

125083

**KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN  
HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ  
( Yüksek Lisans Tezi )**

**İLHAMİ AKAN  
Eskişehir - 1997**

**ANABOLU ÜNİVERSİTESİ  
MERKEZ KÜTÜPHANESİ**

**T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN  
HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

**( YÜKSEK LİSANS TEZİ )**

**İLHAMİ AKAN**

**Danışman: Prof. Dr. Ercan GÜVEN**

**ESKİŞEHİR**  
**1997**

Anadolu Üniversitesi  
Merkez Kütüphane

## ÖZET

Çalışma süresi boyunca işyeri ve işveren değişikliklerinin ortaya çıkması olasıdır. Böyle durumlarda, kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak hizmet süresinin belirlenmesi, önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun çözümünde izlenecek yol da, İş Kanunu'nun 14. maddesinin, 2., 3., 4. ve 5. fıkralarında içeriği ve koşulları belirlenmiş olan “hizmetlerin birleştirilmesi” yöntemidir.

Kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesi konusu, kamu kuruluşları ve özel sektör açısından ayrı ayrı incelenmelidir.

Kamu kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilmesinin koşulları; birleştirilecek hizmetlerin tamamının kamu kuruluşlarında geçmiş olması, ayrılmadan önceki son çalışmanın işçi statüsünde geçmiş olması, Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük, ya da toptan ödeme almaya hak kazanılmış olması, önceki hizmet akitlerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde son bulmuş olması, şeklinde sıralanabilir.

Özel sektörde hizmetlerin birleştirilmesinin koşulları ise, yine İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında belirlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen 2. fıkra sadece özel sektör için uygulanmamaktadır. İşyerinin taşınması ve işçinin başka işyerine gönderilmesi haliyle çalışma sürelerinin aralıklı olması hali, kamu ve özel sektörün, hizmetlerin birleştirilmesindeki ortak sorunları olarak ayrı bir bölümde incelenmiştir. Özel sektörde genel kural, işçilerin kıdemlerinin, hizmet aktinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden bağlanmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağı, işyerlerinin devir veya intikali, ya da herhangi bir şekilde bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere taşınması halinde işçinin kıdeminin işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağıdır.

## ABSTRACT

The occurrence of the transfers of the enterprise and the employer is probable during the working period. In such situations, the determination of the period of the service to be taken as a base in counting the indemnity of the seniority has been appeared as an important issue. The method of uniting of the services whose conditions and context is also determined in labor law's 14 th article's paragraphs; 2., 3., 4., and 5., is the way to be followed in solving of this issue.

In terms of the indemnity of the seniority, the issue of uniting of the services should be examined separately according to the public institutions and private sector.

The conditions of the uniting of the services in the public institutions; the completion of the services to be united should be spent in the public institutions, the last working before leaving should be spent as a worker. According social insurance law, to be deserved old age or disability or to get wholesale payment to the former contracts of service should be ended such a worker which will deserve to the indemnity of the seniority and it should not paid an indemnity of the seniority, to the former period of the service can be lined up in this way.

The conditions of the uniting of the services in the private sector; Again, is determined in in labor law's 14 th article's 2 nd paragraph It should be stated that, aforementioned 2 nd paragraph hasn't just applied for the private sector. Transporting of the enterprise and with the sending of the workers to another enterprise, being interval of the working period, in the uniting of the public sector and the private sector's services as common problems are examined in a separate part. The general rule in the private sector is the seniority of the workers of the service contract should be continued or irrespective of its reestablishment, of the some employer or the years they worked in different enterprises by being paid attention, turning over and transition of the enterprises or in any way the transition from one employer to another employer or in case transporting to another or seniority of the worker according to the contract of services total periods will be counted.

## İÇİNDEKİLER

|                  |   |
|------------------|---|
| KISALTMALAR..... | X |
| GİRİŞ.....       | 1 |

### BİRİNCİ BÖLÜM

## KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN KAMU KURULUŞLARINDA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ

### §1. KAMU KURULUŞLARI DEYİMİNİN KAPSAMI HAKKINDA GENEL BİLGİLER

|   |   |
|---|---|
| I. Genel Bütçeli Daireler.....                                  | 2 |
| II. Katma Bütçeli İdareler.....                                 | 2 |
| III. 468 Sayılı Kanunun 4.Maddesinde Belirlenen Kuruluşlar..... | 3 |
| IV. Özel Bütçeli İdareler.....                                  | 3 |

### §2. KAMU KURULUŞLARINDA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİNİN MAHİYETİ

|  |    |
|--|----|
| I. Genel Kural ve İstisnası.....   | 4  |
| 1. Kıdem Belirlenmesinde Genel Kural.....  | 4  |
| 2. Genel Kuralın Bir İstisnası Olarak Hizmetlerin Birleştirilmesi.....   | 4  |
| 3. Hizmet Süresinin Belirlenmesinde Resmi Belgelerin Geçerliliği.....  | 5  |
| II. Hizmetlerin Birleştirilmesinin Koşulları.....  | 6  |
| III. Kamu Kuruluşlarında Hizmetlerin Birleştirilmesi Olanakları Veren Hizmet<br>Akdinin Sona Erme Şekilleri.....                         | 12 |
| 1. Hizmet Akdinin İşveren Tarafından 1475 Sayılı Kanunun 17.<br>Maddesinin II. Bendinde Gösterilen Nedenler Dışında<br>Feshedilmesi..... | 13 |
| 2. Hizmet Akdinin İşçi Tarafından, Kanunun 16. Maddesinde<br>Gösterilen Nedenlerle Feshedilmesi.....                                     | 14 |
| 3. Hizmet Akdinin Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Feshedilmesi.....  | 15 |
| 4. Hizmet Akdinin Yaşlılık, Emeklilik veya Malullük Yahut<br>Toptan Ödeme Almak Amacıyla Feshedilmesi.....                               | 16 |
| 5. Kadın İşçinin, Evlenmesi Sebebiyle Hizmet Akdini Feshetmesi.....  | 16 |
| 6. İşçinin Ölümü.....  | 16 |
| 7. Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Diğer Fesih Nedenleri.....   | 17 |
| IV. Statü Değişikliklerinde Hizmetlerin Birleştirilmesi.....   | 17 |
| 1. Memurluktan İşçi Statüsüne Geçenler Bakımından.....   | 18 |
| 2. İşçilikten Memur Statüsüne Geçenler Bakımından.....   | 24 |
| 3. İşçilikten Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçenler Bakımından.....   | 25 |
| 4. Statü Değişiklikleriyle İlgili Diğer Sorunlar.....  | 26 |
| V. Borçlanılan Askerlik Süresinin Birleştirilmesi.....   | 28 |

### **§3. KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA BİRLEŞTİRME KONUSU OLMAYAN SÜRELER**

|  |    |
|--|----|
| I. Fikir İşçilerinin 3008 Sayılı Kanun Dönemindeki Çalışmaları .....                       | 31 |
| II. 4/10915 Sayılı Kararnameye Göre Yevmiyeli Teknik Personel Statüsündeki Çalışmalar..... | 32 |
| III. Kıdem Tazminatına Hak Kazandırmayacak Şekilde Sona Eren Hizmetler.....                | 33 |
| IV. Özel İşyerlerinde Geçen Hizmetler.....   | 33 |
| V. Daha Önce Kıdem Tazminatı Ödenmiş Süreler .....   | 33 |
| VI. Borçlanılmayan Askerlik Süresi.....  | 33 |

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN ÖZEL SEKTÖRDE HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

