

## 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi İşçiler Açısından Aralıklı Çalışmaların Kıdem ve İhbar Tazminatlarına Esas Çalışma Sürelerine Etkisi

### The Effect of Intermittent Working on the Working Periods for Seniority Pay and Notice Pay for Employees Subject to the Labor Law No. 4857

Faruk Barış MUTLAY\* 

#### ÖZ

İşçinin birçok alacağı kıdemine bağlıdır. Öyle ki işçi, bazı alacaklara hak kazanabilmek için Kanunda kabul edilen asgari çalışma süresini tamamlamalıdır. Ayrıca çalışma süresinin uzunluğu arttıkça işçinin hak kazanacağı alacakların parasal miktarı da artar. Özellikle açıklanan nedenlerden dolayı çalışma süresinin uzunluğunun tespiti gerekmektedir birlikte, uygulamada bunu zorlaştıran birçok olasılıkla karşılaşılmaktadır. Bunlardan biri de işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışmasıdır. Nitekim söz konusu durumda, kıdem ve ihbar tazminatlarına esas çalışma süresinin ne şekilde tespit edileceği ve alacakların nasıl hesaplanacağı uygulamayı sıkça meşgul etmiştir. Farklı bir deyişle, aralıklı çalışmalarda kıdem ve ihbar tazminatları açısından çalışma sürelerinin birleştirilip birleştirilemeyeceği sorunu, öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuş ve Yargıtayın da kararlarına sıkça konu olmuştur. Hukuki sorun öğretideki görüşler, Yargıtay kararları ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları doğrultusunda değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Aralıklı Çalışma, Fasilalı Çalışma, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Çalışma Süresi

#### ABSTRACT

The employee's various entitlements are tied to their seniority. Indeed, in order to be entitled to certain claims, the employee must complete the minimum working period recognized in the Law. Moreover, as the length of employment increases, the monetary amount of the entitlements the employee will receive also increases. Particularly due to the reasons explained, determining the length of employment is necessary, although in practice, many possibilities make this difficult. One of these is the intermittent work of the employee in the same or different workplaces of the same employer. Indeed, in such cases, how the working period for seniority and notice pay will be determined and how the claims will be calculated have often preoccupied the practice. In other words, the issue of whether the periods of employment can be combined for seniority and notice pay in intermittent work has led to different opinions in doctrine and has frequently been the subject of decisions of the Court of Cassation. The legal issue has been evaluated in line with the opinions in doctrine, the decisions of the Court of Cassation, and the decisions of the Regional Courts of Justice.

**Keywords:** Intermittent Work, Periodic Work, Seniority Pay, Notice Pay, Length of Employmen

\* Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, mutlay@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4331-6550.

## GİRİŞ

İşçinin bazı alacaklara hak kazanabilmesi için Kanunda kabul edilen asgari çalışma süresini tamamlaması gerekmektedir. Ancak kıdemın önemi, sadece alacaklara hak kazanma şartlarının sağlanmasına özgülenemez. Çalışma süresinin uzunluğu, işçinin birçok alacağının parasal miktarını da etkiler. İşçinin çalışma süresinin uzunluğu arttıkça kıdemine bağlı alacaklarının parasal miktarı da artacaktır. Açıklanan nedenlerden dolayı işçinin çalışma süresinin belirlenmesi uygulamada önemli bir yere sahiptir. Ancak çalışma süresinin tespiti her zaman kolay değildir. Bunu zorlaştıran nedenlerden biri de işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışmış olmasıdır. Çalışmamızda ele alınan hukuki sorun da açıkladığımız çalışma şekline ilişkindir. İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışması hâlinde kıdem ve ihbar tazminatlarına esas çalışma süresinin ne şekilde belirleneceği uygulamayı meşgul eden önemli bir hukuki sorun olup, değerlendirmelerimiz söz konusu hukuki sorun için yapılmıştır

Hukuki sorunun açıklığa kavuşturulması için öncelikli olarak hukuki sorunun net bir biçimde anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle değerlendirdiğimiz hukuki sorunun ortaya çıkmasına neden olan aralıklı çalışma kavramından neyin anlaşılması gerektiği “I. Konumuz Açısından Aralıklı Çalışma Kavramı” başlığı altında açıklanmıştır. Kavramın açıklığa kavuşturulmasından sonra, hukuki sorun, “II. Aralıklı Çalışmaların Kıdem Tazminatına Esas Çalışma Süresine Etkisi”, “III. Aralıklı Çalışmaların İhbar Tazminatına Esas Çalışma Süresine Etkisi” başlıkları altında, kanuni düzenlemeler, öğretilerdeki görüşler, Yargıtay uygulaması ile bazı Bölge Adliye Mahkemesi kararları da dikkate alınarak incelenmiştir.

## I. ARALIKLI ÇALIŞMA KAVRAMI VE UNSURLARI

### A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMİŞ OLMASI

Aralıklı çalışmadan bahsedilebilmesi için öncelikli olarak bir iş sözleşmesi sona ermeli ve sona erdikten sonra aynı taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi yapılmış olmalıdır. Kısacası ilk şart, iş sözleşmesinin sona ermiş olmasına ilişkindir<sup>1</sup>. İş sözleşmesinin kim tarafından hangi gerekçe

1 İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) 29. Hukuk Dairesi (HD) bir kararında “...Somut olayda davacı işçi davalıya şantiye işyerlerinde, 09.05.1984-09.05.1985, 06.08.1985-30.03.1986 ve 25.03.1997-30.05.2007 arası çalışmıştır [...] somut olayda davacı işçinin 1985 ve 1986 yıllarındaki çalışmalarının, iş sözleşmesinin feshi ile sona erdiği kanıtlanamamıştır. Davacı işçi dava dilekçesinde aralıklı çalıştığını açıklamış ve sadece 2007 yılındaki son fesihden söz etmiştir. Davalı vekili tarafından verilen cevap dilekçesinde de işçinin aralıklı çalışmasından söz edilmiş ve önceki ayrılışlarına dair fesih savunması yapılmamıştır. Bu durumda davacının iş sözleşmesi 1985 ve 1986 yıllarında feshedilmediğinden zamanaşımı süresinin de işlemeye başlamadığı kabul edilmelidir. Böyle olunca davacının davalı ..... işyerlerinde geçen tüm çalışmaları birleştirilmek suretiyle kıdem tazminatı ile yıllık izin hesabı yapılmalıdır...” sonucuna ulaşmıştır. Karar için bkz İstanbul BAM 29 HD, E 2017/1084 K 2017/565, 19.04.2017 (www.legalbank.net). Karara konu olan olay da zamanaşımı dışında, aralıklı çalışmanın olup olmadığı da değerlendirilmesi gereken bir hukuki sorundur. Bölge Adliye Mahkemesi fesih olmadığı gerekçesiyle zamanaşımı süresinin işlemeyeceğini açıklamış ve süreleri birleştirmiştir. Tarafların iş ilişkisi süresince gerçekleşen çalışmayı aralıklı çalışma olarak nitelemiş ya da nitelememiş olması, mahkemenin bu konuda araştırma yapmasına engel değildir. Zira somut olayda, çalışmamızda da açıklanan şartların bulunup bulunmadığı değerlendirilmek suretiyle hukuki nitelendirilmenin mahkemece yapılması gereklidir. Ancak karara konu olan olayda ilginç olan ve açıklanması gereken yön, Bölge Adliye Mahkemesinin fesih olgusunun bulunmadığını kabul etmesi karşısında iş sözleşmesinin 1986-1997 yılları arasındaki durumunun ne olduğuna ilişkindir. Karardan anlaşılacakla birlikte mahkemece ulaşılan sonuç gereği, 1986-1997 yılları arasında iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilmiş olsa gerekir. Bu sonuç ise, sürenin uzunluğu nedeniyle makul kabul edilmez.

ile feshedildiği, feshin hukuki niteliği veya fesih dışı sona erme hâllerinden herhangi biri ile iş ilişkisinin sona ermiş olması çalışmanın aralıklı çalışma sayılabilmesi bakımından önem taşımaz. Sadece iş sözleşmesinin ölümle sona ermesi halinde istisnai bir durumun ortaya çıkabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Aynı taraflar arasında ilk kez iş sözleşmesi yapılması hâlinde, diğer bir söylemle işçinin aynı işveren nezdinde daha önce herhangi bir çalışmasının olmadığı bir olasılıkta, söz konusu iş ilişkisi Türk Borçlar Kanunu<sup>2</sup> (TBK) m.440 uyarınca işçinin ölümüyle veya istisnai olarak işverenin ölümüyle bu iş ilişkisi sona ererse (TBK m.441), önceden aynı taraflar arasında iş ilişkisi bulunmadığından ve sonradan aynı taraflar arasında bu ilişkinin kurulması fiilen imkânsız olduğundan aralıklı çalışmanın gerçekleşmeyeceği ortadadır.

İş sözleşmesi sona ermediği hâlde, sözleşmenin sona ermiş ve yeniden yapılmış gibi gösterildiği durumlarla da uygulamada karşılaşılmaktadır. Bazı işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) daha az prim ödemek veya ileride iş ilişkisi sona erince ortaya çıkması muhtemel işçilik alacaklarına ilişkin daha az miktarda ödeme yapmak amacıyla işçinin çalışma süresini gereceğe aykırı biçimde kayıtlara yansıtıkları bilinmektedir. Bunu sağlayan yollardan biri işçinin SGK'ya geç bildirmesiyken, bir diğeri de iş sözleşmesi sona ermemiş olmasına rağmen işçinin çalışmasının aralıklı biçimde SGK'ya yansıtılmasıdır. Fesih olmamasına rağmen işçinin çalışmasının SGK'ya aralıklı bildirilmesi, gereceğe aykırı işten çıkış ve işe giriş bildirgesinin düzenlenmesi ile gerçekleştirilmektedir. Bu şekilde işveren, iş sözleşmesi hukuken ve fiilen sona ermediği hâlde görünürdeki bir fesihle iş sözleşmesini sona ermiş gibi göstermekte, görünürdeki fesih doğrultusunda da işçinin çıkışını SGK kayıtlarından yapmakta ve kısa bir süre sonra tekrar işe giriş işlemini gerçekleştirmektedir. Anlaşıldığı üzere, bu durumda ortada gerçek bir fesih işlemi olmadığından işçi aynı işveren nezdinde çalışmasını kesintisiz sürdürmüş olur. Bu bakımdan çalışmanın aralıklı çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün olmaz. Çıktı işlemi ile girdi işlemi arasındaki zaman diliminin kısalığı ya da uzunluğu veya her çıkış işleminde kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılmış olması da ulaşılan bu sonucu değiştirmez.

Aralıklı çalışmadan bahsedebilmemiz için iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerektiğinden ve işyeri devrinde İş Kanunu<sup>3</sup> (İŞK) m.6 hükmü, iş sözleşmesinin devrinde de TBK m.429 hükmü uyarınca iş sözleşmesi sona ermemiş olduğundan, söz konusu hâllerde aralıklı çalışmanın varlığı ileri sürülemez<sup>4</sup>. Devir anında kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılmış<sup>5</sup> olsa bile, çalışma aralıklı çalışma olarak nitelendirilemez. Aynı gerekçe doğrultusunda işçinin raporlu olması, analık

2 Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

3 İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

4 İşyeri devrinde işçinin çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta 2023) 729; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (22. Baskı, Beta 2023) 781; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10. Baskı, Beta 2022) 266; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion 2022) 1223 vd; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İlişkileri I* (5. Baskı, Beta 2014) 154; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (5. Baskı, On İki Levha 2023) 249-250; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (12. Baskı, Yetkin 2022) 513; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu* (Beta 2008) 225 vd.

5 Yargıtay işyerini devreden işverenin devir anında kıdem tazminatını ödemiş olması karşısında önceki dönemin esas alınmayacağı sonucuna varmıştır. Karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2007/27464 K 2008/24648, 24.09.2008 (www.legalbank.net).

izni vb. izinler kullanması, iş sözleşmesinin askıda olması gibi nedenlerle iş görme borcunu yerine getirememiş olması da aralıklı çalışma olarak nitelenmez.

Mevsimlik çalışmalarda mevsim sonunda iş sözleşmesinin sona erdirilmediği, askıya alındığı olasılıklar açısından da aralıklı çalışma ortaya çıkmaz. Ancak mevsimlik iş için yapılan sözleşmenin mevsim sonunda askıya alınmaması, sona erdirilmesi ve mevsim başında aynı taraflar arasında yeniden mevsimlik iş sözleşmesi yapılması hâlinde, çalışmanın hem mevsimlik iş hem de aralıklı çalışma olarak değerlendirilmesi mümkündür. Yargıtay<sup>6</sup> ve Bölge Adliye Mahkemesi<sup>7</sup> kararlarında aralıklı çalışma ve mevsimlik çalışma kavramlarının ayırt edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Çalışma konumuz açısından bir işin mevsimlik iş olup olmadığı değil, çalışmanın aralıklı çalışma sayılıp sayılmadığı önemli olduğundan konunun detaylarına girilmemiştir. Bununla birlikte şunu ifade etmek gerekir ki, her aralıklı çalışma şüphesiz doğrudan mevsimlik iş olarak değerlendirilemez ancak mevsimlik iş sözleşmesinin her mevsim sonunda sona ermesi ve izleyen mevsim başında yeni mevsimlik iş sözleşmesi yapılması durumunda, söz konusu mevsimlik çalışmanın aralıklı çalışma kabul edilmesi mümkündür.

## ***B. İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİKTEN SONRA AYNI İŞVEREN İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMIŞ OLMASI***

İş Kanunundan doğan yükümlülüklerin muhatabının tespiti açısından işverenin kim olduğunun belirlenmesi gerekli ve önemlidir. İşçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar şeklinde tanımlanan işverenin (İşK m.2) uygulamada tespiti ise, her zaman kolay değildir. Gerçek işverenin belirlenmesini özellikle üçlü ilişkilerin, organik bağın, birlikte istihdamın, işverence yapılan bazı kötü niyetli uygulamaların vb. durumların varlığı zorlaştırır. Çalışmamızın sınırlarını aşmamak için işverenin tespiti üzerinde durulamamıştır. Ancak çalışmamız açısından aralıklı çalışma kavramından bahsedebilmek için iş sözleşmesi sona eren işçinin, daha sonra aynı işverene ait aynı ya da farklı bir işyerinde çalışmaya başlaması gerektiği unutulmamalıdır. İşverenlerin farklılaşması, eski işverenin, daha sonra kurulan iş ilişkisinde işveren tarafının ortaklarından biri olması çalışmaların aralıklı çalışma sayılmasına yol açmaz. Yüksek Mahkeme de bir kararında “...23.06.2007-02.07.2009 tarihleri arası Bulgaristan’da geçen çalışması yönünden davacının işverenin; davalı ile ihbar olunan ... İnşaat San. ve Tic. A.Ş.’nin meydana getirdikleri adi ortaklık olduğu, bu itibarla davacının farklı işverenler yanında geçen çalışmaları fasıllı çalışma olarak nitelenemeyeceğinden, 23.06.2007-02.07.2009 tarihleri arası dönem yönünden yapılan çalışmanın fasıllı çalışma gibi kabul edilerek davacının diğer çalışmaları ile birleştirilmek suretiyle kıdem ve ihbar tazminatı hesaplanmasının isabetli olmadığı...” sonucuna ulaşmıştır<sup>8</sup>.

6 Yargıtay 22 HD, E 2016/29286 K 2020/5397, 02.06.2020; Yargıtay 9 HD, E 2017/5598 K 2018/7651, 04.04.2018 (www.legalbank.net).

