda mahkemece yapılacak iş ek davaya konu miktar yönünden reesknottan faizini geçmemek üzere en yüksek banka mevduat faizine karar vermektir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 1.3.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Yarg. 9.HD., E.1999/10876, K.2000/2415, Tühis, C.16, S.2, Mayıs 2000, s.70-71 de yayınlanmıştır.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Karara konu olay bir kamu kuruluşunda çalışmakta olan işçinin ölümü halinde mirasçılarının alacakları kıdem tazminatının miktarı ile ilgilidir. Somut olayda, işçi iki değişik kamu kuruluşunda çalışmış, son kamu kuruluşunda çalışırken ölmüştür. İşçinin mirasçıları, kıdem tazminatı hesaplanırken murisin yalnızca son kamu kuruluşundaki çalışmasının dikkate alınmasının doğru olmadığı daha önce bir başka kamu kuruluşunda çalışmasından ötürü burada geçen sürelerin de eklenerek kıdem tazminatının toplanmasını, bu nedenle fark kıdem tazminatının ödenmesini talep etmişlerdir.

Yerel mahkeme bu isteği kısmen kabul etmiştir. **Yargıtay** ise, geçmiş uygulamasından dönerek, işçinin değişik kamu kuruluşlarında geçen çalışmalarının birleştirilmesi açısından ölüm durumunda murisin buna talep etme imkanının bulunmamasından hareketle, ölüm aylığı ve toptan ödeme alma hakkının varolduğu durumlarda İş K.m.14/4 gereği tüm kamu kuruluşlarında geçen sürelerin birleştirilebileceği görüşündedir.

Ayrıca kararda mahkemenin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu çerçevesinde talep edilemeyen bir hususla ilgili karar veremeyeceği nedeniyle faizle ilgili yerel mahkemenin kararı bu açıdan bozulmuştur. Söz konusu durum, Kanun hükmünün uygulanması olduğundan isabetli olan bu çözüm tarzına ilişkin incelememizde ayrı bir değerlendirmede bulunulmayacaktır.

II. İş K.m.14 kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeleri öngörmektedir. Burada işçinin kıdem süresi hesaplanırken kanunkoyucu iki imkan tanımıştır. Bunlardan birincisi işçinin aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde çalışması durumunda çalıştığı sürelerin tamamının dikkate alınacağına ilişkin kural, diğeri ise değişik kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan çalışmaların da birleştirileceğine ilişkin kuraldır. İnceleme yaptığımız karar kamu kuruluşları ile ilgili olduğundan aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerindeki çalışmaların üzerinde durulmayacaktır.

Gerçekten, İş K.m.14'e göre, "Bu kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;

1. İşveren tarafından bu kanunun 17'inci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu kanunun 16'ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük, aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
5. 506 sayılı Kanununun 60'ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulma hallerinde" işyerinde asgari bir yıl çalışmış olan işçi kıdem tazminatı alabilir.

İş K.m.14/4 ve 5'e göre de, "T.C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir .

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin daha evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz". Kamu kuruluşlarını neler olduğu da, İş K.m.14/6'da belirtilmiştir: "Bu

maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanununun 4'üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar".

Buna göre, bir kimsenin değişik kamu kuruluşlarında çalışması durumunda sözkonusu sürelerin bir bütün olarak değerlendirilebilmesi için, kişinin yaşlılık malullük ya da toptan ödemeye hak kazanması, daha önceki çalışmalarının kıdem tazminatına hak kazandıracak bir biçimde sona ermesi ve son kamu kuruluşundaki çalışmanın Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı olarak geçmesi gerektirir¹. Bu arada çalışmalardan bir kısmının memur statüsünde olması durumunda, memurlukta geçen sürenin kıdem tazminatı açısından dikkate alınıp alınmayacağı ile ilgili olarak öğretide farklı görüşler bulunmakla birlikte², **Yargıtay** başlangıçta bir dönem çalışmanın memurlukta geçmesi halinde bu sürelerin kıdem tazminatı açısından dikkate alınmaması gerektiği görüşünde iken, daha sonra bu görüşünden dönmüş ve memurlukta geçen süreleri de dikkate almıştır³. Konu kararda bu problem bulunmadığından inceleme yapılmamıştır.