#### **§1. ÖZEL SEKTÖRE AİT İŞYERİNİN KAPSAMI HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

|  |    |
|--|----|
| I. Genel Olarak .....  | 34 |
| II. Aynı İşverenin İşyerleri ve Burada Geçen Süreler.....          | 34 |
| 1. İşveren ve İşyeri Tanımlarının Anlam ve Önemi.....              | 34 |
| 2. İşverenin Aynı İşyerinde Geçen Çalışma Süreleri.....            | 37 |
| 3. Aynı İşverenin Değişik İşyerlerinde Geçen Çalışma Süreleri..... | 38 |

#### **§2. İŞYERİNİN DEVİR VE İNTİKALİNDE HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

|   |    |
|---|----|
| I. Genel Olarak.....  | 39 |
| II. İşverenin Şahsındaki Değişiklik Halleri.....  | 39 |
| 1. İşverenin Sıfatının Değişmesi.....   | 40 |
| 2. İşyerinin El Değiştirmesi.....   | 40 |
| III. El Değiştirme Halinde Hizmetlerin Birleştirilmesinin Koşulları.....                    | 41 |
| 1. Eski ve Yeni İşveren Arasında Halefiyetin Bulunması.....                                 | 41 |
| 2. Sözleşmenin Taraflarca Feshedilmemiş Olması.....   | 42 |
| 3. İşyerinin Nitelik Değiştirmesi.....  | 42 |
| IV. El Değiştirme Halinde İşverenlerin Sorumluluk Halleri.....                              | 44 |
| 1. Genel Olarak.....  | 44 |
| 2. Sorumluluğun Hukuksal Niteliği.....  | 45 |
| 3. İşyerinin 12.07.1975 Tarihinden Sonra Devri veya El Değiştirmesi Halinde Sorumluluk..... | 46 |
| 4. İşyerinin 12.07.1975 Tarihinden Önce Devri veya El Değiştirmesi Halinde Sorumluluk.....  | 46 |

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN KAMU VE ÖZEL SEKTÖR**  
**KURULUŞLARINDA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİNİN ORTAK**  
**SORUNLARI**

**§1. İŞYERİNİN TAŞINMASI VE İŞÇİNİN BAŞKA İŞYERİNE**  
**GÖNDERİLMESİ HALİNDE HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| I. İşyeri Bakımından..... | 47 |
| II. İşçi Bakımından.....  | 47 |

**§2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ARALIKLI OLMASI DURUMUNDA**  
**HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

|  |           |
|--|-----------|
| I. Genel Olarak.....   | 47        |
| II. İşin Niteliği Bakımından Aralıklı Çalışmalar.....  | 48        |
| III. Geçici Nedenlerden Kaynaklanan Aralıklı Çalışmalar.....                                   | 50        |
| 1. Grev ve Lokavtta Geçen Süreler.....   | 50        |
| 2. Muvazzaf Askerlikte Geçen Süreler.....  | 51        |
| 3. İşçinin Hastalığında Geçen Süreler.....   | 52        |
| 4. İşyerindeki Zorlayıcı Sebepler Nedeniyle Çalışılmadan Geçen Süreler.                        | 53        |
| 5. İşverenin Kusuru Nedeniyle İşyerinin Ceza Olarak Kapanması<br>Halinde Geçen Süreler.....    | 54        |
| 6. Tutuklulukta Geçen Süreler.....   | 54        |
| 7. Sendika Yönetiminde Geçen Süreler.....  | 54        |
| 8. Haftanın Belirli Günlerinde Çalışma Halinde Kıdem.....                                      | 55        |
| 9. Günün Belirli Saatlerinde Çalışılması Halinde Kıdem.....                                    | 56        |
| 10. Ayrı Hizmet Akitleriyle Birden Çok İşyerinde Çalışılması Halinde<br>Kıdem.....             | 56        |
| IV. Hizmet Akdinin Aralıklı Olarak Kurulması.....  | 58        |
| 1. Zincirleme Hizmet Akitlerine Dayalı Çalışma Süreleri.....                                   | 58        |
| 2. Önceki Hizmet Akitlerinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak<br>Şekilde Sona Ermesi.....    | 59        |
| 3. Önceki Hizmet Akitlerinin Kıdem Tazminatına Hak<br>Kazandırmayacak Şekilde Sona Ermesi..... | 61        |
| <b>SONUÇ.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>YARARLANILAN KAYNAKLAR.....</b>   | <b>65</b> |

## KISALTMALAR

|            |   |
|------------|---|
| a.g.e.     | :Adı geçen eser                                 |
| E.         | :Esas   |
| E.İ.T.İ.A. | :Eskişehir İdari ve Ticari İlimler Akademisi    |
| H.D.       | :Hukuk Dairesi                                  |
| H.G.K.     | :Hukuk Genel Kurulu                             |
| H.U.H.     | :Hukuk Umumi Heyeti                             |
| İBBGKK     | :İctihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı |
| K.         | :Karar  |
| R.G.       | :Resmi Gazete                                   |
| s.         | :Sayfa  |
| s.         | :Sayılı (Kanun)                                 |
| S.         | :Sayı   |
| S.G.K.     | :Sayıştay Genel Kurulu                          |
| T.         | :Tarih  |
| T.C.       | :Türkiye Cumhuriyeti                            |
| T.D.       | :Tetkik Dairesi                                 |
| Yarg.      | :Yargıtay                                       |



## GİRİŞ

İş Hukuku'nun, işçi-işveren ilişkileri açısından işçiye tanıdığı en önemli haklardan birisi de kıdem tazminatıdır. Ancak, çalışma hayatının tamamının, bir işverenin bir işyerinde geçmemesi her zaman karşılaşılabilecek bir durumdur. Bir başka deyişle, çalışma süresi boyunca, işyeri ve işveren değişikliklerinin ortaya çıkması ya da kamu çalışanları için istihdam statüsünün değişmesi olasıdır. Böyle durumlarda, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin belirlenmesi için hizmetlerin birleştirilmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesi konusunu, kamu kuruluşları ve özel sektör kuruluşları açısından ayrı ayrı inceleyeceğiz.

Çalışmamızın birinci bölümünde, kıdem tazminatı bakımından kamu kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilmesini inceleyeceğiz. Bu bölümde, öncelikle kamu kuruluşları deyiminin kapsamını belirleyecek, ardından kamu kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilmesinin mahiyetini ortaya koyacağız. İstihdam statülerinin değişikliği hallerinde hizmet birleştirmesinin nasıl yapılacağını da bu bölümde ele alacağız. Son olarak kıdem tazminatının hesabında birleştirme konusu yapılamayacak süreleri saptayacağız.

İkinci bölümde, kıdem tazminatı bakımından özel sektörde hizmetlerin birleştirilmesini irdeleyeceğiz. Bu bölümde de öncelikli olarak inceleyeceğimiz konu, özel sektöre ait işyerlerinin kapsamı ve aynı işverenin işyerlerinin belirlenmesi olacak. İkinci bölümde ayrıca, işyerinin devir ve intikali hallerinde hizmetlerin nasıl birleştirileceği konusuna da değinilecektir.

Çalışmamızın son bölümünde ise, kıdem tazminatı bakımından, kamu ve özel sektör kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilmesinin ortak sorunları üzerinde durulacaktır. Bu başlık altında ele alacağımız sorunlar, işyerinin taşınması ve işçinin başka işyerine gönderilmesi hali ile, çalışma sürelerinin aralıklı olması sorunlarıdır.

**BİRİNCİ BÖLÜM**  
**KIDEM TAZMİNAT BAKIMINDAN, KAMU KURULUŞLARINDA**  
**HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

**Ş1. KAMU KURULUŞLARI DEYİMİNİN KAPSAMI HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

Kamu kuruluşlarında çalışanlara ödenecek kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4., 5., ve 6., fıkralarında düzenlenmiştir. Kamu kuruluşları deyiminin kapsamı da, söz konusu maddenin 7. fıkrasında belirtilmiştir.