7 Diyarbakır BAM 8 HD, E 2019/52 K 2019/48, 04.12.2019; Samsun BAM 7 HD, E 2017/1075 K 2017/1328, 23.06.2017 (www.legalbank.net).

8 Yargıtay 9 HD, E 2021/1401 K 2021/7667, 06.04.2021 (www.legalbank.net).

İşyerinin değil işverenin aynı olması önemli olduğundan, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerinin başka bir işverene devredilmiş olması ve işçinin devirden sonra aynı işyerinde devralan işverenin nezdinde çalışmaya başlamış olması halinde aralıklı çalışmadan bahsedilemez. Her şeyden önce belirtilen olasılıkta devir anında iş sözleşmesi bulunmadığından İŞK m.6 hükmü uygulama alanı bulmaz<sup>9</sup>. Böyle bir durumda iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyerini devralan yeni işverenle yapılan iş sözleşmesi ile önceden sona eren ve tarafının devreden işveren olduğu iş sözleşmesi arasında herhangi bir bağ kurulamaz.

Aynı işverenle yeniden yapılan iş sözleşmelerinin türlerinin de önemli olmadığı belirtilmelidir. Örneğin, işçinin önceden kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması daha sonra aynı işveren nezdinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması, çalışmanın aralıklı çalışma olarak nitelenmesine engel değildir<sup>10</sup>. Aynı şekilde sözleşmelerin belirli ya da belirsiz süreli olmaları ortaya çıkan çalışmaların aralıklı çalışma sayılmasına engel değildir. Bununla birlikte çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler (İŞK m.4) açısından hukuki sorun değerlendirildiğinden, aralıklı çalışmaları oluşturan iş ilişkilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olduğu düşüncesi ile açıklamalar yapılmıştır.

### **C. ÇALIŞMALAR ARASINDA GEÇEN SÜRENİN ÖNEMLİ OLUP OLMADIĞI SORUNU**

Çalışmamız bakımından aralıklı çalışmadan bahsedebilmemiz için işçi, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona erdikten sonra aynı işverenin aynı ya da farklı bir işyerinde çalışmaya başlamalıdır. Bu noktada çalışmalar arasında ne kadar sürenin geçmesi gerektiği de değerlendirilmelidir. İşçinin iş sözleşmesi sona erdikten bir gün sonra dahi aynı işveren nezdinde çalışmaya başladığı olasılıklarla uygulamada karşılaşılmaktadır. Bu duruma verilecek örneklerden en önemlisi, işçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmesi ancak bir gün sonra yeni iş sözleşmesi ile aynı işveren nezdinde çalışmaya başlamasıdır. Şüphesiz bu durum sadece emeklilik nedeniyle yapılan fesih sonrası gerçekleşen çalışmalara özgü değildir. Gerçek anlamda iş sözleşmesinin – emeklilik dışında – herhangi bir nedenle sona ermesi ancak işçinin kısa süre içinde hatta bir gün sonra bile aynı işverenle yeni bir iş sözleşmesi yapması imkân dahilindedir. Böyle bir durumda esasen çalışmalar arasında fiili olarak bir ara söz konusu değilse de, iki ayrı iş ilişkisi kurulmuş sayılacağından ve ele aldığımız hukuki sorun, özellikle işçinin kıdemine bağlı haklarında çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin olduğundan, örnekteki çalışmalar konumuz açısından aralıklı çalışma olarak nitelendirilmiştir.

9 Gölsevial Alpagut, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı* (Beta 2010) 117; Özkaraca, *İşyeri Devri* (n 4) 163 vd.

10 İşçinin bir işverene ait işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması, sözleşmesi sona erdikten belirli bir süre sonra da aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlaması veya bunun tam tersi bir durumun ortaya çıkması mümkündür. Söz konusu olasılıklarda ifade ettiğimiz üzere, çalışmalar aralıklı çalışma olarak nitelendirilecekse de konuya ilişkin esas hukuki sorun, kıdem tazminatının hesaplanmasıyla ilgilidir. Konuya ilişkin açıklamalar için bkz Kamil Ahmet Sevimli, *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (Beta 2019) 215-216; Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2019-2021 Yılları* (9. Baskı, Yetkin 2022) 388-389. İfade edelim ki, yazarlar tarafından açıklamalar her ne kadar aralıklı çalışma temelinde yapılmamışsa da, görüşlerin aralıklı çalışma açısından da değerlendirilmesi mümkündür. Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz Yargıtay 22 HD, E 2016/29007 K 2020/2371, 13.02.2020; Yargıtay 22 HD, E 2016/22929 K 2019/20961, 13.11.2019 (www.legalbank.net). Ayrıca bkz Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (3. Baskı, Seçkin 2022) 461.

Dolayısıyla, iş sözleşmesi sona erdikten sonra aynı işçi ve aynı işveren arasında yeni iş ilişkisinin ne zaman sonra kurulduğu çalışmanın aralıklı çalışma sayılıp sayılmaması açısından önem arz etmez.

Yargıtay bir kararında “...Somut olayda; davacının, davalı işyerinde 12.05.2007-31.12.2012 ve 01.01.2013-24.08.2014 tarihleri arasında iki dönem halinde çalıştığı, ilk dönem çalışmasının 31.12.2012 tarihinde emeklilik nedeni ile sonlandığı ve davacıya kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının çalışmasına aralık vermeden devam ettiği gerekçesi ile ilk dönem çalışması tasfiye edilmeksizin ödenen miktarın mahsubu ile hesaplamalar yapılmıştır. Davacının ilk dönem çalışması bakımından, 31.12.2012 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı ve davacıya kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Buna göre davacının ilk dönem çalışmasının kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edildiğinin kabulüyle sonuca gidilmesi...” sonucuna ulaşılmıştır<sup>11</sup>. Görüldüğü üzere, kararda işçi emekli olduktan bir gün sonra aynı işveren nezdinde çalışmaya başlamış, ilk derece mahkemesi bilirkişi raporu doğrultusunda çalışmayı aralıksız çalışma kabul ederek sonuca ulaşmıştır. Yüksek Mahkeme, kararında her ne kadar aralıklı çalışma ifadesini açıkça kullanmamışsa da, aralıklı çalışmaya ilişkin içtihatlarında kabul ettiği ilke ve esasları<sup>12</sup> karara konu olan olayda da uygulamak suretiyle çalışmayı dolaylı olarak da olsa aralıklı çalışma şeklinde nitelemiştir.

## II. ARALIKLI ÇALIŞMALARIN KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNE ETKİSİ

### A. ARALIKLI ÇALIŞMALARDA KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNİN BELİRLENMESİNDE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN OLASILIKLAR

İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde aralıklı çalışması durumunda çalışma süresinin tespiti açısından hukuki sorunların ortaya çıkmasına neden olan olasılıkların belirtilmesinde fayda vardır. İşçinin önceki çalışması/çalışmaları kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermiş ve işçiye söz konusu çalışmaları için kıdem tazminatı ödenmiş olması veya ödenmemiş olması imkân dahilindedir. Önceki çalışmanın/çalışmaların kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermemiş olması da karşılaşılan olasılıklardandır. Şüphesiz işçinin önceki çalışması/çalışmaları kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermiş ancak son çalışması kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermemiş olabilir. Bu durumların ortaya çıkardığı ve incelenmesi gereken hukuki sorun, işçinin çalışma süresinin ne şekilde hesaplanacağına ilişkindir.

11 Yargıtay 9 HD, E 2021/13384 K 2022/2237, 23.02.2022 (www.legalbank.net).

12 Yargıtayın konuya ilişkin benimsediği ilke ve esaslar çalışmamızda ilgili başlıklar altında açıklanmıştır.

## B. KANUNİ DÜZENLEME DOĞRULTUSUNDA ARALIKLI ÇALIŞMALARIN BİRLEŞTİRİLMESİ

İşçinin kıdemine bağlı olarak belirlenen alacakların başında kıdem tazminatı gelir<sup>13</sup>. Konumuz açısından işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışması hâlinde kıdem tazminatına esas çalışma süresinin ne şekilde belirleneceği açıklanmalıdır<sup>14</sup>. Göz önünde bulundurulması gereken esaslar 1475 sayılı İş Kanununun<sup>15</sup> hâlen yürürlükte olan 14. maddesinde yer almaktadır. Her şeyden önce düzenlemenin ikinci fıkrasında bulunan “*İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır*” şeklindeki hüküm dikkate alınmalıdır. Ayrıca hukuki sorunun değerlendirilmesinde maddenin beşinci fıkrasında yer alan “*Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz*” ve aynı maddenin sekizinci fıkrasında hükme bağlanmış olan “*Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez*” şeklindeki düzenlemeler de göz önünde bulundurulmalıdır<sup>16</sup>.

Aralıklı çalışmalarda kıdem tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesinde hukuki sorunun ortaya çıkmasına neden olan olasılıklardan biri, önceki çalışmaların sona eriş şekline ilişkindir. Başka bir söylemle, çalışmaların kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermemesinin çalışma sürelerinin birleştirilmesine etkisi açıklığa kavuşturulmalıdır. İfade ettiğimiz üzere, 1475 sayılı İş Kanununun hâlen yürürlükte olan 14. maddesinin ikinci fıkrasında, işçilerin aynı işverenin aynı ya da farklı işyerlerinde geçen çalışma sürelerinin dikkate alınması gerektiği hükme bağlanmıştır. Ancak önceki iş ilişkisinin/iş ilişkilerinin ne şekilde sona erdiği, kim tarafından sona erdirildiği, neden sona erdirildiği gibi hususların önemli olup olmadığına madde hükmünde açıkça değinilmemiştir.

- 13 Kıdem tazminatına ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 705 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 257 vd; Süzek (n 4) 754 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1165 vd; Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (1973) 5 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 535 vd; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (9. Baskı, Beta 2019) 261 vd; Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı* (2. Baskı, Seçkin 2010) 27 vd; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı, Seçkin 2019) 340 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 821 vd; Senyen Kaplan (n 4) 500 vd; Şahin Çil, *Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı* (Turhan Kitabevi 2009) 1 vd; Çil, İlke Kararları (n 10) 1401 vd.
- 14 Kıdem tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 723 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 262 vd; Süzek (n 4) 772 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1208 vd; Narmanlıoğlu, *Kıdem Tazminatı* (n 13) 97 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 543 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 268 vd; Akyiğit (n 13) 485 vd; Sümer (n 13) 340 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 845 vd; Senyen Kaplan (n 4) 510 vd; Sevimli (n 10) 204 vd; Çil, *Kıdem Tazminatı* (n 13) 6 vd; Çil, İlke Kararları (n 10) 1401 vd.
- 15 İş Kanunu, Kanun Numarası: 1475, Kabul Tarihi: 25.08.1971, RG 01.09.1971/13943.
- 16 1475 sayılı Kanunun hâlen yürürlükte olan 14. maddesinin dördüncü ve sekizinci fıkralarında yer alan düzenlemelere ilişkin açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 727 vd ile 738 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 264-265; Süzek (n 4) 778, 782 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1210 vd, 1216 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 546 vd; Akyiğit (n 13) 560 vd, 657 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 847 vd, 852; Senyen Kaplan (n 4) 510, 512; Çil, *Kıdem Tazminatı* (n 13) 22 vd.

Kanun koyucunun sayılan hususlara ilişkin bir açıklama yapmamış olmasının bilinçli olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bunun bilinçli olmadığı sonucunun benimsendiği bir olasılıkta hükümde boşluk olduğu kanaatine ulaşılır ve boşluğun doldurulması zarureti ortaya çıkar. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, maddenin beşinci fıkrasında, işçinin çalışma süresinin belirlenmesinde önceki iş ilişkisinin neden sona erdiğinin önemli olduğu belirtilmiş ve kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona eren iş ilişkilerinin dikkate alınmayacağı hükme bağlanmıştır. Ancak bahsi geçen düzenlemede çalışma süresinin belirlenmesinde önceki iş ilişkisinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi gerektiğine ilişkin anlayış, bütün durumlara özgülenmemiştir. Zira hüküm içinde yapılan atıfla bu durumun, ilgili fıkradan (beşinci fıkra) hemen önceki fıkraya (dördüncü fıkra) ilişkin olduğu belirtilmiştir. Gerçekten de maddenin beşinci fıkrasında “*Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle...*” ifadelerine yer verilmiş olması ortaya çıkan sonucu desteklemektedir. Dolayısıyla önceki çalışmaların kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi koşulu sadece, Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde gerek T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa gerekse yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçilere, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenmesi için aranmaktadır<sup>17</sup>.

Açıklananların dışında ifade etmek gerekir ki, maddenin ikinci fıkrasının amacının kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını belirlemek olmadığı, düzenleme ile çalışma sürelerinin birleştirilmesine ilişkin şartlar getirildiği unutulmamalıdır. Maddenin lafzının da bilinçli bir şekilde düzenlendiği dikkate alındığında, hükmün sözü ile amacının uyumlu olduğu ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de ikinci fıkranın ifadesinin mutlak olduğu ve konuya dair bir istisna getirmedeği anlaşılmaktadır<sup>18</sup>.

Sonuç olarak kanun koyucunun çalışma sürelerinin birleştirilmesinde, önceki çalışmaların sona eriş şekline ilişkin farkındalığının olduğu, ancak bunu her duruma yansıtmadığı görülmektedir. Bu bakımdan ikinci fıkrada konuya ilişkin açıklık getirilmemesinin bilinçli olduğu ve hükümde (beşinci fıkrada) belirtilen istisnai hâl hariç olmak üzere, önceki çalışmalar kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erse bile bunların, çalışma süresinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulmasının amaç edinildiği ifade edilebilir.

Ulaştığımız sonuç, kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren en son çalışma ilişkisinden önceki çalışmalar için uygulanmalıdır. Örneğin, işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde üç ayrı dönem çalıştığı, ikinci dönem çalışmasının kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde

17 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 739; Süzek (n 4) 782 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1216 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 592; Akyiğit (n 13) 572 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 852; Senyen Kaplan (n 4) 510, 512; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 22-23.

18 Aynı yöndeki görüşler için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 731; Süzek (n 4) 780; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1210 vd; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 129; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 335 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 550; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 270; Sümer (n 13) 343; Sümer ve Kayırgan (n 10) 456; Senyen Kaplan (n 4) 510-511. Konuya ilişkin aksi yöndeki görüşler için bkz Tunçomağ ve Centel (n 4) 264; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 849 vd; Seda Arslan Durmuş, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı* (On İki Levha 2021) 332; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 21.



sona erdiği ve birinci dönem ve son çalışmasının (üçüncü dönem) ise hak kazandırmayacak biçimde sona erdiği bir durumda, işçinin birinci ve ikinci dönem çalışmaları birleştirilmeli ve ikinci dönem sonundaki ücreti esas alınarak kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Söz konusu örnek uyarınca, ilk dönem çalışmasının ne şekilde sona erdiği önem arz etmez. Ancak aksi yöndeki görüşün<sup>19</sup> kabul edilmesi durumunda, ilk dönem çalışması da çalışma süresine eklenmemeli ve sadece ikinci dönem çalışması göz önünde bulundurularak kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

Aralıklı çalışmalarda kıdem tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesinde hukuki sorunun ortaya çıkmasına neden olan olasılıklardan biri diğeri de, ilgili çalışma dönemi/dönemleri için kıdem tazminatının ödenmiş olmasıdır. Bu noktada 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin sekizinci fıkrasındaki düzenlemenin hukuki soruna etkisi değerlendirilmelidir. Öğretideki bir görüş, anılan hüküm doğrultusunda, işçinin kıdem tazminatı almak suretiyle işyerinden ayrılması ve bir süre sonra aynı işverene ait bir işyerine tekrar girmesi ve yeniden kıdem tazminatına hak kazanması hâlinde, eski çalışma dönemi için kıdem tazminatı ödenmiş olduğundan söz konusu döneme ilişkin sürenin yeni tazminatın hesaplanmasında dikkate alınmaması gerektiği yönündedir<sup>20</sup>. Diğer görüş ise, aralıklı çalışmanın tamamı üzerinden hesap edilecek kıdem tazminatı miktarından daha önce alınmış miktarın düşülmesi gerektiği şeklindedir<sup>21</sup>.