III. Değişik kamu kuruluşlarında geçen sürelerin birleştirilmesinde kişinin yaşlılık, malullük ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet sözleşmesini kendisinin mi feshetmesi gerektiği, yoksa işçinin bu şartları taşıması durumunda işveren tarafından yapılan fesihlerin de aynı sonucu doğuracağı, hatta kişinin ölümlü halinde işçinin fesih beyanında bulunması mümkün olmadığından mirasçılardan bu haktan yararlanabileceği yolunda öğretide tartışmalar mevcuttur. Ancak hemen şunu belirtmekte fayda var ki, öğretideki hakim kanaat işçinin bu haklardan yararlanabilmesi için bizzat kendisinin hizmet sözleşmesini yaşlılık, malullük ya da toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi gerektiğidir⁴. Hatta bu

1 Kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatında bir bütün olarak dikkate alınabilmesi konusunda geniş bilgi için bkz. **ARICI**, Kadir, Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü, Çimento İşveren, C.9, S.4, Temmuz 1995, s.3 vd.; **CUHRUK**, Mahmut, Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi, Birleştirilen Süreler Üzerinden Kıdem Tazminatı Hesaplanması, AD., S.5-6, 1978, s.378 vd.

2 Bu konuda bkz.. **EKONOMİ**, Münir, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C.1, 3.B., İstanbul 1984, s.251; **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 14.B., İstanbul 1998, s.229-230; **TUNÇOMAĞ**, Kenan/CENTELE, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s.215.

3 **Yargıtay** kararları için bkz. **ÇELİK**, s.230 dn.78-79. Ayrıca bkz. **TUNÇOMAĞ/CENTELE**, s.215; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 1993, s.96.

4 **EKONOMİ**, s.251; **ÇELİK**, s.229; **TUNÇOMAĞ/CENTELE**, s.215; **ARICI**, s.3 vd.; **USTA**, Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998, s.419; **ÇETİNELLİ**, Seyfettin, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s.130-131; **GÜZEL**, Ali, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s.103-104; **SÜMER**, Uygulamalar, s.95; **SÜMER**, Haluk Hadi, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.141.

amaçla fesih de yetişmez, İş K.m.14/3'e göre "İşçilerin birinci bendin 4'üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz"⁵.

EKONOMİ'ye göre, "... Eğer 14.maddenin dördüncü fıkrası çok dikkatli okunur ise orada sadece işçi tarafından fesihlerin sözkonusu olabileceği, işveren tarafından fesih halinde bu hükmün uygulanamayacağı sonucuna varılır diye düşünüyorum. Çünkü değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle malullük veya yaşlılık aylığı almaya veya toptan ödemeye hak kazanmak demek işçinin iradesini kullanarak bu yolda aylık bağlanmasını talep edeceği anlamını taşır. Ben aylığa hak kazanmışım, işveren bunu bilmeyebilir, öğrenmek için bir çaba göstermesinin de söz konusu olmaması lazım. Kaldı ki, işveren hizmet akdini fesheder, işçi kendisini çok dinç hisseder gidip başka yerde çalışmaya başlayabilir. İlle aylık bağlanacak diye bir kural olmaması lazımdır"⁶.

Öğretide bir kısım yazarlar ise, değişik kamu kuruluşlarında yapılan çalışmaların birleştirilmesinde işçinin sözleşmeyi feshetmesinin gerekmediği, işçinin yaşlılık, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanması durumunda ortaya çıkan fesih hallerinin de birleştirmeye imkan vereceği görüşündedirler.

OĞUZMAN'a göre, "... hükümdeki şartı gerçekleştirmiş olan işçinin hizmet akdi ister işçi tarafından feshedilsin ister işveren tarafından feshedilsin işçinin bu haktan yararlanmaması için ben bir sebep görmüyorum. İşçi eğer kendisi, ben yaşlılık aylığı almak için ayrılıyorum, derse, süreler birleştirilecek, işveren ondan bir hafta evvel davranır da kendisi çıkarırsa, bu ödenmeyecek. Bana bu fevkalade gayrı adil gözüküyor, gayrı adil sonucu savunmak için de bir sebep yok. Kanun bu fıkrada illaki işçi kendisi feshettiği zaman ödenecek diye bir kısıtlama da getirmiş değil. Ne diye işçinin hakkını engelleyecek bir yorumu tercih edelim"⁷.

TUNCAY'a göre, "... işçinin fesih hakkını kullanmazdan evvel son kamu işverenince feshedilmesi halinde böyle bir birleştirmeye gidilememesi sadece son

5 Yarg.9.HD., 9.12.1986 t., E.1986/9046, K.1986/11098, YKD., C.13, S.8, Ağustos 1987, s.1182.

6 **EKONOMİ**, Münir, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996, s.72.