Buna göre, "kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeleri idareler ile, 468 sayılı Kanunun 4. maddesinde sayılan kurumları" kapsamaktadır.

Genel bütçeli idarelerle, katma bütçeli idareler<sup>(1)</sup> ise, bütçe kanunlarıyla belirtilmiştir. Gelişmekte olan bir ülke olmamız nedeniyle, sürekli yeni genel müdürlükler, enstitüler, üniversiteler ve bakanlıklar kurulması, bunu zorunlu hale getirmektedir.

Özel bütçenin tanımı, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu'nun 115. maddesinde yapılmıştır. Maddede tanımlanan özel bütçeye sahip idareler, İş Kanunu 14/7. madde anlamında, özel bütçeli idareler kategorisinde yerini almaktadır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Türkiye Büyük Millet Meclisi Tarafından Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkındaki 468 sayılı Kanun, 2 Nisan 1987 Tarih ve 3346 sayılı Kanunun<sup>(2)</sup> 14. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Açıklamalarımızda, 468 sayılı Kanunun 4.maddesinin karşılığı olan, 3346 sayılı Kanunun 2. maddesinden yararlanacağız.

---

(1) Fıkra "genel, katma ve özel bütçeli idareler" tanımı yer alsa da, her yıl hazırlanan bütçe Kanunlarında, "genel bütçeli daireler" ve "katma bütçeli idareler" tanımı geçmektedir. Kanunlardaki, hukuk tekniği bakımından sakıncalı olan bu çelişkinin giderilmesi gerektiği kanısındayız.

(2) R. G., T. 09.04.1987, S. 19426, s. 10842

## I. Genel Bütçeli İdareler

18.12.1996 tarih ve 4219 sayılı, 1997 Mali Yılı Bütçe Kanunu'na<sup>(3)</sup> göre genel bütçeli daireler; Türkiye Büyük Millet Meclisi, Cumhurbaşkanlığı, Sayıştay Başkanlığı, Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Danıştay, Yargıtay, Devlet İstatistik Enstitüsü, Diyanet İşleri Başkanlığı, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Orman Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Kültür Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Çevre Bakanlığı, Denizcilik Bakanlığı, Denizcilik Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı olarak sayılmıştır.

## II. Katma Bütçeli İdareler

18.12.1996 tarih ve 4222 sayılı, Katma Bütçeli İdareler 1997 Mali Yılı Bütçe Kanunu'na<sup>(4)</sup> göre, katma bütçeli idareler; Tarım Reformu Genel Müdürlüğü, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Devler Su İşleri Genel Müdürlüğü, Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Petrol İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Telsiz Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğretim Kurulu, Ankara Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimar Sinan Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Dicle Üniversitesi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Harran Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Niğde Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Muğla Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi Osmangazi Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi' dir.

<sup>(3)</sup> R. G., T. 28.12.1987, S. 2289 - mükerrer, s. 24

<sup>(4)</sup> R. G., T. 29.12.1996, S. 22862 - mükerrer, S. 6 - 7

### III. 468 Sayılı Kanunun 4. Maddesinde Belirlenen Kuruluşlar

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 7. fıkrası, 468 Sayılı Kanunun 4. Maddesinde belirlenen kuruluşların da kamu kuruluşları deyiminin kapsamı içerisinde olduğunu belirlemiştir. Ancak, 468 sayılı Kanun, 2 Nisan 1987 Tarih ve 3346 sayılı, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Fonların, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkındaki Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

468 sayılı Kanunun 4. maddesi, 3346 sayılı Kanunun 2. maddesinde karşılığını bulmuştur. Esasen, İş Kanunu 14/7. madde anlamında, kamu kuruluşları deyiminin kapsamı bakımından önemli bir değişiklik yapılmamıştır. Yapılan değişiklik, fonların denetiminin de, Türkiye Büyük Millet Meclisine verilmesine yöneliktir.

3346 sayılı Kanunun 2. maddesinde belirlenen kuruluşlar ise, ödenmiş sermayesinin yarısından fazlası kamu tüzel kişiliklerince sağlanmış olan kurumlar ile, bu kurumların ödenmiş sermayesinin yarısından fazlasını sağlamış oldukları diğer kurumlar ve yukarıda sayılanlardan olmamakla beraber, kendilerine bazı kamu yetki ve görevleri verilmiş olup, galip vasıfları bu kamu hizmetlerini yürütmek olan ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından olmayan özel Kanunlara tabi kurumlar ve İller Bankası' dır.

### IV. Özel Bütçeli İdareler

1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu'nun 115. maddesinde özel bütçe, yerel gelirleri ve giderleri içeren bütçe olarak tanımlanmıştır. Ülkemizde, yerel gelir-gideri içeren özel bütçelere sahip idareler; belediyeler, il özel idareleri ve köylerdir.

Mahalli idarelerin, özel bütçeli idareler oldukları konusunda, öğretisi ve uygulamada bir ihtilaf yoktur. Ancak Yargıtay, bu idarelerce kurulan teşekkül ve müesseselerin kamu kurumu niteliğinde olup olmadığı konusunda çelişkili görüşlere sahiptir.

Sorun, Türk Ticaret Kanunu'nun 18. maddesine, devlet, vilayet, belediye gibi kamu tüzel kişilikleri tarafından kurulan teşekkül ve müesseselerin Ticaret Hukuku literatürüne göre "tacir" sayılmasından kaynaklanmaktadır. Zira bu kuruluşlar, Ticaret Kanunu'nun tanımıyla "kendi kuruluş Kanunları gereğince hususi hukuk hükümleri dairesinde idare edilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere" kurulmaktadır. Bu da, faaliyetlerini, özel hukuk kurallarına tabi olarak yapmaları gereğini ve "tacir" sıfatı kazanmalarını sonuçlandırmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, faaliyetin özel hukuk kuralları altında yapılmakta olması itibarıyla, TTK 18/1. madde anlamında elde edilen tacir sıfatının, kamu kuruluşu niteliğine zarar vermeyeceği sonucuna varırken, ( HGK. 21.09.1983 tarih, 1980/11-2721 E, 1983/823 K. ), 9. Hukuk Dairesi, TTK 18. maddede gösterilen şekilde ticari olarak işletilmek üzere kurulmuş müesseselerin, İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan

kurumlardan olmadıkları görünüşündedir. (H. D. 15.01.1986 tarih, 1985/10598 E. 1986/10 K. ).