Ortaya koyduğumuz bu hukuki sorun açıklığa kavuşturulurken, sadece m.14/VIII değil, m.14/II düzenlemesi de dikkate alınmalıdır. Zira söz konusu fıkra hükümlerinden sadece birinin uygulanması suretiyle sonuca varılamaz. Söz konusu hükümlerin amacının farklı olması, iki hükmün de aynı anda uygulanmasını mümkün kılmaktadır. Kanun koyucu bahsi geçen düzenleme (1475 sayılı Kanun m.14/VIII) ile işçinin çalışma sürelerinin (kıdeminin) birleştirilmesine ilişkin bir ilke ya da esas getirmemiştir. Düzenleme “kıdem belirlenmesi” ile ilgili değil, işçiye yapılacak “ödemenin miktarı” ile ilgilidir. Dolayısıyla, işçiye önceki çalışmaları için kıdem tazminatı ödenmişse, söz konusu çalışmalarda geçen sürenin kıdem tazminatına esas alınıp alınmayacağı 1475 sayılı İş Kanununun m.14/VIII hükmü ile açıklığa kavuşturulamaz. Düzenleme önceki çalışmalar için ödenen kıdem tazminatının ne şekilde dikkate alınmasını ilgilendirdiğinden, getirilecek çözüm de buna ilişkin olmalıdır. Önceki çalışmalar için kıdem tazminatı ödenmişse, çalışma sürelerinin (kıdem) birleştirilerek tamamının esas alınması, ancak önceden ödenen meblağların mahsubu hükme uygun bir çözüm yoludur. Bu çözüm yolu ile hem m.14/II hükmünün hem de m.14/VIII düzenlemesinin uygulanmasını sağlanmış olacaktır.

19 Tunçomağ ve Centel (n 4) 264; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 849 vd; Arslan Durmuş (n 18) 332; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 21.

20 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 727-728. Aynı yöndeki diğer görüşler için bkz Tunçomağ ve Centel (n 4) 264; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1213 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 269; Akyiğit (n 13) 543-544; Sümer (n 13) 345; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 847; Arslan Durmuş (n 18) 325.

21 Süzek (n 4) 778; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 264 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 594; Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar* (Yetkin 2011) 277 vd.

## C. YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA ARALIKLI ÇALIŞMALARIN BİRLEŞTİRİLMESİ VE BİRLEŞTİRİLMESİNİN SONUÇLARI

### 1. YARGITAY KARARLARINDA ARALIKLI ÇALIŞMALARIN BİRLEŞTİRİLMESİ İÇİN ARANAN ŞARTLAR

#### a. Yargıtay Tarafından Aranılan Şartlara Toplu Bakış

Yargıtay konuya ilişkin "...kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz...Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz..." şeklinde sonuca ulaşmaktadır<sup>22</sup>.

Karardan da anlaşıldığı üzere, aralıklı çalışmada çalışmaların kıdem tazminatına esas çalışma süresi açısından dikkate alınabilmesi ve çalışma sürelerinin birleştirilebilmesi için üç şart aranmaktadır. Bunlar, "iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi", "kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren iş sözleşmelerine ilişkin çalışma dönemleri açısından tasfiyenin gerçekleşmemiş olması" ve "çalışmalar arasında zamanaşımı süresinin geçmemiş olması"dır. Aşağıdaki açıklamalarımız Yargıtayın aradığı şartlar doğrultusunda yapılmıştır.

#### b. İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermiş Olması

##### aa. İş Sözleşmesinin Sona Eriş Şeklinin Aralıklı Çalışmaların Birleştirilmesine Etkisi

İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışması hâlinde, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesinde söz konusu çalışma dönemlerinin dikkate alınabilmesi için Yüksek Mahkemeye göre ilgili dönemlere ilişkin iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazandıracak

22 Yargıtay 9 HD, E 2021/5562 K 2021/9893, 03.06.2021; Yargıtay 9 HD, E 2021/5594 K 2021/9895, 03.06.2021. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/4670 K 2022/6422, 24.05.2022; Yargıtay 9 HD, E 2021/2776 K 2021/8015, 13.04.2021; Yargıtay 9 HD, E 2021/1401 K 2021/7667, 06.04.2021; Yargıtay 9 HD, E 2021/1662 K 2021/5861, 09.03.2021; Yargıtay 9 HD, E 2020/6950 K 2021/4888, 25.02.2021; Yargıtay 9 HD, E 2020/8030 K 2021/1774, 21.01.2021. 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararları için bkz Yargıtay 22 HD, E 2017/29044 K 2020/5760, 04.06.2020; Yargıtay 22 HD, E 2018/10262 K 2020/5463, 02.06.2020; Yargıtay 22 HD, E 2017/29154 K 2020/5357, 02.06.2020; Yargıtay 22 HD, E 2017/24344 K 2019/17799, 01.10.2019; Yargıtay 22 HD, E 2019/1515 K 2019/5064, 05.03.2019; Yargıtay 22 HD, E 2018/4838 K 2018/12546, 21.05.2018. BAM kararlarında da aynı anlayışın benimsendiği görülmektedir; bkz Diyarbakır BAM 8 HD, E 2020/147 K 2020/103, 29.01.2020; Ankara BAM 6 HD, E 2017/4709 K 2019/999, 30.04.2019; Bursa BAM 3 HD, E 2018/3972 K 2019/895, 12.04.2019; Sakarya BAM 10 HD, E 2019/82 K 2019/264, 06.03.2019; Bursa BAM 3 HD, E 2018/1608 K 2018/1639, 08.06.2018; İstanbul BAM 29 HD, E 2017/1084 K 2017/565, 19.04.2017 (www.legalbank.net).

şekilde sona ermiş olmalıdır<sup>23</sup>. Dolayısıyla, aranan şart açısından bir sonuca ulaşabilmek için her şeyden önce iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği belirlenmelidir.

Yapılan araştırmada iş sözleşmesinin işçi tarafından İşK m.24'te yer alan nedenlere dayanarak veya askerlik ya da evlilik nedeniyle veyahut yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ya da yaşlılık aylığına hak kazanmak için yaş dışında aranan diğer şartları sağladığı gerekçesiyle feshettiği veya 6356 sayılı Kanun<sup>24</sup> m.23 uyarınca profesyonel sendika yöneticisinin feshinin olduğu sonuç ve kanaatine varılırsa, sona ermiş iş ilişkisine ilişkin çalışma süreleri dikkate alınacaktır. Zira söz konusu hâller nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, işçiye kıdem tazminatı hakkı verir (1475 sayılı Kanun m.14 ve 6356 sayılı Kanun m.23)<sup>25</sup>. Haklı nedeni bulunmayan ya da yukarıda belirttiğimiz nedenler dışında işçinin iş sözleşmesini herhangi bir nedenle feshetmesi durumunda ise – kıdem tazminatı hakkı olmayacağından – söz konusu çalışma dönemine ilişkin çalışma süreleri Yargıtayca göz önünde bulundurulmayacaktır. Örneğin Yargıtay bir kararında “...ilk çalışma dönemi yönünden kardeşinin ölümü nedeniyle işten ayrıldığı, çalışmasına yaklaşık 4 ay ara verdiği, sonra tekrar davalı nezdinde çalışmaya başladığı, bu halde hizmet sürelerinin yıllık ücretli izne esas çalışma süresi dışında birleştirilmesinin mümkün olmadığı [...] kardeşinin ölümü nedeniyle işten ayrılan davacı yönünden bu sebebin kıdem tazminatını ödenmesini gerektirecek haklı sebep teşkil etmediği [...] ilk dönem çalışmasının kıdem tazminatı alacaklarının hesabında dışlanması gerekirken...” sonucuna ulaşmıştır<sup>26</sup>. Karardan anlaşıldığı üzere, davalıya ait işyerinde iki dönem çalışmış olan işçi, ilk iş sözleşmesini kardeşinin vefatı nedeniyle sona erdirmiştir. Söz konusu durum İşK m.24 uyarınca haklı neden teşkil etmediğinden ve kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerden biri olmadığından (1475 sayılı İş Kanunu m.14) ilk dönem dikkate alınmamıştır.

Görüldüğü üzere, Yargıtay uygulamasında benimsenen durum nedeniyle işçinin herhangi bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi yeterli olmadığı gibi, İşK m.17 uyarınca veya sürelerle uyulmaksızın sözleşmenin işçi tarafından feshi de sürelerin birleştirilmesini sağlayamayacaktır. Nitekim Yargıtay kabul ettiği ilke ve esaslarla uyumlu biçimde, İşK m.17 doğrultusunda işçi tarafından gerçekleştirilen feshi veya haklı neden olmaksızın ve bilirim sürelerine uyulmaksızın işçi tarafından yapılan feshi – terminolojik açıdan ifade şekline katılmasak da – bazı kararlarında “istifa” olarak nitelendirmekte<sup>27</sup> ve konuya ilişkin “...istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına

23 Yargıtay 9 HD, E 2021/5562 K 2021/9893, 03.06.2021; Yargıtay 9 HD, E 2016/27098 K 2020/11592, 13.10.2020 (www.legalbank.net). Konunun genel olarak değerlendirilmesi için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 731; Süzek (n 4) 777 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 264; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1210 vd; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 129; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 335 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 550; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 270; Akyiğit (n 13) 536 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 847 vd; Senyen Kaplan (n 4) 510-511; Arslan Durmuş (n 18) 332; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 20 vd.

24 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 07.11.2012/28460.

25 İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi hâlinde kıdem tazminatına hak kazandıran durumlara ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 708 vd; Süzek (n 4) 762 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 259-260; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1176 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 569 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 264 vd; Akyiğit (n 13) 112 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 825 vd; Senyen Kaplan (n 4) 503 vd; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 29 vd.

26 Yargıtay 9 HD, E 2015/35593 K 2018/4239, 26.02.2018 (www.legalbank.net).

27 Yargıtay 9 HD, E 2020/3079 K 2020/10129, 01.10.2020; Yargıtay 9 HD, E 2016/4264 K 2019/19683, 12.11.2019; Yargıtay 9 HD, E 2015/21438 K 2019/19009, 04.11.2019.

*hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz...” sonucuna ulaşmaktadır<sup>28</sup>.*

İş sözleşmesinin işçi tarafından değil de, işverence sona erdirildiği belirlenmişse, bu durumda, yine Yargıtay tarafından belirtildiği üzere fesih nedeni araştırılarak sonuca ulaşılmalıdır. Eğer iş sözleşmesi işverence İşK m.25/II doğrultusunda feshedilmişse söz konusu çalışmalarda geçen süreler Yargıtaya kabul edilen ilkeler gereğince dikkate alınmayacaktır<sup>29</sup>. Farklı bir ifadeyle iş sözleşmesi işverence İşK m.25/I, III, IV’te sayılan nedenlerden herhangi biriyle veya geçerli nedenle ya da İşK m.17’ye göre feshedilmişse önceki çalışmalarda geçen süreler kıdem belirlenmesinde göz önünde bulundurulacaktır<sup>30</sup>. Zira İşK m.25/II hariç olmak üzere, işveren tarafından yapılan her türlü fesihle işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır<sup>31</sup>.

Aralıklı çalışma dönemi içinde gerçekleşen bazı iş ilişkilerinin işveren, bazılarının ise işçi tarafından feshedilmiş olması imkân dahilindedir. Böyle bir durumda her çalışma dönemi için yukarıda açıklanan esaslar doğrultusunda değerlendirme yapılmalıdır. Nitekim Yargıtaya kabul edilen ilke ve esasları benimseyen Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk dairesi bir kararında “... *davacının 20/06/2013-25/03/2014 tarihleri arasında 9 ay 5 gün çalıştığı, tacizler sonrası işten ayrılmak zorunda kalarak iş akdini kendisinin feshettiği ve 14/07/2014 tarihinde yeniden işe girerek 31/07/2015 tarihine kadar 1 yıl 27 gün çalıştığı ve bu tarihte işverence iş akdinin haklı neden olmaksızın feshedildiği gözetildiğinde [...] her iki sürenin birleştirilerek kıdem tazminatının hesaplanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı...*” sonucuna ulaşmıştır<sup>32</sup>. Görüldüğü üzere, karara konu olan olayda işçi iki dönem çalışmış ve ilk dönem çalışması işçi tarafından haklı nedenle (İşK m.24/II), ikinci dönem çalışması ise işverence İşK m.25/II hükmüne dayanılmaksızın feshedilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi dönemleri fesih açısından ayrı ayrı değerlendirerek, sürelerin birleştirilmesine karar vermiştir.

Yargıtayın çalışma sürelerini birleştirmek için aradığı, iş ilişkilerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi gerektiği yönündeki şartın gerçekleşip gerçekleşmediği sadece fesih açısından

28 Yargıtay 9 HD, E 2021/5562 K 2021/9893, 03.06.2021. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/27098 K 2020/11592, 13.10.2020 (www.legalbank.net).

29 İşçinin işverene ait işyerinde üç dönem çalıştığı ve ikinci dönem çalışmasının işverence haklı nedenle feshedildiği bir olayda, ikinci dönem çalışması kıdem tazminatına esas çalışma süresine eklenmemiştir, bkz Yargıtay 9 HD, E 2021/2776 K 2021/8015, 13.04.2021; ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2021/1662 K 2021/5861, 09.03.2021 (www.legalbank.net).

30 İşçinin iki dönem çalıştığı bir olaya ilişkin İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, iki çalışma döneminin de işverence feshedilmiş olması ve fesih nedeninin kıdem tazminatına hak kazandıracak nitelikte bulunması nedeniyle süreleri birleştirmiştir; karar için bkz İstanbul BAM 26 HD, E 2017/124 K 2017/502, 11.05.2017 (www.legalbank.net).

31 İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi hâlinde kıdem tazminatına hak kazandıran durumlara ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 707; Süzek (n 4) 757 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 260; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1174 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 567 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 264 vd; Akyiğit (n 13) 212 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 823 vd; Senyen Kaplan (n 4) 502; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 27-29.

32 Antalya BAM 10 HD, E 2019/9 K 2019/24, 15.01.2019. Aynı yönde bkz Bursa BAM 9 HD, E 2018/2352 K 2019/882, 11.04.2019 (www.legalbank.net).

araştırılmamalıdır<sup>33</sup>. Bahsi geçen şart, fesih dışı sona erme hâlleri bakımından da değerlendirilmelidir<sup>34</sup>. İşçinin ölümü iş ilişkisini sona erdirdiğinden (TBK m.440), fiili olarak aralıklı çalışmanın sonuncusunun ölümü sona ermesi hususu da konumuzu ilgilendirmektedir. İşçinin ölümü kanuni mirasçılara kıdem tazminatı hakkı verdiğiinden (1475 sayılı İş Kanunu m.14), ölümle sona eren iş ilişkisinde geçen süre kıdem tazminatına esas çalışma süresinin değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulur. Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği için işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz (1475 sayılı İş Kanunu m.14). Bu bakımdan belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği iş ilişkileri kıdem tazminatına esas çalışma süresinin değerlendirilmesinde dikkate alınmaz. Ancak her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden sona erince işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaksa da Yargıtayın konuya ilişkin getirdiği istisnai durumlardan herhangi birinin bulunması ulaşılan sonucu değiştirecektir. Örneğin Yargıtay, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş sözleşmelerinin sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi hâlinde kıdem tazminatına hükmetmektedir<sup>35</sup>. Bunun dışında sözleşmede yer alan hükme dayanarak belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda yenilenmeyeceğine ilişkin işveren tarafından iş ilişkisi devam ederken yapılan bildirim, Yargıtayca işveren feshi olarak kabul edilmekte ve işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır<sup>36</sup>. Söz konusu durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiğinden işçinin kıdem tazminatına hak kazanması kanaatimizce mümkün değilse de, Yargıtay uygulaması gereği işçi kıdem tazminatı talep edebilmektedir. Dolayısıyla söz konusu sürelerin aralıklı çalışmanın hesaplanmasında Yargıtay içtihatları nedeniyle dikkate alınması gerektiğini söylemek mümkündür.