7 **OĞUZMAN**, Kemal, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994, s.89. Ayrıca bkz. **OĞUZMAN**, Kemal, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s.133.

çalışılan kamu işyerinde geçen hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenmesi herhalde yasakoyucunun öngördüğü ya da düşünülmüş olduğu bir sonuç değildir. Yasakoyucunun böyle gayrı adil bir düzenleme yapmış olabileceğini sanmıyorum.

Zira her iki halde de işçi yaşlılık aylığına hak kazanmıştır. Ama birinde işçi hizmet akdini kendi feshettiği için kıdem tazminatı tüm hizmet süreleri (bu arada askerlik süresi de) birleştirilerek ödenecek, diğerinde işveren (belki de işçi hizmet akdini feshetmeye vakit bulamadan) feshettiği için önceki kamu işverenleri nezdinde geçen süreler hesaba katılmayacaktır⁸.

AKYİĞİT'e göre, "... hizmet akdinin mutlaka işçi tarafından SSK.'dan yaşlılık/malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesini arayan anlayış değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin nasıl birleştirileceğini öngören İşK.14/IV vd. hükümlerine uygun bir yorum tarzı değildir... Gerçekten ... İşK.14/1-4 ile İşK.14/IV vd. hükümleri birbirinden farklıdır. Zira, İşK.14/IV'de kamu kuruluşlarındaki hizmetlerin birleştirilebilmesi için yasakoyucu akdin feshinden, hele hele bunun SSK.dan yaşlılık/malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından yapılması gerektiğinden söz etmemektedir... önemli olan akdin son bulunduğu tarihte değişik kamu kuruluşlarında geçen sigortalı hizmetlerin birleştirilmesi sonucu işçinin SSK'dan yaşlılık/malullük aylığına ya da toptan ödeme almaya hak kazanması koşullarını taşıyor olmasıdır. Yoksa hizmet akdinin de bu amaçla feshi zorunlu değildir. Bize göre, Hizmet akdinin kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermesi aranmalı ve fakat bunun mutlaka işçi tarafından emeklilik/malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla gerçekleşmesi bir koşul olarak görülmemelidir. Hizmet akdi işverence İşK.17/II dışında bir sebeple haklı nedenle derhal yahut öneli fesih veya peşin parayla fesih yollarından biriyle sona erdirildiğinde yahut işçi tarafından herhangi bir haklı nedenle feshinde hatta işçinin ölümü durumunda bile hizmetlerin birleştirilerek toplam süre üzerinden işçiye (veya mirasçılara) kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği düşüncesindedir"⁹.

8 **TUNCAY**, Can, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul 1996, s.57.

9 **AKYİĞİT**, Ercan, Kıdem Tazminatı, Ankara 1999, s.601-602. **ÇANKAYA**'ya göre de, bu şekildeki yorum tarzı (m.14/4'un önceki bendlerle irtibatlandırılmaması), işçi lehine yorum ilkesine, yasanın amacına, maddenin lafzına ve ruhuna daha uygun düşmektedir. Bkz. **ÇANKAYA**, Osman Güven, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s.120-121. Aynı görüşte, **KUTAL**, Metin, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s.127. **KUTAL**'ın önceki görüşü için bkz. **KUTAL**, Metin, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994, s.69.

Yargıtay'ın konuya ilişkin uygulamasına gelince, **Yargıtay** bugüne kadar yerleşik bir biçimde kamu kuruluşlarında geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında bir bütün halinde değerlendirilebilmesi için, sözleşmenin mutlaka işçi tarafından feshedilmesi gerektiği görüşünü ileri sürmüştür¹⁰. Ayrıca yapılan feshin, yaşlılık, malullük veya toptan ödeme almak amacıyla yapılması da gereklidir. Gerçekten **Yargıtay**'a göre, "... 14. maddenin bu hükümleri birlikte gözönünde tutulduğu takdirde (m.14/1 ve 4) değişik kamu kuruluşlarında ve bu arada askerlikte geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi, kıdem tazminatının ödeneceği tüm haller hakkında değil, işçinin sadece yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini feshetmesi halinde söz konusu olabilecektir. Şayet hizmet akdi 1. Maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen şekilde feshedilmemiş ise, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınması olanağı yoktur. **Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin ve Hukuk Genel Kurulu**'nun uygulaması da bu doğrultudadır. (9.H.D.26.10.1993, 1993/4550-15278; HGK.14.2.1990, 1989/9-683-71 sayılı kararları)"¹¹.