3346 sayılı Kanununun 2/2. maddesi, mahalli idarelerin ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, ödenmiş sermayesinin yarısından fazlasını sağladığı kurumları, bu Kanunun denetiminin dışında tutmuştur. Ancak bunun, sözü edilen kurumların, kamu kurum ve kuruluşu olma özelliğini etkilememesi gerektiği kanısındayız. Çünkü böylesi kuruluşların, kamu kuruluşu olup olmadığının ölçüsü "mahalli gelir ve giderleri içeren bütçeleri"; kısaca, özel bütçeleri olup olmadığıdır. Gerçekten bütçe özel bütçe ise, "tacir" sıfatının varlığı, kamu kuruluşu niteliğine etki etmemelidir. Farklı bir yorum, İş Kanunu'nun 14/7. maddesinin sözüne ve ruhuna aykırı sonuçlar ortaya çıkmasına neden olacaktır.<sup>(5)</sup>

## **Ş2. KAMU KURULUŞLARINDA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİNİN MAHİYETİ**

### **I. Genel Kural ve İstisnası**

#### **1. Kıdem Belirlenmesinde Genel Kural**

Kıdem tazminatına esas olacak hizmet sürelerinin belirlenmesinde genel kural, kamu kuruluşlarında veya özel işyerlerinde çalışanlar bakımından herhangi bir farklılık arz etmemektedir. İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi ve bu maddenin konumuzla ilgili 2. fıkrası, genel kural mahiyetindedir. Buna göre işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden kurulmuş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali ya da herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi, veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

Görüldüğü gibi her işveren çalıştırdığı işçinin, kendi işyeri veya işyerlerindeki hizmeti sonucunda hak ettiği kıdem tazminatını ödeme sorumluluğu altındadır. İşveren, işçisinin daha evvel başka işverenler nezdinde verdiği hizmetlerde hak ettiği kıdem tazminatıyla yükümlü değildir. Sorumluluğun hal, şekil ve şartları İş Kanunu'nda belirlenmiştir. Birden fazla işverenin hizmetinde geçen sürelerin birleştirilerek, bir işverene kıdem tazminatı sorumluluğu yüklemek mümkün değildir.

#### **2. Genel Kuralın Bir İstisnası Olarak Hizmetlerin Birleştirilmesi**

İş Kanunu'nun 14/4. maddesiyle, "her işverenin, işçisinin kendi işyerinde geçen hizmetinden doğan kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğü" genel kuralına bir istisna getirilmiştir. Bu istisna, T.C. Emekli Sandığı veya Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi

<sup>(5)</sup> Yargıtay, çeşitli tarihli kararlarında, OYAK, Noterlikler, Tarım Kredi Kooperatifleri, Türk Hava Kurumu, Ziraat Odası ve TÜBİTAK gibi kuruluşların, İş Kanunu 14/7. madde anlamında, kamu kuruluşu niteliğinde olmadıkları görüşünü ortaya koymuştur.

olarak, aynı ya da farklı kamu kuruluşlarında çalışıp da bu hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiler ile ilgilidir. Buna göre, koşulların oluşması halinde, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi ve hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatının ödenmesi öngörülmüştür.

Bu hüküm, 1927 sayılı Kanunla <sup>(6)</sup> yapılan değişiklikle getirilmiştir. Değişikliğin Hükümet gerekçesinde, memur statüsünde belli bir süre çalışıp da kamu kuruluşlarında işçi statüsüne geçilerek emeğinden yararlanan kişilerin uğradığı haksızlığın giderilmesi düşüncesinden hareket edildiği belirtilmiştir. Gerçekten 1927 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, memurluktan işçiliğe geçenlerin, memurlukta geçen hizmet sürelerine ait kıdem hakları herhangi bir düzenleme altında değildi. O dönemde, 228 sayılı Kanunun 15. maddesi, 1214 sayılı Kanunla <sup>(7)</sup> değiştirilmiş ve bu değişiklikle işçilikten memurluğa geçenlerin işçilikte geçen kıdemleri güvenceye alınmış, memurluktan işçiliğe geçenler için bir düzenleme yapılmamıştır. 1927 sayılı Kanunla, bu eksiklik giderilerek memurluktan işçiliğe geçenlerin, memurlukta geçen hizmet sürelerine ait kıdem hakları da güvence altına alınmıştır. Daha sonra, 2829 sayılı, Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkındaki Kanunla, <sup>(8)</sup> konu genel bir düzenlemeye kavuşturulmuş ve 1214 sayılı Kanunla bu Kanunun değiştirdiği 228 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Özetle; kural olarak her işveren, kendi çalıştırdığı işçinin kıdeminden kaynaklanan tazminatını ödemek yükümlülüğü altındadır. Bu bakımdan, özel sektörde geçen çalışmalar için herhangi bir hizmet birleştirmesi sözkonusu değildir. Ancak kanun koyucu, bu kurala kamu çalışanları bakımından bir istisna getirmiştir. Buna göre, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında çalışan bir işçi, bu hizmetlerin birleştirilmesiyle yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanması halinde, hizmetleri birleştirilerek son çalıştığı kamu kuruluşundan, toplam hizmet süresi üzerinden kıdem tazminatını alacaktır. İşçi son çalıştığı kamu kuruluşundan, kıdem tazminatına hak kazandıran bir başka sebeple ayrılırsa; kıdeminin tesbitinde bu kez, aynı maddenin genel nitelikteki ikinci fıkrası hükmüne tabi olacak ve hizmetlerinin birleştirilip birleştirilemeyeceği yine bu fıkradaki esaslara göre değerlendirilecektir. <sup>(9)</sup>

### **3. Hizmet Süresinin Belirlenmesinde Resmi Belgelerin Geçerliliği**

Kamu Kuruluşlarında geçen hizmetlerin belirlenmesinde resmi belgelerin geçerliliği konusu genelde üzerinde fazla durulmamakla beraber, sorunun temelini teşkil etmesi bakımından önem taşıdığı kanısındayız.

<sup>(6)</sup> R. G., T. 12.07.1975, S.15293

<sup>(7)</sup> R. G. T., 06.02.1970, S. 13419

<sup>(8)</sup> R. G., T., 27.05.1983, S. 18059

<sup>(9)</sup> TEZ KOOP-İŞ, L475' den Doğan Kıdem Tazminatı Uygulaması, Tez Koop-İş Sendikası Eğitim Yayınları, N:18

Yargıtay bu konuda, genel olarak, ilgili sosyal güvenlik kurumlarının resmi kayıtlarını esas almakla beraber; belgelerin doğru olmadığı inandırıcı delillerle kanıtlandığında, ispat sonucunda belirlenecek sürenin de geçerli olabileceği eğilimindedir. Hatta denilebilir ki, resmi kayıtlar hizmet sürecinin tesbitinde sadece bir ispat vasıtasıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, "işe giriş bildirgeleri, işverence düzenlendiğinden gerçek çalışmayı yansıtmıyor olabileceği" düşüncesiyle, tanık beyanlarının da gözönünde tutulması gerektiğini belirtmiş ve bu durumu, bozma sebebi olarak kabul etmiştir. <sup>(10)</sup> Eski tarihli bir kararda ise, resmi belge ve tanıklarla kanıtlanamayan hizmet süresinin belirlenmesi için, yemin teklifinde bulunulmasında dahi bir sakınca görülmemiştir. <sup>(11)</sup>

Yakın tarihli bir karar da aynen şu ifadeler yer almaktadır. "...Kuşkusuz kamu kuruluşlarında kıdem tazminatına esas alınacak sürelerin tesbitinde resmi kayıtların yanlış olduğu inandırıcı delillerle saptanmadıkça, resmi kayıtların esas alınması gerekir. Ortada resmi kayıt olarak, davacının yaşlılık aylığı bağlanmasına esas alınan sigorta kayıtları mevcuttur..." Şu halde, davacının emekliliğine ait hizmet süresini gösteren kayıtlar kurumdan getirilmek, sicil dosyası dosyaya konmak ve ona göre kıdem tazminatına esas olan süre tesbit olunmak, ancak bu kayıtların aksi ispatlanmış görülürse o takdirde şahit beyanlarına itibar etmek gerekir. <sup>(12)</sup>

## II. Hizmetlerin Birleştirilmesinin Koşulları

1475 sayılı İş Kanunu'nun, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin, konumuzla ilgili hükümleri, 4. ve 5. fıkralarda yer almaktadır. Nitekim 4. fıkroda "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir" hükmü yer almakta ve 5. fıkroda da yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınamayacağı öngörülmektedir.