### **bb. İş Sözleşmesinin Devam Ettiği Sürenin Aralıklı Çalışmaların Birleştirilmesine Etkisi**

Çalışmamızda da açıkladığımız üzere, işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışması hâlinde, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesinde söz konusu çalışma dönemlerinin dikkate alınabilmesi için Yüksek Mahkemeye göre ilgili dönemlere ilişkin iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermiş olmalıdır. Bilindiği üzere, kıdem tazminatına

33 Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, Yargıtayın ilke ve esaslarını benimsemiş olmakla birlikte, bir kararında "...Davacının aralıklı çalışmalarının her birinin iş sözleşmesinin feshi ile sonlanıp sonlanmadığı belirlenmeli..." ifadelerine yer vermiştir. Karar için bkz Erzurum BAM 6 HD, E 2018/2994 K 2020/1863, 26.11.2020 (www.legalbank.net). Çalışmamızda açıkladığımız üzere, Yargıtayca aranan şart sadece fesih açısından değerlendirilmemelidir. Zira kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sözleşmenin sona erip ermediği sadece fesihle sınırlı durumlara özgü değildir.

34 Fesih dışı sona erme hâllerine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 458 vd; Süzek (n 4) 533 vd; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 4) 786 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 334 vd; Eyrenci, Taşkenç ve Ulucan (n 13) 180 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 607 vd; Senyen Kaplan (n 4) 367 vd.

35 Sözleşmenin türünün belirlenmesi açısından konuya ilişkin İçtihadı Birleştirme Kararı için bkz Yargıtay İBK, E 2017/1 K 2018/2, 23.02.2018 (www.legalbank.net). Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından alınan ilke kararında konuya ilişkin açıklık getirilmiştir. İlke kararındaki ifadeler şu şekildedir: "... Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonunda yenilenmeyeceğinin işveren tarafından bildirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı mevcuttur. Belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmeyi yenilemeyeceğini işçi bildirdiğinde kıdem tazminatı talep edilemez. Belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesinde sadece Kanun gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılan hallerle (5580 SY) sınırlı olmak üzere kıdem tazminatı talep edilebilir"; bkz "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tarafından Eylül 2020 Tarihinde Yapılan Görüşme İle İlkeye Bağlanan Hususlar", Çil, İlke Kararları (n 10) 1633.

36 Yargıtay 9 HD, E 2016/27696 K 2020/622, 20.01.2020; Yargıtay HGK, E 2015/22-922 K 2017/316, 22.02.2017 (www.legalbank.net). Ayrıca bkz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tarafından Eylül 2020 Tarihinde Yapılan Görüşme İle İlkeye Bağlanan Hususlar", Çil, İlke Kararları (n 10) 1633.

hak kazanmak için iş sözleşmesinin sona eriş şekli dışında, işçinin çalışma süresinin uzunluğu da önemlidir<sup>37</sup>. Ancak Yargıtay, kararlarında araklı çalışmanın birleştirilmesi için aradığı söz konusu şartı (kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erme şartı) sadece iş sözleşmesinin sona ermesi yönünden değerlendirmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi açısından kıdem tazminatına hak kazandıran gerekli şartların (1475 sayılı Kanun m.14) bulunduğu bir durumda, söz konusu iş ilişkisinin bir yıldan az süre ile devam etmiş olması Yargıtayın “iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi gerektiği” yönünde aradığı şartın gerçekleşmediği anlamına gelmez.

Örneğin, bir işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı biçimde üç dönem çalıştığı, her dönemin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiği, tasfiyenin de bulunmadığı ve çalışma süresinin her dönem için altı ay olduğu bir durumda, söz konusu işçinin kıdem tazminatına esas toplam çalışma süresi Yargıtayca on sekiz ay olarak tespit edilecektir<sup>38</sup>.

### ***c. Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Eren İş Sözleşmelerine İlişkin Çalışma Dönemleri Açısından Tasfiyenin Gerçekleşmemiş Olması***

Yargıtay kararları doğrultusunda önceki iş ilişkisinde geçen sürelerin birleştirilmesi için aranan diğer şart, iş ilişkisinin tasfiyesine yöneliktir. Burada tasfiyeden kast edilen, sona eren ilgili çalışma dönemine ilişkin hak edilen kıdem tazminatının tamamen ödenmiş olmasıdır<sup>39</sup>. Dolayısıyla işverenin ilgili dönem/dönemler açısından kıdem tazminatının ödendiğini ispat etmek suretiyle söz konusu dönemlerin dışlanarak çalışma süresinin belirlenmesini sağlaması gerekir<sup>40</sup>.

37 Kıdem tazminatına hak kazanmak için çalışma süresine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 723 vd; Süzek (n 4) 772 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 262 vd; Mollamahmutuoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1208 vd; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 97 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 543 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 263; Akyiğit (n 13) 485 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 841 vd; Senyen Kaplan (n 4) 510 vd; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 6 vd, 39.

38 Konuya ilişkin Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi de bir kararında “...aralıklı çalışma hallerinde son dönem çalışması 1 yıldan az olsa bile diğer koşullar oluşmuş ise kıdem tazminatına hak kazanılacağı gibi tüm çalışma süresi üzerinden hesaplanmasının isabetli olduğu...” şeklinde ifadelere yer vermiştir; karar için bkz Samsun BAM 7 HD, E 2019/1114 K 2020/1495, 06.10.2020 (www.kegalbank.net)

39 Yargıtay konuya ilişkin “...Davacının ilk dönem çalışması bakımından, 31.12.2012 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı ve davacıya kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Buna göre davacının ilk dönem çalışmasının kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edildiğinin kabulüyle sonuca gidilmesi gerekirken...” şeklinde sonuca ulaşmıştır; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2021/13384 K 2022/2237, 23.02.2022 (www.legalbank.net). Aynı yönde bkz Diyarbakır BAM 8 HD, E 2019/67 K 2019/67, 18.12.2019 (www.legalbank.net). İfade edelim ki, BAM’ın bazı kararlarında iş ilişkilerinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erdiği durumlar için de tasfiye ifadesinin kullanıldığı, yine öğretilerde de aynı şekilde nitelendirme yapıldığı görülmektedir. Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 849. Antalya BAM bir kararında “...ilk dönem çalışmasının kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde tasfiye edildiğinin davalı işveren tarafından kanıtlanamaması karşısında tazminata esas hizmet süresinin 8 yıl 8 ay 14 gün olarak doğru belirlendiği...” şeklinde ifadelere yer vermiştir. Karar için bkz Antalya BAM 10 HD, E 2019/1099 K 2019/1205, 25.06.2019 (www.legalbank.net). Karara konu olan olaydaki bir çalışma dönemi kıdem tazminatının ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğinden, farklı bir deyişle kıdem tazminatına hak kazandıran neden olmadığının ilgili dönemin tasfiye edildiğinden bahsedilmiştir. Konunun genel olarak değerlendirilmesi için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 727-728; Süzek (n 4) 778; Tunçomağ ve Centel (n 4) 264; Mollamahmutuoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1213 vd; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 264 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 593 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 269; Akyiğit (n 13) 543 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 847 vd; Baycık (n 21) 277 vd; Arslan Durmuş (n 18) 325.

40 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında “...1.882,00 TL tutarındaki ödemenin kıdem tazminatı ödemesi mi, yoksa ücret ödemesi mi olduğu hususu netleştirilmelidir. Anılan ödemenin davacının ilk dönem çalışmasının karşılığı olan kıdem

Her ne kadar Yargıtay 1475 sayılı İş Kanunu m.14/VIII hükmü uyarınca tasfiyeye ilişkin şartı aramaktaysa da, bu yaklaşım bazı olaylar için aynı şekilde uygulanabilir olma özelliğini yitirmektedir. Örneğin Yüksek Mahkeme bir kararında “...Davacı davalılara ait işyerinde 05.06.1994-31.08.1994 (1. dönem), 01.12.1995-28.01.1998 (2.dönem),03.12.2001-14.01.2008 (3. dönem) ve 08.03.2008 – 13.02.2013 (4. dönem) tarihleri arasında çalışmış olup, 3.dönem olan çalışmasından dolayı, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek, ibraname alınmak suretiyle bu dönem tasfiye edilmiştir. Mahkemece 3. dönemin tasfiye nedeniyle dikkate alınmaması isabetlidir. Ancak davalı taraf zamanaşımı definde bulunmuştur. Tasfiye edilen 3. dönem dikkate alınamayacağından, davacının 1. ve 2.dönem çalışması ile 4. dönem çalışması arasında 10 yıllık süre geçmiştir. 1. ve 2. dönem 3. döneme göre zamanaşımına uğramadığına göre bu dönemlerin 3. dönemle birleştirilmesi, 14.01.2008 tarihindeki ücret üzerinden değerlendirilmesi gerekir. Bu durum ihbar tazminatını etkilemeyeceğinden, 1. ve 2. dönemin 3. Dönemle birleştirilerek davacının 14.01.2008 tarihindeki ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalı ve ödenen kıdem tazminatı mahsup edilerek varsa bakiye kıdem tazminatına hükmedilmelidir...” sonucuna ulaşmıştır<sup>41</sup>. Bu örnek karar, zamanaşımı yanında tasfiyeyi de ilgilendirmektedir. Kararda dikkat çeken yönlerden biri, ilk iki dönem için kıdem tazminatı ödenmemiş ve sadece üçüncü dönem için ödenmiş olmasına rağmen, üçüncü dönem açısından tasfiyeden bahsedilmiş olmasıdır. Dikkat çeken bir diğer nokta ise üçüncü dönem için ödeme yapılmış olmasına karşın, birinci ve ikinci dönemde geçen çalışma sürelerinin üçüncü döneme eklenerek üçüncü dönem sonundaki ücret üzerinden tazminatın hesaplanması gerektiğinin belirtilmesidir. Söz konusu karardaki yaklaşımın, Yargıtayın diğer kararlarında benimsediği anlayışla aynı olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni ise, söz konusu karara konu olan olayın özelliğidir. Daha net bir deyişle önceki ya da en sondaki çalışma dönemine ilişkin değil de, aradaki döneme yönelik ödeme yapılmış olması Yargıtayın kendi içinde benimsediği esasla çelişmesine yol açmıştır.

Burada ayrıca önceki dönemler için kıdem tazminatının eksik ödenmesinin çalışma süresinin tespitine etkisi de değerlendirilmelidir. Yargıtay bazı kararlarında “...tasfiye edilen dönem için yapılan ödemelerin yasal hakların altında kaldığının anlaşılması halinde yine tasfiye esası benimsenmekle birlikte, zamanaşımı def’inden etkilenmemesi halinde ilgili döneme ilişkin fark alacak, ait olduğu dönem ücretine göre belirlenmelidir...” sonucuna ulaşmıştır<sup>42</sup>. Kararlara konu olan olaydaki somut değerlendirmeler

*tazminatı ödemesi olduğu sonucuna varıldığı takdirde, davacının ilk dönem çalışmasının tasfiye ile sonuçlandığı kabul edilerek değerlendirme yapılmalı, aksi takdirde davacının iki döneme ait çalışma süresi toplanarak, fesih tarihindeki son brüt ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı alacağı ve ihbar tazminatı alacağı hüküm altına alınmalıdır...”* sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz Yargıtay 22 HD, E 2017/11767 K 2018/7863, 27.03.2018. Ayrıca bkz Bursa BAM 3 HD, E 2018/1319 K 2018/1386, 10.05.2018 (www.legalbank.net).

41 Yargıtay 9 HD, E 2015/16544 K 2017/18426, 16.11.2017. www.legalbank.net.

42 Yargıtay 9 HD, E 2021/8663 K 15273, 02.11.2021; Yargıtay 9 HD, E 2022/4218 K 2022/5075, 21.04.2022; Yargıtay 9 HD, E 2022/4207 K 2022/5074, 21.04.2022. 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında verdiği kararında “...davacının ilk dönem sonundaki kıdem tazminatı eksik ödenmiştir. Mahkemece yapılacak iş, emeklilikle sona eren ilk dönem için o tarihteki son ücret üzerinden kıdem tazminatını hesaplatıp ödenen düşüldükten sonra varsa bakiyesi için ilk fesih tarihinden itibaren faiziyle tahsiline karar vermek, ayrıca ikinci dönem için bağımsız hesap yaptırıp bu dönem için ödeme söz konusu olmadan da belirlenecek kıdem tazminatını ikinci fesih tarihinden itibaren işleyecek faiziyle birlikte ayrıca hüküm altına almaktır...” ifadelerine yer verilmiştir; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/5826 K 2019/22774, 19.12.2019 (www.legalbank.net). 22. Hukuk Dairesi bazı kararlarında aynı ve benzer ifadelere yer vermiştir; bkz Yargıtay 22 HD, E 2017/43243 K 2017/23881, 02.11.2017; Yargıtay 22 HD, E 2017/43238 K 2017/23877, 02.11.2017. Söz konusu ifadelerin yer aldığı bir kararda somut olay açısından ulaşılan sonuç şu şekildedir: “...ilk dönem, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı eksik de

bir kenara bırakılırsa, kararlarda geçen söz konusu genel ifadelerden her çalışma dönemine ilişkin hesaplama yapılması gerektiği ve birleştirmenin yapılamayacağı sonucuna varıldığı anlaşılmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin birleşme sonrası, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinde 05.11.2020 tarihinde görüşülen konular neticesinde konuya ilişkin yer verilen açıklamalar ise şu şekildedir: “...*önceki dönem için fesih tarihindeki ücret ve ekleriyle birlikte yapılan hesaba göre kıdem tazminatı hiç ödenmemiş veya eksik ödenmişse, çalışma döneminin tasfiyesinden söz edilemez. İşçinin zamanaşımı defii süresi içinde yeniden işe girerek aynı işveren nezdinde işe başlaması ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş ilişkisinin sonlanması halinde, 1475 sayılı Kanununun 14/2. maddesi hükmü gereği her iki dönem birleştirilerek ve son dönem ücretiyle hesaplama yapılır...*”<sup>43</sup>. Dolayısıyla, Yargıtay, tasfiye açısından kıdem tazminatının tamamının ödenmesi gerektiğini aramakta ve tamamının ödenmiş olduğu durumlarda önceki çalışma dönemini/dönemlerini çalışma süresinin belirlenmesinde esas almamaktayken, kısmi ödeme hâlinde ise önceki çalışma sürelerini kıdem tazminatına esas çalışma sürelerine eklemektedir.