10

"... 14.maddenin bu hükümleri birlikte gözönünde tutulduğu takdirde, değişik kamu kuruluşlarında ve bu arada askerlikte geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi, kıdem tazminatının ödeneceği tüm haller hakkında değil, işçinin sadece yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini feshetmesi halinde söz konusu olabilecektir", **Yarg.HGK.**, 25.1.1995 t., E.1994/9-751, K.1995/5, **AKYİĞİT**, s.611-612; "1475 sayılı İş Kanunu 14/4. Maddesi uyarınca işçinin değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi ancak son kamu kuruluşunda çalışırken emeklilik nedeni ile işten ayrılması halinde mümkündür...", **Yarg. 9.HD.**, 26.9.1994 t., E.1994/7735, K.1994/12603, Çimento İşveren, C.8, S.6, Kasım 1994, s.32; **Yarg.9.HD.**, 12.7.1994 t., E.1994/2774, K.1994/11001, **AKYİĞİT**, s.612; "... Ancak işçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmek için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi, aynı yasa hükmünün 3. Fıkrası hükmü gereğidir...", **Yarg.9.HD.**, 6.10.1989 t., E.1989/7786, K.1989/7642, 5.11.1989 t. ve 20333 S.İ RG.; **Yarg.14.2.1990 t.**, E.1989/9-693, K.1990/71, kararın değerlendirilmesi için **NAR-MALIOĞLU**, Ünal, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından **Yargıtayın** 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi** 1990, İstanbul 1992, s.70; **Yarg.9.HD.**, 9.12.1986 t., E.1986/9046, K.1986/11098, **AKYİĞİT**, s.606; **Yarg.9.HD.**, 19.10.1987 t., E.1987/8425, K.1987/19372, Çimento İşveren, C.2, S.1, Ocak 1988, s.33; **Yarg.9.HD.**, 29.2.1988 t., E.1988/1679, K.1988/2223, İşveren, C.XXVI, S.8, Mayıs 1988, s.17; benzer kararlar için bkz. **USTA**, s.421; **AKYİĞİT**, s.605 vd.

11

Yarg.HGK., 25.1.1994 t., E.1993/9-663, K.1993/15, (karşı oy vardır) Kararın incelenmesi ve eleştirisi için bkz. **TUNCAY**, A. Can, Çimento İşveren, C.9, S.1, Ocak 1995, s.37 vd. Ayrıca bkz. **TUNCAY**, Değerlendirme 1994, s.56-57. Aynı şekilde, **Yarg.HGK.**, 9.3.1994 t., E.1994/9-5, K.1994/144, Tekstil İşveren, S.187, Mayıs 1995. Yukarıdaki kararda olduğu gibi, bu karar da da karşı oy yazısı vardır. Karşı oy yazısında özellikle O. Güven **ÇANKAYA**. **Yargıtay**'ın ulaştığı çözümü şu gerekçelerle katılmamaktadır: Bir kere m.14/1 ile 4 arasında paralellik kurmak doğru değildir. Birinci fıkrada özel sektör kamu sektörü ayrımı da yapılmamaktadır. Ayrıca bu şekilde bir paralellik kurmak işçinin aleyhine bir sonuç doğurur. İş K.m.14/4'te belirtilen husus, kişinin yaşlılık, malullük veya toptan ödemeye hak kazanmasıdır, yoksa maddede fesihden bahsedilmemekte, **HAK KAZANAN İŞÇİ** ifadesine yer verilmektedir. Yine, bu şekildeki hareket tarzı kötünietli işverenlere prim verir nitelikte olacaktır.

Karar İncelemesi: Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Benzer şekilde **Yargıtay**, kişinin ölümü halinde mirasçılarının kamu kuruluşlarında çalışılan tüm süre üzerinden kıdem tazminatı almalarının da mümkün olmadığı görüşünü sürdürmüştür. Söz konusu karara karşı oy yazan **ÇANKAYA**'ya göre, "... anılan maddede çoğunluğun kabul ettiği gibi belirtilen nedenlerle işçinin hizmet akdini fesih etmesinden söz edilmemiş(*tir*)... Davacıların murisinin ölüm tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanmış durumda olduğu anlaşıldığına göre ve artık yaşlılık aylığı talep etmek için akti feshetmesi de fiilen mümkün olmadığından, varisi olan davacılar kıdem tazminatı ödenirken hizmet birleştirilmesine gidilmemesi yasanın amacına, lafzına ve ruhuna uygun düşmediği gibi adil de değildir"¹².