Bu hükümler ışığında, kıdem tazminatı bakımından, kamu kuruluşlarında çalışan işçinin hizmetlerinin birleştirilmesinin koşullarını şu şekilde belirleyebiliriz.

**a) Birleştirilecek hizmetlerin tamamı kamu kuruluşlarında geçmiş olmalıdır:** İş Kanunu'nun 14/4. maddesi, hizmetlerin kıdem tazminatına esas olmak üzere

<sup>(10)</sup>Yarg. 9. H. D., T. 06.11.1987, E. 1987/9672, K. 1987/9926

<sup>(11)</sup> Osman USTA, İş Kanunu'ndan Doğan Kıdem Tazminatı, Ankara 1988 s.143'ten, H.U.H. 15.04.1953, 78/37

<sup>(12)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 21.11.1988, E. 1988/8414, K. 1988/11036

birleştirilmesini, T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetler için öngörmüştür. Buradaki "kamu kuruluşları" deyiminin kapsamı da, yine 14/7. maddede belirlenmiştir. Dolayısıyla, işçinin önceki hizmetleri İş Kanunu 14/7. madde anlamındaki bir kamu kuruluşunda geçmemiş ise, kıdem tazminatı bakımından hizmet birleştirilmesi yapılması mümkün değildir.

İşyerinin evvelce kamu kuruluşu niteliğinde faaliyetlerini sürdürmekte olup, idari bir tasarrufla özel işyeri olmasında yine aynı kural geçerlidir. Her ne kadar personelin arzusu dışında, idari tasarrufla statü değişmiş olsa da, hizmetin birleştirilmesi söz konusu değildir. Yargıtay da kamu kuruluşu niteliği değiştirilen bir işyerinde, daha önce memur ve sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmetlerin birleştirilemeyeceği görüşündedir. (13) Bir başka deyişle, "sadece kamu kuruluşunda çalışmış olmak da yeterli değildir. Çalışılan kamu kuruluşunun, 14. maddenin 7. fıkrasında belirtilen kuruluşlardan olması gerekir. Bu konuda toplu veya bireysel hizmet akitlerine aksine bir hüküm konulamaz, konulsa bile uygulanamaz. (14)

Cuhruk, sonraki işveren için ek bir külfet getirildiği gerekçesiyle bu hükmün, "aslında İş Hukukunun temel esaslarına yabancı olduğu" düşüncesindedir. (15)

Gerçekten İş Hukuku, işçiyle işveren arasındaki ilişkileri düzenler. Bu açıdan bakıldığında, bir "işveren" olarak devlet de, çalıştırdığı işçilerle ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından İş Hukukunun kapsamındaki unsurlardan birini oluşturur. Kanımızca Cuhruk, "İş Hukukunun temel esasları" derken konuyla ilgili, "işyerine ve işverene bağlılık" ve "işverenin, istihdam ettiği işçinin haklarından sorumlu olması" ilkelerini kastetmektedir. İş Kanunu 14/4. ve 5. madde hükümleri de belirli koşulların biraraya gelmesi halinde, son kamu işverenin her ne kadar kendi işyerinde geçmiş olmasa bile, istihdam ettiği işçinin, evvelce kamu kuruluşlarında verdiği diğer hizmetleri için de kıdem tazminatı ödemesini öngörmektedir. Nitekim bu hükmün, getirdiği sonuçlar bakımından, "İş Hukukunun temel esaslarına yabancı olduğu" düşüncesi, doğru bir yaklaşım olarak gözükmemektedir.

Belirtilmesi gereken nokta şudur ki; esasen bu hüküm, genel kurala bir istisna olarak konulmuş ve tutarlı gerekçelere dayandırılmıştır. Konulan bu hükümle, istihdam statüleri isteklerine bağlı olarak veya istekleri dışında değiştirilmiş kamu çalışanlarının bütün hizmetlerinin değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Her ne kadar hüküm, İş Hukukunun temel esaslarına yabancı gözükse de genel kurala tutarlı gerekçelerle ve sosyal zorunluluklarla getirilmiş bir istisna olması nedeniyle, bu hükmü bütünüyle İş Hukuku esaslarına göre değerlendirmenin de doğru olmayacağı düşüncesindeyiz.

(13) Yarg. 9. H. D., T. 28.11.1991, E. 1991/10506, K.1991/15038

(14) USTA, a. g. e., s. 134 - 135

(15) Mahmut CUHRUK, Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978, s. 48.



**b) Ayrılmadan önceki son çalışma, işçi statüsünde geçmiş olmalıdır:** İş Kanunu 14/4. madde hükmünün ve kıdem tazminatının, işçiler için sözkonusu olması temel ilkesinin açıklığı karşısında, kamu kuruluşlarında çalışanların hizmetlerinin birleştirilip, bu süreler toplamı üzerinden kıdem " tazminatı " verilebilmesi için temel koşulun, son kamu kuruluşundaki çalışmanın işçi statüsünde olması gerektiği kuşkusuzdur. Zira, fıkradaki hizmet birleştirilmesiyle, 1927 sayılı Kanundan önce ihmal edilmiş olan, işçilerin daha önce memurluk statüsünde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı yönünden değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Öğretide, T.C. Emekli Sandığı'na tabi olarak geçirilen hizmet sürelerinin, kıdem tazminatı hesabında birleştirilebilmesi için, bu hizmetlerin, memur statüsünde mi, yoksa işçi statüsünde mi geçmesi gerektiği konusunda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Bu konuyu ileride inceleyebileceğimiz için burada sadece sorunun varlığını belirtmekle yetiniyoruz. Ancak, hangi sosyal güvenlik sistemine tabi olursa olsun hizmet birleştirilmesi için, son kamu kuruluşunda geçen hizmetlerin işçi statüsünde olması konusunda bir tereddüt yoktur.

**c) Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, yaşlılık veya malullük, ya da toptan ödeme almaya hak kazanılmış olmalıdır:** İş Kanunu 14/4. madde gereğince, T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek, bu kuruluşlarda geçen toplam hizmet süresi üzerinden, son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı verilmesi için diğer bir koşul da, yaşlılık veya malullük ya da toptan ödemeye hak kazanılmış olmasıdır. Bir başka deyişle, değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin kıdem tazminatı hesabında birleştirilmesi, hizmet akdinin yaşlılık veya malullük ya da toptan ödemeye hak kazanılması suretiyle bozulması haline özgüdür.<sup>(16)</sup>

Bu esas, kamu düzeniyle ilgili ve mutlak buyurucu niteliktedir. <sup>(17)</sup> Toplu iş sözleşmeleriyle ortadan kaldırılamaz. Hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesine aksi bir hüküm konulmuş olsa dahi bu hüküm geçersizdir. <sup>(18)</sup> İş Kanunu'nun 98. maddesine 2320 sayılı Kanunla eklenen (D) fıkrası ile de, 14. madde hükümlerine aykırı hareket eden kamu ve özel işyeri yöneticileri aleyhine para ve hapis cezaları öngörülmüştür.

Hizmet akdinin bunun dışında bir başka sebeple feshedilmesi halinde, İş Kanunu 14/4. madde anlamında hizmet birleştirilmesi ve kıdem tazminatı ödenmesi sözkonusu olmaz.