Önceki döneme/dönemlere ilişkin kısmi ödenen kıdem tazminatının mahsubu gerekecekse de bunun ne şekilde gerçekleştirileceği de önemli bir husustur. Bilindiği üzere, fesih olmaksızın SGK kayıtlarında çıktı-girdi işlemi yapıldığında işverence kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans olarak nitelendirilmekte ve iş ilişkisinin gerçekten sona erdiği tarihte işçinin hak kazandığı kıdem tazminatı, son ücreti üzerinden bütün çalışma süresi gözetilerek hesaplanmakta, avans niteliğinde sayılan ödemelere ise ödeme tarihinden fesih tarihine kadar faiz yürütülerek hak edilen kıdem tazminatından mahsup işlemi gerçekleştirilmektedir<sup>44</sup>. İşverenin ileride sırf daha az kıdem tazminatı ödemek için

*olsa ödenerek sonlandırılmıştır. O halde; bu dönem bakımından kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağının bu dönemin son bulduğu tarihteki ücret seviyesine göre hesaplanması, ödenen 4.000,00 TL'nin ise her 3 alacak kalemine de oranlanarak mahsubu yapılması gerekirken bu dönemin sonraki dönem ile birleştirilmesi ve mahsubun sadece kıdem ve ihbar tazminatından yapılması doğru görülmemiştir...*”; karar için bkz Yargıtay 22 HD, E 2018/10262 K 2020/5463, 02.06.2020. Erzurum BAM 6. Hukuk Dairesi konuya ilişkin olarak bir kararında kısmi ödeme hâlinde ilgili dönem açısından fark kıdem tazminatı alacağına söz konusu döneme ilişkin son ücret üzerinden hükmedilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Başka bir deyişle, her ne kadar kararda kısmi ödeme hâlinde çalışmaların birleştirilemeyeceği açıkça belirtilmemişse de kararın bütününden Bölge Adliye Mahkemesinin kısmi ödeme hâlinde sürelerin birleştirilemeyeceği kanaatinde olduğunu söylemek yanlış olmaz; karar için bkz Erzurum BAM 6 HD, E 2018/2994 K 2020/1863, 26.11.2020 (www.legalbank.net).

43 Çil, İlke Kararları (n 10) 1639. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/4670 K 2022/6422, 24.05.2022; Yargıtay 9 HD, E 2020/1580 K 2021/5099, 25.02.2021; Yargıtay 9 HD, E 2020/2695 K 2020/10160, 01.10.2020; Yargıtay 9 HD, E 2016/31297 K 2020/15996, 12.11.2020 (www.legalbank.net). 22. Hukuk Dairesinin aynı yöndeki kararı için bkz Yargıtay 22 HD, E 2019/1515 K 2019/5064, 05.03.2019. Öğretide aralıklı çalışmada kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin öne sürülen görüş, çalışma sürelerinin birleştirilmesini de ilgilendirmektedir. Buna göre, “...*emeklilik sebebiyle sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı muaccel olmuştur ve SGK'dan alınan belgenin işverene tevdi edilmesiyle kıdem tazminatının faizi de işlemeye başlayacaktır. Bu çerçevede ilk dönem muaccel olmuş kıdem tazminatı alacağı ile yeni bir iş sözleşmesi kurulmasıyla doğabilecek kıdem tazminatı hakkı ve miktarını birbirinden ayrı değerlendirmek isabetli olur...*”, Efe Yamakoğlu, ‘Emekliliğe Hak Kazananın İş İlişkisine Etkisi’ (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 145, 160; Ayrıca bkz Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 22.

44 Feshe rağmen aralıksız çalışma durumuna ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 729; Süzek (n 4) 779-780; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1229 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 851-852; Senyen Kaplan (n 4) 511. Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/8934 K 2022/8962, 13.09.2022; Yargıtay 9 HD, E 2022/4670 K 2022/6422, 24.05.2022; Yargıtay 9 HD, E 2021/5594 K 2021/9895, 03.06.2021; Yargıtay 9 HD, E 2020/8030 K 2021/1774, 21.01.2021 (www.legalbank.net).



kıdem tazminatı adı altında yaptığı ödemelere (avanslara) dahi faiz yürütülerek mahsup işleminin gerçekleştirildiği gözetildiğinde, işverenin gerçek bir fesih işlemi sonucunda kıdem tazminatını ödemesi ancak ödemeyi eksik yapması durumunda faiz işletilmesi – Yargıtay uygulaması karşısında – evlâyetle isabetli olur. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin birleşme sonrası, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.11.2020 tarihli görüşmeleri neticesinde, ödenen kıdem tazminatının yasal faizi ile birlikte mahsup edilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>45</sup>.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise ilgili dönem/dönemler açısından kıdem tazminatının tamamen ödenmesinin ancak diğer işçilik alacaklarına ilişkin önceki dönem/dönemler bakımından ödeme yapılmamış ya da eksik yapılmış olmasının tasfiyeye etkisidir. İşçinin davalıya ait işyerinde üç dönem çalıştığı bir olaya ilişkin Yüksek Mahkeme “...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...” şeklinde sonuca ulaşmıştır<sup>46</sup>. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de kararında “...kıdem tazminatı bordrosunun sunulduğu, mahkemeye bu belgeye istinaden davacının ilk dönem çalışmasının tasfiye edildiğinin benimsendiği anlaşılmaktadır. Ancak İhbar öneli verilmeksizin ya da ihbar tazminatı ödenmeksizin yalnızca kıdem tazminatının ödendiği çalışma dönemleri yönünden tasfiye esas kabul edilmemeli, ödenen tutar avans kabul edilerek faizi ile birlikte mahsup edilmelidir...” şeklinde ifadelerle yer vermiştir<sup>47</sup>. İki dairenin kararlarında geçen ifadelerden ilk bakışta diğer işçilik alacaklarının da ödenmiş olması ya da olmaması nedeniyle tasfiyeden bahsedildiği/bahsedilemeyeceği şeklinde bir sonuç çıkmaktadır. Ancak belirleyebildiğimiz kadar ile Yargıtay güncel kararlarında tasfiye unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirirken her bir alacak özelinde ödemenin yapıp yapılmadığını araştırmaktadır. Diğer bir söylemle, kıdem tazminatının ödenmiş olması ancak ihbar tazminatının ödenmemiş ya da eksik ödenmiş olması, kıdem tazminatı bakımından tasfiyenin gerçekleşmediği anlamına gelmez. Aynı şekilde kıdem tazminatının ödenerek dönemin kıdem tazminatı açısından tasfiye edilmiş olması, diğer işçilik alacakları açısından tasfiyenin gerçekleştiği sonucunu doğurmamaktadır<sup>48</sup>.

45 Çil, İlke Kararları (n 10) 1639. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararında yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...davacının 2003-2004 döneminde almış olduğu ücretin ve buna göre kıdem tazminatına esas ücretinin belirlenmesi, belirlenen bu ücret miktarı üzerinden davacıya ödenmesi gereken kıdem tazminatı hesaplanarak davalının ödediği kıdem tazminatının mahsup edilmesi, anılan ilkeler uyarınca kıdem tazminatı ödemesi hesaplanan tazminat miktarını karşılıyor ise 2003-2004 çalışma döneminin tasfiye edildiği kabul edilerek şimdiki gibi karar verilmesi, aksi halde ise 2003-2004 çalışma dönemi sonraki çalışma dönemi ile birleştirilerek son çalışma dönemindeki ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından talebi faizi ile birlikte kıdem tazminatı ödemesi mahsup edilerek belirlenecek bakiye tutar üzerinden kıdem tazminatı tasfiye hakkında bir karar verilmesi gerekir...”; karar için bkz Yargıtay 22 HD, E 2019/1515 K 2019/5064, 05.03.2019 (www.legalbank.net). Görüldüğü üzere, eksik ödeme hâlinde önceki sürenin birleştirilmesi gerektiği ve önceden önden kıdem tazminatının faizi ile birlikte mahsup edilmesi gerektiği sonuçlarına varılmıştır.

46 Yargıtay 9 HD, E 2022/4751 K 2022/5438, 27.04.2022 (www.legalbank.net).

47 Yargıtay 22 HD, E 2017/29044 K 2020/5760, 04.06.2020 (www.legalbank.net).

48 Yüksek Mahkemenin konuya ilişkin kararındaki ifadeler şu şekildedir: “...kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek çalışılan önceki dönemin tasfiyesi, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık izin ücretine hak kazanma ile bunların hesaplanması bakımından söz konusu dönemin dışlanması sonucunu doğurmaz. Mahkemeye kıdem ve ihbar tazminatı ödendiği iddia edilen önceki dönemin tasfiye edildiği kabul edilerek davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık izin ücreti alacaklarının da 21.05.2012-12.02.2015 tarihleri arasındaki dönem için hesaplanması hatalıdır...”; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/28475 K 2020/14802, 04.11.2020 (www.legalbank.net).

#### ***d. Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Eren ve Tasfiye Edilmeyen Çalışma Dönemleri Açısından Zamanaşımı Süresinin Geçmemiş Olması***

Yargıtay, aralıklı çalışmalarda ilgili dönemlerin kıdem tazminatına esas çalışma süresine eklenebilmesi için zamanaşımı süresi açısından da değerlendirme yapmaktadır<sup>49</sup>. Örneğin Yüksek Mahkeme “...davacının davalıya ait işyerinde 27.06.2001-15.03.2002, 03.05.2002-20.10.2003 ve 05.05.2005-05.07.2006 tarihleri arasında üç dönem halinde çalıştığı anlaşılmakta olup, bu durum mahkemenin de kabulündedir. Öncelikle, Mahkemece davacının ilk iki çalışma dönemi yönünden taleplerin zamanaşımına uğradığına karar verilmiş ise de, çalışmalar sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmadığından hizmet süresi bakımından taleplerin zamanaşımına uğradığından söz etmek mümkün olmayıp...” sonucuna ulaşmıştır<sup>50</sup>. Öncelikle ifade edelim ki, bu görüşün devamı halinde zamanaşımı süresi İş Kanunu ek üçüncü madde gereği beş yıl olarak uygulanacaktır<sup>51</sup>.

Görüldüğü üzere Yargıtay, aralıklı çalışmalar arasında zamanaşımı süresini aşacak şekilde süre geçmişse, önceki çalışma süresinin dikkate alınamayacağına hükmetmiştir. Ayrıca Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında, işçinin çalıştığı iki dönem arasında on yıl geçmemiş olmasına rağmen; ilk dönemin sona erdiği tarih ile dava tarihi arasında on yıl geçmiş olduğu gerekçesiyle, önceki çalışmadan doğan kıdem tazminatı alacağına zamanaşımına uğradığı sonucuna ulaşmıştır<sup>52</sup>.

Çalışmamızda da ifade ettiğimiz üzere, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin ikinci fıkrasında işçilerin kıdemlerinin iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağı belirtilmiştir. Ayrıca işçinin kıdem tazminatı alacağı parasal olarak zamanaşımına uğrarsa da “çalışma süresi” zamanaşımına uğramayacaktır<sup>53</sup>. Zamanaşımı süresi, kanaatimizce son dönem çalışmasının sona erdiği

49 Kıdem tazminatında zamanaşımına ilişkin açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 746-747; Süzek (n 4) 791; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1247-1248; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 598 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 270; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 276; Nurşen Caniklioğlu, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (2019) Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 23-24 Kasım 2018 185, 355; Sümer ve Kayırgan (n 10) 456, 496 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 583 vd; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 67.

50 Yargıtay 9 HD, E 2016/27098 K 2020/11592, 13.10.2020. Yüksek Mahkemenin iki çalışma arasında on yıl geçmediğinden zamanaşımının dikkate alınmaması gerektiği yönündeki diğer kararları için bkz Yargıtay 9 HD, E 2017/8593 K 201815806, 13.09.2018; Yargıtay 22 HD, E 2017/29154 K 2020/5357, 02.06.2020; Yargıtay 22 HD, E 2017/24344 K 2019/17799, 01.10.2019 (www.legalbank.net). Bununla birlikte Yargıtay bir kararında yine çalışmalar arasında geçen sürenin önemli olduğunu vurgulamış, ancak ulaştığı sonuç “...22.05.2015 tarihinde açılmış olan davada kıdem tazminatı [...] alacağı istenmiştir. Davacının ilk dönem 08.06.1997-31.12.2003 tarihleri arası, ikinci dönem 28.07.2010 – 13.08.2013 tarihleri arası çalıştığı, iş sözleşmesinin 13.08.2013 tarihinde sona erdiği anlaşılmaktadır. Davalı vekilinin cevap dilekçesinde zamanaşımı def’inde bulunmasına göre ilk dönem çalışmasının zamanaşımına uğradığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının ilk dönem çalışmasına ilişkin kıdem tazminatı [...] alacağının zamanaşımına uğradığı gözetilmeden hizmet süreleri toplanarak yazılı şekilde kıdem tazminatı [...] alacağının kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur...” şeklindedir. İki çalışma arasında on yıl geçen bir olaya ilişkin kararında “...Somut uyumsuzlukta davacı işçinin davalı işveren nezdinde ilk dönem çalışma süresi sonu olan 12/09/1990 tarihinden sonra işyerinde 27/05/2003 tarihinde çalışmaya başladığı, ilk dönemin sona ermesinden sonra kıdem ve ihbar tazminatı için aranan 10 yıllık zamanaşımı süresinin dolduğu anlaşılmaktadır...” ifadelerine yer vermiştir. Karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/19800 K 2020/7438, 14.09.2020.

51 Yüksek Mahkeme bir kararında hem on yıl hem de beş yıllık sürelerin geçip geçmediğini değerlendirmiştir; karar için bkz Yargıtay 22 HD, E 2017/11325 K 2018/5256, 28.02.2018. Ayrıca bkz Caniklioğlu (n 49) 356.

52 Yargıtay 7 HD, E 2013/3891 K 2013/12357, 01.07.2013 (www.legalbank.net).

53 Caniklioğlu (n 49) 356.

tarih itibariyle işlemeye başlamalıdır. Zira son çalışmanın sona erdiği tarih itibariyle kıdem tazminatı alacağı muaccel olur. Ancak ne var ki bu durumda da önceki dönemin kıdem tazminatına esas çalışma süresi bakımından göz önünde bulundurulması için – çalışma süresi zamanaşımına uğrayamayacağından – kanaatimizce dönemler arasında geçen sürenin uzunluğu önemli değildir.

Ulaştığımız sonuç uyarınca, kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren en son çalışma ilişkisinden itibaren zamanaşımı süresinin işlemeye başlaması gerektiği düşüncesindeyiz. Örneğin işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde üç ayrı dönem çalıştığı, ikinci dönem çalışmasının kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiği ve son çalışmasının (üçüncü dönem) ise hak kazandırmayacak biçimde sona erdiği bir durumda, işçinin birinci ve ikinci dönem çalışmalarının birleştirilmesi ve ikinci dönemdeki iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren zamanaşımı süresinin işlemeye başlaması gerektiği kanaatindeyiz. Çalışmamızda benimsediğimiz görüş doğrultusunda, vermiş olduğumuz örnekteki olayda ilk dönem çalışmasının ne şekilde sona erdiği önem arz etmeyecektir. Yargıtay uygulamasının kabulü hâlinde zamanaşımı süresi yine ikinci dönemdeki iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacaksa da, birinci ve ikinci dönem arasında geçen süre, ayrıca ilk iş ilişkisinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediği ve tasfiyenin bulunup bulunmadığı araştırılarak kıdem tazminatına esas çalışma süresi belirlenmelidir.