Buna karşılık inceleme yaptığımız kararda **Yargıtay** bu görüşünden dönmüştür. **Yargıtay**, İşçinin yaşlılık, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmasına karşın, bu haklarını kullanmadan ölmesi durumunda mirasçıların talebi ile değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabileceğini kabul etmiştir.

Bu şekilde **Yargıtay**, daha önceki karşı oy yazılarında belirtilen görüşler doğrultusunda farklı çözüme ulaşmıştır. Nitekim, bu husus karar metninde de açık bir biçimde belirtilmiştir.

Kararda, işçinin ölümünün ölüm aylığına ve toptan ödemeye hak kazandığı bir durum olduğu ifade edilmiştir. Somut olayda işçinin değişik kamu kuruluşlarındaki çalışmalarının toplanması suretiyle yaşlılık aylığı almaya veya toptan ödemeye hak kazandığı vurgulanmış, yine İş K.m.14/3'te kişinin ölümü durumunda Sosyal Sigortalar Kurumuna aylık almak için başvurma şartının aranmadığına da işaret edilmiştir. Ayrıca aylık alma şartlarını taşıyan işçinin ölmesi halinde fiilen Kuruma başvurma imkanı da kalmadığından tüm süre üzerinden son kamu kurumu tarafından kıdem tazminatının ödemesi gerektiği belirtilmiştir.

Yarg.9.HD., 24.6.1993 t., E.1993/9693, K.1993/11043, **AKYİĞİT**, s.622-623. Yine **ÇANKAYA** 9.3.1994 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararına (bkz.dn.11) yazmış olduğu karşı oy yazısında: "Çoğunluk görüşü, erken davranıp hizmet akdini önelsiz (derhal) fesheden kötünüyetli işverene prim verir nitelikte olup birçok sakıncaları da birlikte getirmektedir. Örneğin toptan ödemeye, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandığı halde iş kazası ve sair suretle ölen işçinin mirasçıları, murislerinin kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerinin birleştirilmesi imkanından ılelebet yoksun kalacaklardır. Öyle haller olabilecek ki, hiç kıdem tazminatı alamayacaklardır. Mesela 1960-1975 tarihleri arasında Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışan 1975-1977 tarihleri arasında Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışan 1975-1977 tarihleri arasında askerlik yapıp hizmet süresini borçlanan 01.01.1990 tarihinde T.E.K.da çalışmaya başlayan 11.11.1990 tarihinde çalışırken ölen işçinin mirasçıları murislerinin son çalışma yerindeki çalışması 1 yılı doldurmadığından önceki Karayolları'ndan çalışma süresi ile ilgili istekleri de zaman aşımına uğradığından hiç kıdem tazminatı alamayacaktır. Kıdem tazminatının işçinin emeklilik ikramiyesi olduğu düşünüldüğünde bu açık ve işçilik haklarını yok eden büyük paksızlık dahi görüşümüzün kabulüne yeterli olduğu düşünülmüştür", **Tekstil İşveren**, S.187, Mayıs 1995.

İş K.m.14/1 gereğince, işçinin ölümü onun mirasçılarına kıdem tazminatı alma hakkını veren bir durumdur. Bunun yanısıra, mirasçıların değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek tüm sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasının adalet ve hakkaniyet duygularının bir sonucu olduğu da doğrudur¹³. Ancak mevcut yasal düzenleme böyle bir yorum tarzına müsaade eder nitelikte değildir.

Bir kere, İş K.m.14/4, kişinin değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerinin bir bütün olarak dikkate alınabilmesi için hizmet sözleşmesinin yaşlılık, malullük veya toptan ödeme almak üzere feshini şart koşmuştur. Madde metninde "hak kazanan işçi"den bahsediliyorsa da, bize göre burada işçinin bizzat sözleşmeyi feshi öngörülmüştür. Zira, İş K.m.14/4'ü birinci fıkraya ile birlikte değerlendirmek gerekir. Kaldı ki, İş K.m.14'ün mutlak emredici nitelikte bir kural olması da sözleşmelerle işçi lehine de olsa bir düzenlemenin getirilememesi sonucunu doğurur. Nitekim Yargıtay, eski tarihli bir kararında hizmet sözleşmesi ile İş K.m.14/4'ün genişletilemeyeceği sonucuna ulaşmıştır¹⁴.