Yargıtay bir kararında da işçinin bu fıkra hükmünden yararlanabilmesi için, yine aynı maddenin 3. fıkrası gereğince, aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış

<sup>(16)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 15.06.1987, E. 1987/5894, K. 1987/5983

<sup>(17)</sup> Durmuş ÖZDEMİR, Kıdem Tazminatı ve Milletlerarası 158 Sayılı Sözleşme, Ankara 1996, s. 12

<sup>(18)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 05.05.1983, E. 1983/1563, K. 1983/4450

Yarg. 9. H. D., T. 06.10.1989, E. 1989/7786, K. 1989/7642

Yarg. 9. H. D., T. 16.12.1980, E. 1980/12798, K. 1980/13429

Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s.460

bulduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelendirmesinin de şart olduğunu belirtmektedir.<sup>(19)</sup> Yargıtay bu kararında; yerel mahkemenin farklı gerekçelerle de olsa birleştirme kararı vermiş olmasına rağmen, gerekli bilgi ve belgeler toplanmadan sadece davacının davadaki beyanına dayanarak karar verildiği için kararı Kanun yararına bozmuştur.<sup>(20)</sup>

İş Kanunu 14/4. maddenin "... Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye..." ifadesinden, hizmetlerin birleştirilerek toplam hizmet süresi üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenmesi hakkının, yaşlılık veya malullük, ya da toptan ödemeye, sadece Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre hak kazanmış olan işçilere özgü olduğu anlaşılmaktadır.

Ancak bu konuda öğretilerde farklı görüşler de bulunmaktadır. Nitekim Reisoğlu, kanun koyucunun, işçi statüsünde ve hizmet akdiyle çalışan kimselerin, kural olarak Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olacaklarını düşünmüş olması nedeniyle, "işçi statüsünde çalışan kimselerin bir kısmının T.C. Emekli Sandığı'na tabi olduğunun bir an için gözden kaçırılmış olduğu" gerekçesiyle, sadece Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olan işçilerin değil. T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olan işçilerin de yararlanması gerektiği düşüncesindedir.<sup>(21)</sup>

Cuhruk' da "...Kanunun açık olan sözü dışında ne gerekcede ve ne de Yasama Meclisi belgelerinde böyle bir açıklık olmadığı..." gerekçesiyle Reisoğlu' nun görüşüne katılmakta ve, "...bu nedenlerle, fıkra hükmünden sadece sonraki kamu kuruluşunda Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi işçi statüsünde çalışanlar değil, aynı zamanda T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi işçilerden emeklilik aylığı almak için hizmet sözleşmesini feshedenler de yararlanabileceklerdir..." demektir.<sup>(22)</sup> Öğretilerdeki görüşlerin bir kısmının yukarıdaki şekilde olmasına karşın; T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi " işçi " kavramının kimleri kapsayacağı tartışılabilir.

Çenberci ve Yelekçi ise, açıkça üzerinde durmamakla beraber, benzer ifadelerle, hizmet birleştirmesi suretiyle kıdem tazminatı alma hakkını, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığı olarak işinden ayrılan işçilerle sınırlı bir uygulama olarak görmektedirler.<sup>(23)</sup>

<sup>(19)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 05.03.1986, E. 1986/1048, K. 1986/2497  
Cuhruk, a. g. e., s. 50

<sup>(20)</sup> R. G., T. 05.11.1989, S. 20333

<sup>(21)</sup> Sefa Reisoğlu, 1927 Sayılı Kanun Açısından Kıdem Tazminatı Ankara 1976, s. 54

<sup>(22)</sup> Cuhruk, s. g. e., s. 49-50

<sup>(23)</sup> Çenberci, s. g. e., s. 429, Memduh Yelekçi, İş Kanunu Külliyesi, Ankara, 1985, s. 237

Ekonomi' ye göre, "işçinin, çalıştığı son kamu kuruluşunda SSK'ya bağlı bulunması ve hizmet birleştirilmesi sonucu bu Kanuna göre yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması koşuldur." (24) Centel de Ekonomi'yle aynı görüştedir. (25)

Yargıtay, sorunu bir genelleme yaparak çözüme yoluna gitmiştir. Yargıtay'ca, İş Kanunu 14/4. maddeye dayanılarak birleştirilen hizmet süreleri üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenebilmesi için son kamu kuruluşunun işveren, çalışanın da işçi statüsünde olması gerektiği savunulmaktadır. (26) Böylece Yargıtay a göre, işçinin hizmet birleştirilmesinden yararlanabilmesinde, fesihten önce bağlı bulunduğu kurumun, Sosyal Sigortalar Kurumu ya da T.C. Emekli Sandığı olmasının bir önemi yoktur. Çalışan işçi, son Kamu Kuruluşu'nun da işveren olması yeterlidir.

Kanımca, kamu kuruluşlarında çeşitli statülerde ve çeşitli Kanunlara tabi olarak geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek son kamu kuruluşu işverenince bu süreler toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi, hakkı, sadece Sosyal Sigortalar Kurumu'na göre yaşlılık ve malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçilere özgüdür.

Yukarıdaki tartışma konusu 1927 sayılı Kanun'la getirilen söz konusu içeren fıkra metninin yeterince açık olmamasından kaynaklanmaktadır. (27) Halbuki, 1927 sayılı Kanunun gerekçesinde de, aynen "... 506 sayılı Kanuna göre yaşlılık veya malullük aylığı alarak işinden ayrılan işçilerin de daha önce memurluk statüsünde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı bakımından bir kayba uğratılmaksızın değerlendirilmesi sağlanmaktadır..." denilerek, sadece Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin bir kayba uğratılmamasının sağlandığı vurgulanmıştır. (28) Bu da, Reisoğlu' nun savunduğu gibi, "... yasa koyucunun işçi statüsünde çalışanların bazılarının T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olduğunu bir an için gözden kaçırmamasının..." sözkonusu olmadığını ortaya koymaktadır. (29) (30)

**d) Önceki hizmet akitleri, kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermiş olmalıdır:** Hizmet akdinin kıdem tazminatına hak kazandıracak bir sebeple sona ermesi kıdem tazminatı ödenmesinin temel koşullarından biridir. İş Kanunu'nun 14/4. maddesinde kamu kuruluşlarında geçen hizmetler için, kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesinin esasları belirlendikten sonra, maddenin 5. fıkrasında "...işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye ( 1475 s. Kanun 14. madde ) göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate..." alınmayacağı belirtilmiştir.

(24) Münir Ekonomi, Ferdi İş Hukuku, C. 1, İstanbul, 1984, s. 251

(25) Tankut Centel, İş Hukuku, C. 1, İstanbul, 1994, s. 216

(26) Yarg. 9. H. D., T. 11.12.1989, E. 1989/9608, K. 1989/10808

(27) Cuhruk a. g. e., s. 50

(28) Usta, a. g. e., s. 136

(29) Reisoğlu, a. g. e., s. 54

(30) Usta a. g. e., s. 136-137

Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri de, yine 14. maddenin birinci fıkrasında tek tek sayılmıştır. Beşinci fıkranın bu hükmü gereğince, işçinin kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı açısından birleştirilmesi bu sürelerle ilişkin hizmet sözleşmelerinin birinci fıkrada gösterilen sebeplerden birisiyle feshedilmiş olmasıyla mümkündür. <sup>(31)</sup>

**e) Önceki hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenmemiş olma koşulu:** İş Kanunu'nun 14/8. maddesi, "Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez" hükmünü içermektedir.

Bu kuralı hizmetlerin birleştirilmesine uyarladığımızda ortaya çıkan sonuç, birleştirmeye konu olan önceki hizmetler için kıdem tazminatı alınmışsa, birleştirme sonucunda kıdem tazminatı hesabında bu sürenin dikkate alınmayacağıdır. Aradaki nüans farkını ortaya koymak bakımından tekrar etmekte yarar umuyoruz ki, önceki hizmet süresi için kıdem tazminatının ödenmiş olması, İş Kanunu 14/4. madde anlamında hizmet birleştirilmesinin temel şartı olmayıp, birleştirmeye engel değildir. Önceki hizmet süreleri için ödenmiş olan kıdem tazminatı, birleştirme sonucunda ödenecek tazminat miktarının belirlenmesinde önemli role sahiptir.