## ***2. ARALIKLI ÇALIŞMALARIN YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ NETİCESİNDE ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR***

### ***a. Aralıklı Çalışmalar Hâlinde Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Esas Alınacak Çalışma Süresi Açısından Ortaya Çıkan Sonuç***

İşçinin aralıklı çalışmalarının birleştirilip birleştirilmeyeceği hususu ile birleştirilmesi gerektiği sonucuna varıldığında ilgili dönemlerin ne kadarlık kısmının kıdem tazminatına esas çalışma süresine ekleneceği hususu birbirinden ayrı hukuki sorunlardır. Dolayısıyla işçinin farklı dönemlerde çalışmasının olduğu bir durumda, öncelikle yukardaki açıklamalar uyarınca dönemlerin kıdem tazminatına esas çalışma süresi bakımından dikkate alınıp alınmayacağı araştırılmalıdır. Daha net bir söyleyişle, “iş ilişkisinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediği”, “söz konusu çalışmaların kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilip edilmediği” ve “çalışmalar arasında zamanaşımı süresinin geçip geçmediği” değerlendirilmelidir. Yapılan değerlendirme sonucunda dönemlerin dikkate alınacağı kanaatine varılırsa, her dönemin çalışma süresinin uzunluğu tespit edilmelidir. Bu noktada örneğin her dönem bakımından iş ilişkisinin ne zaman başladığı, raporlu sürelerin uzunluğu, askı hâlinin olup olmadığı gibi hususlar dikkate alınacaktır<sup>54</sup>. Özetlemek gerekirse, her dönem kendi içinde değerlendirilip sonuca ulaşılmalıdır.

54 Yargıtayın kıdem belirlenmesine ilişkin genel yaklaşımı için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/27098 K 2020/11592, 13.10.2020 (www.legalbank.net). Konunun genel olarak değerlendirilmesi için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 723 vd; Süzek (n 4) 772 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 262 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1208 vd; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı (n 13) 97 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 543 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 263; Akyiğit (n 13) 487 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 845 vd; Senyen Kaplan (n 4) 510 vd.

Yargıtayın kararına konu olan bir olayda işçi üç dönem çalışmış, ilk iki dönemki çalışması kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona erdiği için dikkate alınmamış, son çalışması ise işçi tarafından haklı nedenle feshedilmişse de (İşK m.24/II) son çalışma süresi bir yıldan az olduğu ve önceki çalışmalar da dikkate alınmadığı için kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir<sup>55</sup>. Bununla birlikte yukarıda da açıkladığımız üzere, aralıklı çalışmalarda süresi bir yıldan az olan çalışmaların dikkate alınmayacağı şeklinde bir sonuca ulaşılmamaktadır.

### ***b. Aralıklı Çalışmalar Hâlinde Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Esas Alınacak Son Ücret ve Faiz Açısından Ortaya Çıkan Sonuç***

Yapılan değerlendirme sonunda işçinin çalışma süresi açısından kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli şartları sağladığı kanaatine varıldığında, kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak son ücret belirlenmelidir<sup>56</sup>. Daha net bir deyişle, işçinin birden fazla dönem çalıştığı dikkate alındığında son ücretin hangi andaki ücret olduğu açıklanmalıdır.

İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı biçimde üç dönem çalıştığı, her dönemin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiği ve tasfiyenin de bulunmadığı bir durumda, esasen üç dönem bakımından son ücret vardır. Ancak önceki çalışma sürelerinin kıdeme eklenmesi, söz konusu dönemlerdeki son ücretin de dikkate alınması gerektiği sonucunu doğurmaz. Önemli olan fesih açısından kıdem tazminatına ilişkin şartın sağlandığı son ilişkinin sona erdiği tarihteki ücrettir. Vermiş olduğumuz örnekte işçinin son döneminin (üçüncü döneminin) sona erdiği tarihteki ücret belirlenerek kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

Açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere, her somut olayda aralıklı çalışmaların en sonuncusu üzerinden tazminata esas giydirilmiş brüt ücretin belirlenmesi gerektiği yönündeki genel ve geçer bir yaklaşım doğru olmaz. Yargıtay bir kararında “...davacının Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık aylığı almaya başlamasına rağmen asıl işverene ait işyerindeki çalışmasına kesintisiz çalıştığı, bu çalışmasının istifa ile sonuçlanması sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanamaz ise de, emeklilik tarihine kadar geçen süre için kıdem tazminatı alacağına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Mahkemece davacının emeklilik tarihine kadar olan çalışma süresi yönünden kıdem tazminatı alacağına hükmedilmesi yerinde ise de, tazminata esas ücretin belirlenmesinde hata yapıldığı anlaşılmaktadır [...] Davacının emeklilik tarihinden sonraki çalışması istifa ile sona erdiğinden [...] bu dönem sonundaki ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanması yerinde değildir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınması gereken (son) ücret, davacının emeklilik tarihindeki

55 Kararda yer verilen ifadeler şu şekildedir: “...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...”, karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/4751 K 2022/5438, 27.04.2022 (www.legalbank.net).

56 Kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin yapılan açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 740 vd; Süzek (n 4) 786 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 268-269; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 1230 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 584 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 274 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 856 vd; Sümer ve Kayırgan (n 10) 473 vd; Senyen Kaplan (n 4) 510; Çil, Kıdem Tazminatı (n 13) 39 vd.

ücrettir...” sonucuna ulaşmıştır<sup>57</sup>. Karara konu olan olayda işçi, 25.07.2011 tarihinde emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiş ve aynı işverene ait işyerinde çalışmasını sürdürmüş, son dönem çalışmasını ise haklı nedeni olmaksızın sona erdirmiştir. Bu noktada her ne kadar aralıklı çalışmaların en sonuncusu 30.06.2012 tarihinde bitmişse de, kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücreti anılan tarihe göre değil, kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde çalışmasının sona erdiği en son tarih olan 25.07.2011 tarihine göre belirlenmiştir. Yargıtayın yaklaşımının içtihatlarında benimsediği anlayışa uygun olduğu söylenmelidir.

Aralıklı çalışmaların birleştirilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren en son iş ilişkisinden bittiği tarihten itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilir. Farklı bir söyleyişle, kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermiş olan son iş ilişkisinden önceki iş ilişkilerinin sona erdiği tarih, faizin işlemeye başlayacağı zamanın tespiti açısından önemli değildir.

### **III. ARALIKLI ÇALIŞMALARIN İHBAR TAZMİNATINA ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNE ETKİSİ**

#### ***A. ARALIKLI ÇALIŞMALARDA İHBAR TAZMİNATINA ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNİN BELİRLENMESİNDE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN OLASILIKLAR***

İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışması durumunda bildirim sürelerinin ne şekilde belirleneceği önemli bir hukuki sorundur. Bildirim sürelerinin tespiti esas olarak ihbar tazminatı açısından önemliyse de, bildirim süreleri Kanunda başka durumlarla da ilişkilendirilmiştir. Örneğin İşK m. 17 uyarınca kötüniyet tazminatı, bildirim süresinin üç katı tutarındadır. Ayrıca İşK m.25/I, (b) (2)'de ve m.25/IV'te işveren açısından derhâl fesih hakkının doğması için gerekli olan bekleme süresinin hesaplanması, bildirim süresi doğrultusunda yapılır. Bildirim sürelerine atıf yapan hükümler belirtilenlerden ibaret değildir. Bunların dışında İşK m.15, m.21, m.23, m.27, m.59/son'da düzenlenen konular da bildirim süreleri ile ilişkilendirilmiştir.

İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde aralıklı çalışması durumunda ihbar tazminatına esas çalışma süresinin tespiti açısından hukuki sorunların ortaya çıkmasına neden olan olasılıkların neler olduğu kısaca belirtilmelidir. İşçinin önceki çalışması/çalışmaları ihbar tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermiş ve işçiye söz konusu çalışmaları için ihbar tazminatı ödenmiş veya ödenmemiş olması imkân dahilindedir. Önceki çalışmanın/çalışmaların ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermemiş olması da karşılaşılabilecek bir olasılıktır. Şüphesiz önceki çalışması/çalışmaları

57 Yargıtay 9 HD, E 2022/781 K 2022/2159, 22.02.2022. Başka kararına konu olan olayda işçi, davalıya ait işyerinde 24.03.2003-07.04.2006 ile 01.10.2006-31.10.2012 tarihleri arasında iki dönem halinde çalışmış ve ilk çalışma dönemi yönünden iş sözleşmesinin askerlik nedeniyle feshedildiği anlaşılmış, ikinci çalışma dönemi kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdiğinden, ilk çalışma döneminin sonundaki ücret esas alınarak hesaplama yapılmıştır; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/32884 K 2020/17081, 26.11.2020.

ihbar tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermiş ancak son çalışması ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermemiş olabilir.

## ***B. KANUNİ DÜZENLEME DOĞRULTUSUNDA ARALIKLI ÇALIŞMALARIN BİRLEŞTİRİLİP BİRLEŞTİRİLEMEMEYECEĞİ SORUNU***

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin dördüncü fıkrasında bildirim şartına uymayan tarafın, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu hükmüne bağlanmıştır. Bilindiği üzere söz konusu tazminat, ihbar tazminatıdır<sup>58</sup>. Hükümden de anlaşıldığı üzere, tazminatın miktarı bildirim süresi ile ilişkilendirilmiştir. Bildirim süreleri ise maddenin birinci fıkrasında işçinin kıdemine göre tespit edilmiştir. Buna göre, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

İşçinin aralıklı çalışması durumunda ise ihbar tazminatına esas çalışma süresinin, dolayısıyla bildirim sürelerinin ne şekilde belirleneceğine ilişkin Kanunda açıklık getirilmemiştir. Kanun koyucu aralıklı çalışmalar açısından İşK m.18/IV hükmünde “*İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerle birleştirilerek hesap edilir*” ve İşK m.54/I hükmünde “*Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürelerin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önünde alınır*” düzenlemelerine yer vermiştir. Hükümde her ne kadar aralıklı çalışma ifadesine açıkça yer verilmemişse de bir işyerinde geçen ve birleştirilen süreler, eşyanın tabiatı gereği aralıklı geçen sürelerini işaret etmektedir<sup>59</sup>.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kanun koyucu aralıklı çalışmada ihbar tazminatına esas çalışma süresinin ne şekilde belirlenmesi gerektiğini açıkça düzenlememiştir<sup>60</sup>. Konuya ilişkin düzenleme yapılmamasının nedeninin bilinçli olup olmadığı ulaşılabilecek sonuç açısından önemlidir. Bu konuda sonuca ulaşırken sadece İşK m.17 düzenlemesinin lafzı değil, amacı da göz önünde bulundurulmalıdır. Bilindiği üzere, düzenlemenin amacı, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedileceği durumlarda taraflardan birine sözleşme serbestisi doğrultusunda fesih hakkını tanımak ve diğer taraftan sözleşmesi feshedilecek kişiye belli bir süre vermek suretiyle söz konusun kişinin (işçi ya da işveren) bazı hususlar açısından mağduriyetinin önüne geçmektir. Bu bakımdan işveren sözleşmeyi feshedecekse, işçinin söz konusu süre içinde kendisini mesleki ve sosyal yaşamı

58 İhbar tazminatına ilişkin açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 494 vd; Tunçomağ ve Centel (n 4) 221-222; Süzek (n 4) 555 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 957 vd; Narmanlioğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 377 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 192 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 638 vd; Sümer ve Kayırgan (n 10) 502 vd; Senyen Kaplan (n 4) 386 vd; Çil, İlke Kararları (n 10) 414 vd.

59 Ercüment Özkaraca, ‘Aralıklı Çalışmalarda İhbar Tazminatı (Karar İncelemesi)’ (2023) Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası İş Hukuku ile İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Karar İncelemeleri 2022 9, 14.

60 Aralıklı çalışmalarda sürelerin birleştirilmemesi gerektiği belirtilmiştir; bkz Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 962; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 639; Özkaraca, ‘(Karar İncelemesi)’ (n 59) 15. Aralıklı çalışmaların birleştirilmesi gerektiği yönündeki açıklamalar için bkz Süzek (n 4) 556.

bakımından hazırlaması, işçi sözleşmeyi feshedecekse işverenin iş gücü kaybını hazırlıksız biçimde yaşamaması ve bu süreç içinde işçi bulması öncelikli olarak amaç edinilmiştir. Dolayısıyla, süreli fesihle işçinin çalışma süresinin veya verdiği emeğin ödüllendirilmesi gibi bir gaye yoktur. Hükmün amacı, kanun koyucunun İşK m.17'de konuya ilişkin bilinçli olduğunu göstermektedir.

Madde hükmünün amacı dışında, Kanunun genelinde işçinin çalışma süresine bağlanan haklar açısından kanun koyucunun aralıklı geçen çalışmalara ilişkin düzenleme yaptığı dikkate alındığında da İşK m.17 hükmünün bilinçli şekilde düzenlendiği ortaya çıkmaktadır. Gerçekten yukarıda yer verdiğimiz üzere, kanun koyucu İşK m.18/IV ve m.54/I ve 1475 sayılı İş Kanunu m.14/II hükümlerinde aralıklı çalışmaların birleştirilmesi açısından düzenleme yapmıştır. Eğer kanun koyucu aynı ya da benzer anlayışı ihbar tazminatı için de benimsemiş olsaydı, çalışmaların birleştirilmesi gerektiğine ilişkin yaklaşımını m.17 hükmünde de ortaya koyardı<sup>61</sup>. İfade edelim ki, söz konusu hükümlerde ihbar tazminatı ile ilgili olmayan kurumlar düzenlendiğinden, ilgili hükümlerdeki esasların ihbar tazminatı için de göz önünde bulundurulması doğru olmayacaktır<sup>62</sup>.

Sonuç olarak gerek İşK m.17'de gerekse Kanunun genelinde benimsenen anlayış doğrultusunda, kanaatimizce İşK m.17 hükmünde konuya ilişkin bir boşluk bulunmadığından işçinin aralıklı çalışması hâlinde ihbar tazminatına esas çalışma süresi birleştirilemez

### **C. YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA ARALIKLI ÇALIŞMALARIN BİRLEŞTİRİLİP BİRLEŞTİRİLEMeyeCEĞİ SORUNU**

Kanun koyucunun 1475 sayılı İş Kanunu m.14/II hükmü ile konuyu sadece kıdem tazminatına özgülemesine rağmen, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 15.05.2017 tarihinde verdiği bir kararında "... İhbar tazminatı bakımından da hizmetlerin birleştirilmesi ve tüm süre için 6 haftalık ihbar tazminatı hesabı yapılması, ihbar tazminatı kurumunun amacına uygun olur. Aksi halde aralıklı çalışmalarda her bir fesih tarihinden itibaren ayrı ayrı ihbar tazminatı talebi gündeme gelebilecek olup, bu durum kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesini öngören mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. fıkrasına aykırılık oluşturur..." sonucuna ulaşmıştır<sup>63</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 14.09.2020 tarihinde verdiği bir kararında benzer yaklaşımı göstermiştir<sup>64</sup>.

61 Öğretide, işçinin çalışma süresinin hesaplanmasında kural olarak aralıklı çalışmaların birleştirilemeyeceği, birleştirmenin, ancak Kanunda hüküm olması hâlinde mümkün olabileceği açıklanmıştır; bkz Özkaraca, '(Karar İncelemesi)' (n 59) 15.

62 Öğretide aralıklı çalışma hâlinde çalışma sürelerinin birleştirilerek işçinin bulunacak çalışma süresine göre kıdem tazminatının ödenmesinin Kanun gereği sadece kıdem tazminatı ile ilgili bir husus olduğu ve ihbar tazminatı açısından hükmün kıyasen uygulanabilir bulunmadığı ifade edilmiştir; bkz Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 4) 962; Özkaraca, '(Karar İncelemesi)' (n 59) 17.