Ayrıca, burada işverenin sözleşmeyi feshetmesi durumundan farklı bir sonuç da vardır. Çünkü hizmet sözleşmesi ölüm olayına bağlı olarak sona ermektedir. Mirasçılar da, buna dayalı olarak kıdem tazminatı talep etmektedirler. Ancak mirasçılar Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde ölüm sigortası yardımlarından

GÜZEL'e göre, "... hizmet sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından feshi halinde, eğer işçi yaşlılık almaya hak kazanabiliyorsa hizmet birleştirilmesi yoluna gitmekle, hem hakkaniyete uygun hareket edilmiş, hem de işverenlerin kötüniyetli davranışları korunmamış olacaktır. Ancak mevcut hukuki düzenleme karşısında bu sonucu kabul etmek olanaklı görülmemektedir. Herşeyden önce, İş K.m.14/IV uyarınca değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenebilmesi, hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle işçinin Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık ve malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması koşuluna bağlıdır. Anılan kanun hükümlerine göre ise, aylık bağlamanın ön koşulu, sigortalının kendisinin kuruma başvurmasıdır. ... işçinin bu hükümden yararlanarak kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, hizmet sözleşmesinin İşK.m.13 uyarınca feshetmiş olması koşuluna bağlı olacaktır... Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesinin ön ve temel koşulu da, hizmet sözleşmesinin bu biçimde sona erdirilmiş olması ve aylığa hak kazanılmış olmasıdır.... Konunun yasakoyucu tarafından ele alınması en sağlıklı çözüm olarak görülmektedir", GÜZEL, s.103-104.

"... Gerçekten ferdi iş sözleşmesinin 8/a maddesinde işçinin emeklilik sebebiyle ayrılması halinde daha önceki işyerinde geçen hizmetinin birleştirilmesi öngörülmüş ondan sonraki gelen 8/b bendinde İş Kanununun 17. Maddesinin II. Bendi dışında fesihlerde de aynı birleştirme kuralının uygulanacağı kabul edilmiş ise de, İş Kanununun 14/4. Maddesinde sadece yaşlılık veya maluliyet aylığı toptan ödemelerdeki ayrılmalarda değişik kamu kuruluşlarında T.C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kanunlarına ve tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesi öngörülmüştür. Yasanın 14. Maddesindeki esaslar içerisinde yer alan hükümün kamu düzeni ile ilgili buyurucu nitelikte olduğu bu esaslara aykırı davranışın aynı Kanunun 98. Maddesinde cezai yaptırıma bağlanması ile açıklığa kavuşturulmuştur. Yasanın buyurucu ve bağlayıcı hükmüne aykırı sözleşmelerin geçersizliği B.K.nun temel ve genel hükümleri arasında yer alan bir kuraldır (BK.19.Md). O halde davacı yasaya aykırı hükme dayanarak bir hak iddiasında bulunamaz. Bu sebeple davanın reddi gerekir", Yarg.9.HD., 8.7.1986 t., E.1986/5894, K.1986/7207, AKYİĞİT, s.608.

yararlanma hakkına sahiptirler. Dolayısıyla yaşlılık veya malullük aylığı onlar için geçerli olmaz. Belki ölüm sigortası şartları bulunmadığından toptan ödeme yapılabilir, ancak bu da esas itibarıyla ölüm sigortası yardımıdır ve istisnai niteliktedir. İş K.m.14/4'te ise mirasçılarının değil, işçinin kendisinin hizmet sözleşmesini feshine yönelik değişik kamu kuruluşlarındaki çalışmalarının bir bütün olarak değerlendirilmesi sözkonusudur.

IV. Sonuç olarak, belirttiğimiz bu gerekçeler karşısında, mevcut yasal düzenleme, değişik kamu kuruluşlarında geçen sürelerin kıdem tazminatında birleştirilebilmesi için sözleşmenin yaşlılık, malullük ya da toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından feshedilmesi durumuna özgüdür. Her ne kadar olması gereken hukuk, adalet ve hakkaniyet duyguları, işçinin kıdem tazminatına hak kazandıran tüm sona erme hallerinde değişik kamu kuruluşlarında geçen sürelerinin toplanmasını haklı kılmaktaysa da, bu konuda yapılacak yasal bir düzenlemeye kadar, sözkonusu çözüme ulaşamayacağı kanaatindeyim. Bu nedenle ölüm olayına bağlı olarak mirasçılarının kıdem tazminatı almalarında, işçinin Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında yaşlılık, malullük ya da toptan almaya hak kazanmasının kamu işyerlerinde geçen tüm sürenin kıdem tazminatı açısından birlikte değerlendirilmesi gerektiğini öngören ve önceki görüşünden dönen Yargıtay kararımı, isabetli bulmuyorum.