Kıdem süresinin belirlenmesinde, hizmet birleştirilmesinde, hizmet birleştirilmesi sonucunda elde edilen toplam hizmet süresinin esas alınacağına kuşku yoktur. Ancak kıdem tazminatının miktarının belirlenmesinde ise öğreti ve uygulamada görüş ayrılıkları mevcuttur.

Öğretide, kıdem tazminatının, çalışma sürelerinin tamamına göre hesaplanıp, önce alınan tazminat miktarının düşülmesi suretiyle bulunması gerektiğini savunan yazarlar bulunduğu gibi <sup>(32)</sup>, kıdem tazminatı ödenen önceki hizmet süresinin sadece kıdem tazminatına hak kazandırıcı sürenin hesabında dikkate alınması, fakat kıdem tazminatı hesabında gözönünde bulundurulmaması gerektiğini savunanlar da vardır. <sup>(33)</sup>

Yargıtay'ın önceki görüşleri çeşitli farklılıklar içermekte iken, bugün için istikrar kazanmış bir görüşü mevcuttur. Yargıtay kararlarına göre, İş Kanunu'nun 14. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, "işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır..." hükmünün, sekizinci fıkradaki, "Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez." hükmüyle birlikte değerlendirilmesi gerekir. Böyle olunca da, kıdem tazminatı hesaplanırken, tüm çalışma süresini esas alan ve önce alınan kıdem tazminatı miktarını bundan mahsup eden hesaplama tarzı yasaya aykırılık teşkil etmektedir. <sup>(34)</sup>

<sup>(31)</sup> TEZ-KOOP. İŞ, a. g. e., s. 302

<sup>(32)</sup> Reisoğlu, a. g. e., s. 41

Ünal NARMANLIOĞLU, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, 1973, s. 265-266

<sup>(33)</sup> Çenberci, a. g. e., s. 433

<sup>(34)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 18.01.1971, E. 1971/14088, K. 1971/261

Yarg. 9. H. D., T. 03.03.1978, E. 1978/2894, K. 1978/3467

Bu durumda yapılacak olan, kıdem tazminatına hak kazandırıcı hizmet süresi ( en az bir tam yıl ) bakımından tüm hizmet süresinin dikkate alınması, fakat ödenecek tazminat miktarının sadece kıdem tazminatı ödenmemiş son hizmet süresine göre bulunmasıdır.<sup>(35)</sup>

Ancak, Yargıtay'ın bu şekilde istikrar kazanmış kararlarının iki istisnası bulunmaktadır. Birincisi, kıdem tazminatını alıp işyerinden ayrıldıktan sonra yeniden işyerine girerken, önceki dönemde ödenen kıdem tazminatının işverence faizi ile birlikte geri alınması halidir.<sup>(36)</sup> İkincisi ise, bir işçinin hizmet akdinin birden fazla feshedilip, kıdem tazminatlarını da ödendikten sonra yeniden aynı işte çalıştırılması halidir.<sup>(37)</sup>

### III. Kamu Kuruluşlarında Hizmet Birleştirilmesi Olanğı Veren Hizmet Akdinin Sona Erme Şekilleri

İş Kanununun 14. maddesinin 4. fıkrasında öngörülen, T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nda veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiğı hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödeneceğı kuralı, aynı maddenin 5. fıkrasıyla, işçinin hizmet akitlerinin, evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermemesi koşuluna bağlanmıştır. Kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri ise yine 14. maddede belirlenmiştir.

Buna göre hizmet akdinin ;

1. İşveren tarafından 1475 sayılı Kanunun 17. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen nedenler dışında,
2. İşçi tarafından aynı Kanunun 16. maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi,
5. İşçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, diğer şartlarında gerçekleşmesi durumunda, hizmet akdi feshedilen veya hizmet akdini fesheden işçiler, kıdem tazminatına hak kazanırlar.

<sup>(35)</sup> Usta, a. g. e., s. 106

<sup>(36)</sup> H. G. K., T. 10.04.1985, E. 1986/9-629, K. 1985/292

<sup>(37)</sup> Av. Güven ESEN, Çıktı-Girdi İşlemi ve Yargıtayın Yorumu, MSÇD, Yıl: 1 S. 2, s. 46  
Yarg. 9. H. D., T., 27.04.1981, E. 1981/3224, K. 1981/5604

Şimdi, kıdem tazminatına hak kazandıran bu fesih hallerini, yukarıda belirttiğimiz gibi, ana hatlarıyla inceleyebiliriz.

### **1. Hizmet Akdinin, İşveren Tarafından, 1475 Sayılı Kanunun 17. Maddesinin II. Bendinde Gösterilen Nedenler Dışında Feshedilmesi**

1475 sayılı Kanunun 17. maddesi, işverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenlemiştir. Buna göre;

A.Sağlık nedenleri

B.Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

C. İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması, nedenlerine dayanarak, işveren, süreci belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde dilerse hizmet akdinin süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin hizmet akdini feshedebilecektir.

14. maddenin ilk bendinde, hizmet akdinin işveren tarafından 1475 sayılı Kanunun 17. maddesinin II. bendinde gösterilen nedenler dışında feshedilmesi halinde, akdi feshedilen işçilerin kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için, hizmet akdinin, 17. maddenin I. bendinde gösterilen sağlık nedenleri, veya II. bendinde gösterilen zorlayıcı nedenler, ya da 17. maddenin II. bendinde gösterilenlerin dışındaki bir başka nedenle feshedilmiş olması gerekir.

#### **A. Sağlık Nedenleri**

aa) İşçinin kendi kastında veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

bb) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

( a ) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilemeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde de, işveren için hizmet akdinin bildirimsiz fesih hakkı tanınmıştır. Ancak bu da bazı koşullara bağlanmıştır. Buna göre, hastalık, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre, aynı Kanunun 13. Maddesindeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğmalıdır. Doğum ve gebelik hallerinde de bu süre, yine aynı Kanunun 70. maddesinde belirlenmiş olan sürenin bitiminden başlar. Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

## **B. Zorlayıcı Nedenler**

1475 sayılı Kanun, 17. maddesinin III. bendi uyarınca, işyerinde işçiyi, bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde de işverenin bildirimatsız fesih hakkı doğmaktadır.

Kısaca belirtelim ki, zorlayıcı nedenler, önceden dikkate alınmasına ve bunun sonucu olarak ortadan kaldırılmasına imkan bulunmayan ve dış etkenden kaynaklanan olay olarak tanımlanmaktadır.

14. maddenin emredici hükmü karşısında, bu nedenlere dayalı olarak hizmet akdi bildirimatsız feshedilen işçi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

## **2. Hizmet Akdinin İşçi Tarafından, Kanununun 16. Maddesinde Gösterilen Nedenlerle Feshedilmesi**

Hizmet akdi, 1475 sayılı Kanununun 16. maddesinde belirtilen nedenlerle işçi tarafından feshedilirse, bu durumda işçinin kıdem tazminatı isteme hakkı ortaya çıkmaktadır.