63 Yargıtay 22 HD, E 2017/7963 K 2017/11040, 15.05.2017 (www.legalbank.net).

64 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında "...Dairemizin kökleşmiş içtihatları uyarınca, fasilalı çalışmalar arasında 10 yıllık sürenin geçmemesi halinde 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi uyarınca hizmetler birleştirilmek sureti ile tüm hizmet süresi üzerinden kıdem ve ihbar tazminatı hesaplanması gerekmektedir..." ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/19800 K 2020/7438, 14.09.2020 (www.legalbank.net). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında açıkça 1475 sayılı Kanun m.14/II hükmüne atıf yapmamış, ancak ihbar tazminatı ifadesine de değinmek suretiyle fasilalı çalışmaların birleştirilmesi ve kıdem ile ihbar tazminatlarının belirlenen toplam çalışma süresi için davacının son aldığı ücret üzerinden hesaplanması gerektiği sonucuna varmıştır; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/27098 K 2020/11592, 13.10.2020 (www.legalbank.net).

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin konuya ilişkin sonradan kararlarında yer verdiği ifadeler ise, isabetli biçimde şu şekilde olmuştur: “...İhbar tazminatı bakımından ise, mülga 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesaplaması yapılması mümkün bulunmamaktadır...”<sup>65</sup>. Görüldüğü üzere, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, söz konusu kararlarında – 14.09.2020 tarihli kararında ve 22. Hukuk Dairesinin 15.05.2017 tarihinde verdiği kararında ulaştığı sonucun aksine – genel açıklama ile kıdem ve ihbar tazminatlarına esas çalışma sürelerinin aynı esaslar doğrultusunda belirlenemeyeceği görüşünde olduğunu belirtmiş ve bu bakış açısı ile de karara konu olan olaylarda sonuca varmıştır<sup>66</sup>. Yüksek Mahkeme söz konusu kararlarında ihbar tazminatı bakımından çalışma sürelerinin birleştirilmesine karar vermiştir.

Yargıtay tarafından benimsenen söz konusu yaklaşımın devam ettirilmesi, kısmi ya da tam ödemenin hizmetlerin birleştirilmesine olan etkisini de açıklığa kavuşturur. Zira önceki çalışma dönemlerine ilişkin ihbar tazminatının eksik ödenmesinin (kısmi ödemenin) çalışma sürelerinin birleştirilmesine etkisi Yargıtay daireleri tarafından farklı değerlendirilebilmekteydi. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 03.09.2019 tarihli kararına konu olan olayda ihbar tazminatına ilişkin kısmi ödeme yapılmış ve Daire, çalışma sürelerinin birleştirilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>67</sup>. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 02.06.2020 tarihli kararına konu olan olayda da kısmi ödeme yapılmış ancak 22. Hukuk Dairesi, konuya 9. Hukuk Dairesinden farklı yaklaşmıştır. Karardan anlaşıldığı üzere, eğer ilgili dönem için hiç ödeme yapılmamışsa sürelerin birleştirilmesi gerektiği sonucu çıkmaktadır. Eksik ödeme durumunda 22. Hukuk Dairesi, eksik ödeme ile de olsa ilk dönemin sonlandığına, çalışma sürelerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>68</sup>. Belirttiğimiz üzere, Yüksek

65 Yargıtay 9 HD, E 2021/5562 K 2021/9893, 03.06.2021. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/2888 K 2022/4083, 29.03.2022; Yargıtay 9 HD, E 2021/2563 K 2021/6777, 24.03.2021; Yargıtay 9 HD, E 2021/1401 K 2021/7667, 06.04.2021; Yargıtay 9 HD, E 2016/30941 K 2020/15949, 12.11.2020 (www.legalbank.net). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında yukarıda yer verdiği ifadelerle yine değinmiş, ancak aynı kararda “...İşçinin iş sözleşmesinin feshinde işçilik alacaklarının ödenmediği anlaşıldığında ise, bu defa aralıklı çalışma süreleri birleştirilmeli ve en son tazminata hak kazanacak şekilde gerçekleşen fеше göre son ücret üzerinden hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir...” sonucuna varmıştır; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2021/5594 K 2021/9895, 03.06.2021 (www.legalbank.net). Söz konusu ifadelerle değerlendirmenin ihbar tazminatı için de yapıldığı şeklinde bir sonuç çıkabilecekse de, kararın sonuç kısmında açıkça ihbar tazminatına değinilmediği görülmektedir.

66 Yargıtay 9 HD, E 2020/2695 K 2020/10160, 01.10.2020 (www.legalbank.net).

67 Kararda şu ifadelerle yer vermiştir: “...davacıya ödenen 389,65 TL ihbar tazminatı, çalışılan süre dikkate alındığında 2 haftalık ihbar önelini karşılamaktan uzaktır [...] ödenen ihbar tazminatı eksik olup bu nedenle ilk çalışma döneminin tasfiye edildiğinden söz edilemez. Bu nedenle her iki dönem çalışması birleştirilmek suretiyle toplam çalışma süresi üzerinden kıdem tazminat miktarı hesaplanmalıdır. İhbar tazminatı ise son ücretten tüm süre dikkate alınarak hesaplanmalı ve yapılan ödemeler mahsup edilmelidir..”; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/7225 K 2019/16914, 30.09.2019 (www.legalbank.net).

68 Yargıtay 22 HD, E 2018/10262 K 2020/5463, 02.06.2020. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin açıkladığımız yaklaşımı kararlarında daha açık olmak üzere şu şekilde ifade edilmiştir: “...işçilik haklarının ödendiği belirlendiğinde, önceki çalışmalarının tasfiye edildiği kabul edilmeli ve tazminat hesabı açısından daha sonraki çalışma süresine eklenmemelidir. Ancak yapılan ödemelerin yasal hakların altında kaldığının anlaşılması halinde yine tasfiye esası benimsenmekle birlikte zamanaşımı def’i sebebiyle zamanaşımına uğramamış dönem için belirlenen fark alacaklar, her bir dönem ücretine göre belirlenmeli ve istekler yönünden karar verilmelidir..”; karar için bkz Yargıtay 22 HD, E 2017/43241 K 2017/23879, 02.11.2017 (www.legalbank.net).



Mahkemenin son yaklaşımının devam ettirilmesi durumunda, ödemenin yapılmış olup olmadığı, yapılmışsa kısmi olup olmadığı hizmetlerin birleştirilmesine etki etmeyecek ve her çalışma dönemi bağımsız biçimde değerlendirilecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararlarında dikkat çeken başka bir nokta da davada ileri sürülen talebin çalışma sürelerinin birleştirilmesindeki etkisine ilişkindir. Örneğin bir kararında “... Mahkemece, davacının talebi doğrultusunda davalılar nezdindeki 01/01/2003-30/09/2005 tarihleri ile 10/08/2006-/09/12/2007 tarihleri arasındaki çalışmalarını için ayrı ayrı hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatları belirlenip buna göre hüküm kurulması gerekirken talep dışına çıkılarak her iki dönem çalışması birleştirilmek suretiyle tazminatların belirlenmesi HMK'nın 26.maddesine aykırı olup bozmayı gerektirmiştir...” sonucuna ulaşılmıştır<sup>69</sup>. Kararda ihbar tazminatı bakımından birleştirme yapılmayacağı sonucuna ulaşılmışsa da, söz konusu sonuç taleple bağıllıkla ilişkilendirilmiştir. Karara konu olan olayda ihbar tazminatının dönem dönem hesaplanmasına ilişkin talep olmasaydı, sürelerin birleştirilmesi gerektiği şeklinde bir sonuç karardan çıkmaktadır. Yargıtay 9. HD başka bir kararında “...davacı vekili davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini kıdem ve ihbar tazminatı ödenmediğini belirterek tüm hizmet süresi yönünden talepte bulunmuştur. Taleple bağıllık ilkesi nedeniyle fasıllı tüm hizmet süresi birleştirilerek kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanması isabetli...” ifadelerine yer vermiştir<sup>70</sup>. Söz konusu kararda da hizmetlerin birleştirilmesinden bahsedilmişse de, bunun gerekçesi taleple ilişkilendirilmiştir. Buna göre, bahsi geçen kararda ihbar tazminatına esas çalışma süresi belirlenirken talep olduğu için çalışma sürelerinin birleştirildiği şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Oysa kararın genelinde ihbar tazminatına ilişkin çalışma süresi belirlenirken dönemlerin birleştirilmemesi gerektiği açıklanmıştır.

Ulaştığımız sonuç uyarınca ifade edelim ki, çalışma sürelerinin birleştirilip birleştirilmemesi taleple bağlı bir durum değildir. Zira konu talebi değil, kanuni düzenlemenin somut olaya uygulanma şeklini ilgilendirir. İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde çalıştığı bütün süreleri (dönemleri) açıkladıktan sonra, talebinin çalışma sürelerinin birleştirilmesi yönünde olması ihbar tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesinde farklılığa yol açmamalıdır. Bu durumda – talep farklı olsa bile – İşK m.17 uyarınca yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar doğrultusunda her çalışma dönemi bağımsız kabul edilerek her dönem için ayrı ayrı ihbar tazminatı alacağı değerlendirilmelidir. Hiç şüphesiz işçinin sadece son dönem çalışmasına ilişkin dava dilekçesinde açıklama yapması ve ihbar tazminatı talep etmesi durumunda taleple bağıllık ilkesi gereği, önceki çalışma dönemleri dikkate alınmamalıdır.

Özetlenen kararlar doğrultusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ihbar tazminatına esas çalışma sürelerinin birleştirilmesi noktasında bugüne kadar temelde iki farklı yaklaşım sergilediğini söylemek yanlış olmaz. Ancak belirleyebildiğimiz kadarı ile özellikle 2021 yılının sonlarında ve 2022 yıllarında verilen kararlarında, Yüksek Mahkemenin her çalışma ilişkisinin bağımsız biçimde değerlendirilmesi gerektiği yönündeki görüşü öne çıkmıştır. Söz konusu yaklaşımın bundan sonra da devam ettirilmesi, konuya ilişkin uygulamada ortaya çıkmış hukuki sorunları ortadan kaldıracaktır.

69 Yargıtay 9 HD, E 2016/12299 K 2020/1308, 04.02.2020 (www.legalbank.net).

70 Yargıtay 9 HD, E 2020/6950 K 2021/4888, 25.02.2021 (www.legalbank.net).

Sürelerin birleştirilmesi çabası kısmi ödeme, tam ödeme, mahsup şekli, faiz, zamanaşımı gibi hususlarda sorunlar ortaya çıkarmaya devam edeceği gibi, genel olarak bildirim süresi ile ilişkilendirilen konular açısından da uygulamayı meşgul edecektir<sup>71</sup>. Nitekim tekrar vurgulayalım ki, ihbar tazminatına esas çalışma süresi belirlenirken çalışma sürelerinin birleştirilme çabası, yukarıda izah ettiğimiz gerekçeler nedeniyle Kanuna aykırıdır.

## ***D. ARALIKLI ÇALIŞMALARIN KANUNİ DÜZENLEME VE YARGITAY KARARLARI DOĞRULTUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ NETİCESİNDE ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR***

### ***1. Aralıklı Çalışmalar Hâlinde İhbar Tazminatına Hak Kazanma Koşulları Açısından Ortaya Çıkan Sonuç***

İşçinin aralıklı çalışması hâlinde ihbar tazminatına esas çalışma süresinin tespitinde farklı dönemlerde geçen çalışma sürelerinin birleştirilemeyeceği sonucuna ulaşıldığından, ihbar tazminatına hak kazanma koşulları her dönem için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Dolayısıyla ilgili dönemlerde iş sözleşmesinin nasıl sona erdiği, iş ilişkisi fesihle sona ermişse, sözleşmenin kim tarafından hangi gerekçe ile feshedildiği, ihbar önellerine uyulup uyulmadığı vb. hususlar araştırılmalıdır<sup>72</sup>. İfade edelim ki, bazı dönemler için ihbar tazminatının ödenmemiş olması, eksik ödenmiş olması ya da tamamen ödenmiş olması, diğer dönemlere açısından ihbar tazminatına hak kazanılmasına engel olmaz. Yukarıda özetlediğimiz Yargıtayın bazı kararlarında benimsediği aksi yöndeki yaklaşımın kabul edilmesi halinde de, çalışma sürelerinin birleştirilip birleştirilmemesinin tespiti açısından aynı araştırma yapılmalıdır. Daha net bir söyleyişle belli şartlar altında çalışmaların birleştirilmesi gerektiği görüşü savunulursa, her çalışma döneminin ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediği belirlenmeli ve hak kazandıracak şekilde sona eren çalışma süreleri dikkate alınmalıdır.

Yargıtay kararına konu olan bir başka olayda işçinin iki dönem halinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Buna göre işçi, 01.01.1995-03.02.2015 tarihleri arasında davalı işyerinde depo sorumlusu olarak çalışmış, önce iş sözleşmesi 06.12.2013 tarihinde emeklilik nedeni ile sona ermiş, ancak işçi çalışmaya devam etmiş ve 03.02.2015 tarihinde sözleşmesi işverence feshedilmiştir. Karardan anlaşıldığı üzere, işçinin iş sözleşmesi 03.02.2015 tarihinde ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermiştir. Yargıtay "...ihbar tazminatına ilişkin hesaplama; emeklilik öncesi dönemin dikkate alınması yerinde değildir. İş sözleşmesinin işçinin iradesi ile gerçekleşen emeklilik sureti ile sona erdiği hallerde, işçinin ihbar tazminatı talep hakkı olmadığından; bu tazminatın, 07/12/2013-03/02/2015 tarihleri arasındaki

71 Hizmetlerin birleştirilmesinin ortaya çıkaracağı sorunlara ilişkin bkz Özkaraca, '(Karar İncelemesi)' (n 59) 19.

72 Yargıtay'ın kararında "...3 dönem halinde çalıştığı, 1. dönemin kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek, 2. dönemin ise emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı ödenerek sona erdiği, bu dönemlerin tasfiye olduğu, dönemler arasında zaman farkı olup buna göre kıdem ve ihbar tazminatı açısından davalının zamanaşımı defii de dikkate alınarak, her bir dönemin ayrı ayrı o dönem içindeki kademisi ve fesih tarihindeki ücreti üzerinden değerlendirilerek ödemelerin faizsiz olarak mahsup edilmesi, varsa dönemsel olarak ayrı ayrı fark kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken 3 dönem çalışmanın tasfiye edilmemiş gibi toplanarak karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/13639 K 2020/2238, 13.02.2020 (www.legalbank.net).

emeklilik sonrası çalışılan süre dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca 4 haftalık bildirim süresi karşılığı hesaplanması gerekmektedir..." sonucuna ulaşmıştır<sup>73</sup>. Görüldüğü üzere Yüksek Mahkeme, ilk dönem çalışması işçi tarafından emeklilik nedeniyle sona erdirildiğinden işçinin ilk döneme ilişkin ihbar tazminatına hak kazanamadığını, ikinci dönem çalışması nedeniyle ihbar tazminatına hak kazandığını ve buna esas çalışma süresinin tespitinde sadece ilgili dönemin (ikinci dönemin) dikkate alınacağını belirtmiştir. Kısaca ifade etmek gerekirse, her dönem bağımsız şekilde değerlendirilmek suretiyle sonuca varılmıştır.

## **2. Aralıklı Çalışmalar Hâlinde İhbar Tazminatının Hesaplanmasında Esas Alınacak Son Ücret ile Çalışma Süresi ve Faiz Açısından Ortaya Çıkan Sonuç**

İhbar tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı her çalışma dönemi açısından ayrı ayrı değerlendirileceğinden hesaplamada bu durum dikkate alınmalıdır. Yani işçinin çalıştığı dönemlerin bazıları ya da tamamı açısından ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılırsa hesaplama, alacağı hak kazanılan her dönem açısından ayrı ayrı yapılmalıdır. Dolayısıyla, her dönem açısından çalışma süresi ve son ücret belirlenmelidir<sup>74</sup>. Eğer işçi değil de işveren ihbar tazminatı talep etmişse şüphesiz aynı sonuç yine geçerli olacaktır.

Yargıtayın özellikle 2020 yılı öncesindeki aksi yöndeki kararlarında benimsediği sonucun kabul edilmesi halinde, çalışma sürelerinin birleştirilip birleştirilmemesinin tespiti açısından her çalışma döneminin ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ancak ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren en son dönemdeki ücret esas alınarak hesaplama yapılmalıdır. Dolayısıyla çalışmaların birleştirilmesi gerektiği görüşü savunulursa, en son ücret üzerinden ve ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren çalışma sürelerinin toplamı üzerinden tek bir hesaplama yapılır.

Benimsediğimiz görüş doğrultusunda, misâl olarak işçinin 11.10.2018-11.10.2020 ve 11.10.2022-11.10.2024 tarihleri arasında iki dönem hâlinde çalıştığı ve her iki dönem sonunda da iş sözleşmesinin işverence haksız bir şekilde feshedildiği bir durumda, ilk iş ilişkisi bakımından hak kazandığı ihbar tazminatı 11.10.2020 tarihindeki giydirilmiş brüt ücreti ve iki yıllık çalışma süresi nedeniyle altı haftalık ücreti üzerinden; ikinci dönem nedeniyle hak ettiği ihbar tazminatı 11.10.2024 tarihindeki giydirilmiş brüt ücreti ve yine iki yıllık çalışma süresi sebebiyle altı haftalık ücreti üzerinden hesaplanacaktır<sup>75</sup>. İşçinin son dönem çalışmasından önceki çalışması/çalışmaları nedeniyle ihbar

73 Yargıtay 9 HD, E 2020/1580 K 2021/5099, 25.02.2021. Başka bir kararına konu olan olayda işçi iki dönem davalıya ait işyerinde çalışmış ve ikinci çalışması ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermemiş, ilk çalışma dönemi ise ihbar tazminatına hak kazandıracak biçimde feshedilmiştir. Yüksek Mahkeme iki dönemi ayrı ayrı değerlendirmiş ve ilk dönem için ihbar tazminatına hükmetmiştir, karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2021/1662 K 2021/5861, 09.03.2021. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/30941 K 2020/15949, 12.11.2020 (www.legalbank.net).

74 İhbar tazminatına esas ücretin belirlenmesi için yapılan genel açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 496-497; Tunçoğlu ve Centel (n 4) 222; Süzek (n 4) 557 vd; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 4) 962 vd; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 384; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 193; Sümer ve Kayırgan (n 10) 511 vd; Senyen Kaplan (n 4) 387.

75 Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/2888 K 2022/4083, 29.03.2022; Yargıtay 9 HD, E 2016/30941 K 2020/15949, 12.11.2020 (www.legalbank.net).

tazminatına hak kazanması, ancak son dönem çalışması için ihbar tazminatı alacağıın doğmamış olması da mümkündür. Bu durumda da yine ihbar tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren iş ilişkisinin sona erdiği tarihteki ücret ve çalışma süresi belirlenerek hesaplama yapılmalıdır<sup>76</sup>.

İhbar tazminatına hak kazanılan bazı dönemler açısından hak edilen ihbar tazminatının ödendiği tespit edilirse, ödemenin yapıldığı ilgili iş ilişkileri bakımından ihbar tazminatına hükmedilemeyecekken; ihbar tazminatının eksik ödendiği belirlenirse, ilgili dönemlere yönelik bakiye ihbar tazminatı alacağına hükmedilecektir<sup>77</sup>. Bu noktada kabul ettiğimiz görüş uyarınca, ilgili dönemdeki çalışma süresinin uzunluğu ve dönemin sonundaki ücret miktarı belirlenerek hak edilen toplam ihbar tazminatı dönem açısından tespit edilmeli ve önceden ödenen ihbar tazminatı mahsup edilmelidir. Bakiye ihbar tazminatı alacağı belirlenirken, farklı bir deyişle mahsup işlemi yapılırken önceden ödenen ihbar tazminatına faiz işletilmemelidir.

İhbar tazminatının hesaplanması bakımından talep edilmiş olması şartı ile faiz hususu da önem arz eder<sup>78</sup>. Aralıklı çalışma halinde son ücretin ve çalışma süresinin belirlenmesi kadar, faize ilişkin ilkelerin tespiti de önemlidir. Eğer işçi, önceki dönem çalışması/çalışmaları sonrasında (yeni iş ilişkisinden önce ya da yeni iş ilişkisi başladıktan sonra) işvereni temerrüde düşürmüştü, temerrüt tarihi itibari ile ilgili dönem ya da dönemler sonunda hak edilen ihbar tazminatı için faiz işlemeye başlamalıdır. Son dönem çalışması nedeniyle hak kazandığı ihbar tazminatı için de yine temerrüt tarihi itibariyle faiz işlemelidir. Ancak işçi önceki dönem/dönemler sonucunda hak kazandığı ihbar tazminatına yönelik işvereni temerrüde düşürmemişse ve son dönem çalışmasından sonra ancak dava açmadan önce işverene ihtarname göndermişse, ihtarnamenin içeriği doğrultusunda sonuca ulaşılmalıdır. Buna göre, ihtarname ile sadece son çalışma dönemindeki çalışma süreleri esas alınarak bir talepte bulunulmuşsa, talep edilen döneme ilişkin hak kazanılan ihbar tazminatı için ihtarname tarihi itibariyle faiz işlemeye başlayacaktır. Ancak ihtarnamede çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir sınırlama yapılmaksızın ihbar tazminatı talep edilmişse, ilgili bütün dönemler nedeniyle hak kazanılan ihbar tazminatları için ihtarname tarihinden itibaren faiz işleyecektir. Buna mukabil, arabuluculuk sürecinden önce işveren müttemerrit kılınmamışsa arabuluculuk anlaşamama tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren faiz işletilecektir<sup>79</sup>.

76 Yargıtayın kararına konu olan olayda işçi üç dönem çalışmış ve son iki dönem ihbar tazminatına hak kazandırmayacak şekilde, ilk dönem çalışması ise hak kazandıracak biçimde sonlanmıştır. Karardaki ifadeler şu şekildedir: "...Bu nedenle davacının ilk dönem çalışmasında iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiği dikkate alınarak anılan dönem yönünden dava konusu kıdem ve ihbar tazminatlarının 30/05/2000 feshit tarihindeki ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken..."; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/32882 K 2020/17080, 26.11.2020 (www.legalbank.net).

77 Yargıtay bir kararında "...tüm hizmet süresi birleştirilerek kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanması isabetli ise de davacıya 2011/10. Ay bordrosunda 3.733.43 Euro ihbar tazminatı olarak yapılan tahakkukun banka kaydıyla ödendiği anlaşıldığından yapılan ödemenin mahsubu gerekirken mahsup yapılmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2020/6950 K 2021/4888, 25.02.2021. Her ne kadar söz konusu bu kararda ulaştığımız sonucun aksine çalışmaların birleştirilmesi gerektiğinden bahsedilmişse de, karar mahsup işlemi açısından önemlidir. Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/7225 K 2019/16914, 30.09.2019 (www.legalbank.net).

78 İhbar tazminatında faize ilişkin yapılan genel açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 705 vd; Süzek (n 4) 558; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 965; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I (n 4) 386-387; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 193; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 602; Sümer ve Kayırgan (n 10) 456.

79 Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz Yargıtay 9 HD, E 2022/3222 K 2022/3813, 21.03.2022; Yargıtay 9 HD, E 2022/714 K 2022/2010, 17.02.2022.

### 3. Aralıklı Çalışmalar Hâlinde İhbar Tazminatına İlişkin Zamanaşımı Süresi Açısından Ortaya Çıkan Sonuç

Aralıklı çalışmalarda ihbar tazminatı alacağına ilişkin ulaştığımız sonuç çerçevesinde zamanaşımı süresinin ne zaman işlemeye başlayacağı ve kıdem tazminatında olduğu gibi çalışma dönemleri arasında geçen sürenin önemli olup olmadığı değerlendirilmelidir. Açıkladığımız üzere, aralıklı çalışmada ihbar tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı her iş ilişkisinin sona eriş şekline göre ayrı ayrı bağımsız biçimde incelenmelidir. Bu nedenle zamanaşımı süresi de her dönem sonunda hak kazanılan ihbar tazminatları için göz önünde bulundurularak hesaplanmalıdır<sup>80</sup>.

İhbar tazminatı iş ilişkisinin sona ermesiyle talep edilen bir alacak olduğundan, İşK ek madde 3 uyarınca kabul edilen beş yıllık zamanaşımı süresi her iş ilişkisinin sona ermesiyle birlikte işlemeye başlamalıdır. Çalışma dönemlerinden sonra yeni iş ilişkisinin kurulması zamanaşımını kesen ya da durduran bir neden değildir. Daha net bir deyişle, aynı işveren nezdinden yeniden çalışılmaya başlanmış olması önceki çalışmalar nedeniyle hak kazanılan ihbar tazminatına ilişkin işlemeye başlamış olan zamanaşımı süresini kesmeyecek ya da durdurmayacaktır. Bu bakımdan çalışmalar arasında geçen süre değil, davanın ne zaman açıldığı önemlidir.

Örneğin 11.10.2020'de iş ilişkisinin sona erdiği ve bir yıl sonra 11.10.2021'de işçinin aynı işveren nezdinde yeniden çalışmaya başladığı, bu çalışmasının da 11.10.2023'te sona erdiği bir olasılığa; ilk dönem çalışması için hak kazanılan ihbar tazminatı 11.10.2025 tarihinden sonra ve ikinci dönem çalışması nedeniyle hak edilen ihbar tazminatı ise 11.10.2028 tarihinden sonra zamanaşımına uğramış olur. Yargıtay bir kararında “...Somut olayda; davacının davalı işveren nezdinde, 01.10.1985–15.04.1987, 05.08.1993–27.10.1993, 20.03.1996–09.06.1997 ve 19.06.2008–05.04.2010 tarihleri arasında olmak üzere dört dönem çalışması olduğu görülmektedir. 19.06.2008 tarihinde başlayan 4. Dönem çalışmaya kadar verilen aranın on yılı aşması ve davalı tarafından zamanaşımı definin ileri sürülmesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının 19.06.2008–05.04.2010 tarihleri arasındaki 4. Dönem için hesaplanması gerekirken, 4. Dönem öncesi çalışmaların da dikkate alınarak 3 yıl 6 ay 23 gün üzerinden kıdem tazminatı ve 56 gün üzerinden ihbar tazminatı hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifadelerine yer vermiştir<sup>81</sup>. Karardan anlaşıldığı üzere, çalışmalar arasında geçen süre esas alınarak zamanaşımı süresi değerlendirilmiştir. Oysa kararda ihbar tazminatı yönünden aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle hesaplama yapılamayacağı açıklanmıştır. Farklı bir deyişle, kararda her çalışma dönemi için ihbar tazminatı alacağının değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varıldığı anlaşılmaktadır. Buna rağmen, zamanaşımı süresinin çalışmalar arasında geçen süre esas alınarak değerlendirilmesi isabetli olmamıştır. Ancak karara konu olan somut olay nezdinde ifade edelim ki, söz konu kararda her dönemin sona erdiği tarihte dava açılan tarih arasında geçen süre de esas alınsaydı da zamanaşımı süresi açısından ulaşılan sonuç farklı olmazdı.

80 İhbar tazminatında zamanaşımı süresine ilişkin genel açıklamalar için bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 4) 497; Süzek (n 4) 558; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 965; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 13) 194; Ekmekçi ve Yiğit (n 4) 583 vd; Sümer ve Kayırgan (n 10) 515 vd; Senyen Kaplan (n 4) 387.

81 Yargıtay 9 HD, E 2021/2563 K 2021/6777, 24.03.2021. Konuya ilişkin başka bir kararında da çalışmalar arasında geçen süre esas alınmıştır. Ancak ulaşılan bu sonuç, kararda benimsenen anlayışla ve Yargıtay'ın genel yaklaşımı ile uyumludur. Zira bahsi geçen kararda aralıklı çalışma hâlinde hizmetlerin birleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Karar için bkz Yargıtay 9 HD, E 2016/19800 K 2020/7438, 14.09.2020 (www.legalbank.net)

## SONUÇ

İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde aralıklı çalışması durumunda, kıdem ve ihbar tazminatlarına esas çalışma süresi belirlenirken söz konusu çalışmaların tamamının dikkate alınıp alınmayacağı önemli bir hukuki sorundur. Hukuki sorunun kıdem tazminatı bakımından açıklığa kavuşturulmasında 1475 sayılı Kanunun hâlen yürürlükte olan 14. maddesi dikkate alınmalıdır. Bu noktada hükmün ikinci, beşinci ve sekizinci fıkraları konunun değerlendirilmesinde özellikle göz önünde bulundurulmalıdır.

Anılan düzenlemeler doğrultusunda kıdem tazminatına esas çalışma süresi belirlenirken kural olarak çalışmaların birleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Yargıtay ise, “iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi”, “kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren iş sözleşmelerine ilişkin çalışma dönemleri açısından tasfiyenin gerçekleşmemiş olması” ve “çalışmalar arasında zamanaşımı süresinin geçmemiş olması” hâlinde, aralıklı çalışmaları kıdem tazminatına esas çalışma süresine eklemektedir.

Hukuki sorunun ihbar tazminatı açısından değerlendirilmesinde Kanunun geneli ve özellikle İŞK m.17 hükmü esas alınmalıdır. Kıdem tazminatından farklı biçimde, ihbar tazminatına esas çalışma sürelerinin birleştirilmesi gerektiğine ilişkin Kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmamızda yer verilen kararlar doğrultusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ihbar tazminatına esas çalışma sürelerinin birleştirilmesi noktasında bugüne kadar temelde iki farklı yaklaşım sergilediği görülmüştür. Ancak tespit edebildiğimiz kadarı ile özellikle son kararlarında (2021 yılının sonlarında ve 2022 yıllarında verilen kararlarında), her çalışma ilişkisinin bağımsız biçimde değerlendirilmesi gerektiği yönündeki görüşü öne çıkmıştır. Söz konusu yaklaşımın bundan sonra da devam ettirilmesi, konuya ilişkin uygulamada ortaya çıkmış hukuki sorunları sonlandıracaktır.

## KAYNAKÇA

Akyiğit E, *Kıdem Tazminatı* (2. Baskı, Seçkin 2010).

Alpagut G, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı* (Beta 2010).

Arslan Durmuş S, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı* (On İki Levha 2021).

Baycık G, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar* (Yetkin 2011).

Canıklıoğlu N, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ (2019) Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 23-24 Kasım 2018 185-369.

Çelik N, Canıklıoğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).

Çil Ş, *Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı* (Turhan Kitabevi 2009).

Çil Ş, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2019-2021 Yılları* (9. Baskı, Yetkin 2022).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (5. Baskı, On İki Levha 2023).

Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (9. Baskı, Beta 2019).

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion 2022).

Narmanlıoğlu Ü, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (1973).

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta 2014).

- Özkaraca E, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu* (Beta 2008).
- Özkaraca E, 'Aralıklı Çalışmalarda İhbar Tazminatı (Karar İncelemesi)' (2023) Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası İş Hukuku ile İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Karar İncelemeleri 2022, 9-19.
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (12. Baskı, Yetkin 2022).
- Sevimli KA, *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (Beta 2019).
- Sümer HH, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı, Seçkin 2019).
- Sümer HH ve Kayırgan H, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (3. Baskı, Seçkin 2022).
- Süzek S, *İş Hukuku* (22. Baskı, Beta 2023).
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (10. Baskı, Beta 2022).
- Yamakoğlu E, 'Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişisine Etkisi' (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi, 145-165.