İşçinin bildirimatsız fesih hakkı başlıklı söz konusu maddede, kıdem tazminatı isteme hakkını doğuran fesih nedenleri sıralanmış olup, süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde, işçi aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir. Kıdem tazminatı hakkını doğuran fesih nedenleri şunlardır:

### **A. Sağlık Nedenleri**

aa) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması, sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,

bb) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

### **B. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri**

aa) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış nitelikler veya koşullar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerde işveren, işçiyi yanıltırsa,

bb) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birisinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa,

cc) İşçi işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlak bakımından düzgün olmazsa,

dd) İşveren işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini yasaya karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir su işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ihtamlarda bulunursa,

ee) İşveren tarafından işçinin ücreti yasa hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez ve ödenmezse,

ff) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tavizden değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa, (sözleşmeleri ve sözleşmelere bu fıkradaki halleri hakkında başka türlü kayıt konmamak koşuluyla)

### **C. Zorlayıcı Nedenler**

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı nedenler ortaya çıkarsa

### **3. Hizmet Akdinin Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Feshedilmesi**

Kanunda hizmet akdinin "muvazzaf askerlik dolayısıyla feshedilmesi" ibaresi kullanılmış ve feshin işçi yada işveren tarafından yapılacağı belirtilmemiştir. Bu nedenle, hizmet akdi, bu sebebe bağlı olarak işçi tarafından feshedilebileceği gibi, işveren tarafından da feshedilebilir.

Ancak, kıdem tazminatı hakkının dolumu için fesih halinin mutlaka muvazzaf askerlikle ilgili olması gerekir. Örneğin, ihtiyaç askerlik ya da yasal yükümlülük nedeniyle iş akdini fesheden işçinin, Kanunun bu açık hükmü karşısında kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.

Çünkü, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir Kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçilerin durumu, İş Kanunu'nun 27. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir.

Buna göre, bu durumda kişilerin hizmet akitleri maddede belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde işten ayrıldıkları tarihten itibaren en çok 90 gün içinde feshedilmiş sayılır.



#### **4. Hizmet Akdinin Yaşlılık, Emeklilik veya Malullük Aylığı Yahut Toptan Ödeme Almak Amacıyla Feshedilmesi**

Kıdem tazminatı hakkını doğuran bir başka fesih nedeni de, işçilerin, bağlı buldukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleridir.

Bu hükme göre, kıdem tazminatından yararlanabilmek için,  
I. İşçinin, yaşlılık, emeklilik veya malullük nedeniyle aylık veya toptan ödemeden yararlanmak amacıyla olması,

II. Hizmet akdini bu amaçla feshetmiş bulunması

III. Aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını ve ilgili kurum veya sandıklara bu amaçla başvurduğunu belgelemesi,

IV. Aylık veya toptan ödemede bulunacak kurum veya sandıkların Kanunla kurulmuş olması ve işçinin bu kurum ve sandıklara tabi bulunması gerekmektedir.

#### **5. Kadın İşçinin, Evlenmesi Nedeniyle Hizmet Akdini Feshetmesi**

1475 sayılı Kanunda, 2869 Kanunla yapılan bir değişiklik sonucunda, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi olanağı getirilmiştir.

Bu evliliğin Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulması bir zorunluluktur. Aksi takdirde, kadının kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olamaz.

Kanunun aradığı bir diğer koşul ise hizmet akdini sona erdirmeye arzusunun evlenme tarihinden itibaren bir yıl içerisinde ortaya çıkarılmasıdır.

#### **6. İşçinin Ölümü**

İş Kanunu'na göre işçinin ölümü halinde, yasal mirasçılara kıdem tazminatı ödenir. Bunun için ölen işçinin en az bir yıllık kıdemi olması gerekir. Bunun dışında ölüm nedeninin ve ölüm yerinin kıdem tazminatı hakkını etkilemesi sözkonusu değildir. Bir başka deyişle, işçinin iş kazası sonucu veya diğer herhangi bir nedenle ölmüş olmasının ya da ölüm olayının işyerinde veya işyeri dışında meydana gelmiş olmasının kıdem tazminatı hakkını etkilemesi düşünülemez.

## 7. Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Diğer Fesih Nedenleri

Aşağıda belirteceğiniz fesih hallerinin bir bölümü, 1475 sayılı Kanununun 16. maddesi ile 17. maddesine I ve III numaralı bentlerinin kapsamına girmekle beraber, özellik arz etmeleri ve çeşitli uyumsuzluklar nedeniyle Yargıtay kararlarına konu olmalarından dolayı, ayrıca belirtme gereğini duyduk.

1. Mevsimlik işçinin yeni çalışma döneminde işe davet edilmemesi,
2. İhbarsız fesih hakkının doğmadığı durumlarda iş akdinin feshedilmesi,
3. Sendika yöneticisinin yeniden işe başlatılması
4. Kanun dışı lokavt nedeniyle fesih,
5. Lokavt hakkının kötüye kullanılması nedeniyle fesih hakkının kullanılması,
6. İşyerinin devredilmesi, kapatılması, kamulaştırılması, yanması,
7. İşçinin sözleşmeli personel statüsünde geçirilmesi

## IV. Statü Değişikliklerinde Hizmetlerin Birleştirilmesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesine, 1927 sayılı Kanunla getirilen değişikliklerden birisi de, statüleri ne olursa olsun, belli koşullarla, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi ve toplam ücret süresi üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini öngören 4. fıkra hükmünün konulmasıdır. Söz konusu değişiklik, Kanunun hükümet gerekçesinde de açıkça belirtildiği gibi, "...memur statüsünde belli bir süre çalışıp da kamu kuruluşlarında işçi statüsüne geçilerek emeğinden yararlanan kişilerin uğradığı haksızlığın..." giderilmesini amaç edinmiştir. <sup>(38)</sup> Aynı gerekçede "...228 sayılı Kanun 1214 sayılı Kanunla değişik 15. maddesi, işçilikten memurluğa geçenlerin işçilikte geçen sürelerle ait kıdem tazminatını güvenceye bağlamış, fakat memurken işçi olanların memurlukta geçen sürelerine ait kıdem hakları herhangi bir Kanunla düzenlenmemiştir..." Getirilen bu fıkralarla istihdam statüleri tüm hizmet süresi içinde ister rızası ile ister rızası dışında değişikliğe uğramış kişilerin tüm hizmetlerinin değerlendirilmesi sağlanmış olacaktır. Böylece hizmet birleştirilmesi suretiyle 506 sayılı Kanuna göre yaşlılık veya malullük aylığı olarak işinden ayrılan işçilerin daha önce memurluk statüsünde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı bakımından bir kayba uğratılmaksızın değerlendirilmesi sağlanmaktadır <sup>(39)</sup> denilerek, açıkça, kamu kuruluşlarında geçen çalışma sürelerinin kıdemde göz önünde bulundurulması amaçlanmıştır. Gerekçe, özellikle çalışma statüleri değişikliğe uğrayan kişilerin bu değişikliklerin kendi istekleri ile veya istekleri dışında gerçekleşmesinin de önemli olmayacağı vurgulanmaktadır.

İstek veya istek dışında gerçekleşen söz konusu statü değişiklikleri üç grupta ele alınabilir:

- a) Memurluktan işçi statüsüne geçenler

<sup>(38)</sup> 1927 sayılı Kanununun Hükümet gerekçesi, Reisoğlu a. g. e. s. 101-104

<sup>(39)</sup> 228 sayılı Kanun, 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi. Hakkındaki Kanunla, ( R. G., T. 27.05.1983 S. 18059 ) yürürlükten kaldırılmış olup, içerik bakımından aynı amaca yöneliktir

- b) İşçilikten memur statüsüne geçenler
- c) işçilikten sözleşmeli personel statüsüne geçenler

## 1. Memurluktan İşçi Statüsüne Geçenler

Kamu kuruluşlarında memur olarak çalışmakta iken; sonradan kendi isteği ile veya isteği dışında işçiliğe geçenlerin, memurluktan geçen çalışmalarının İş Kanunu 14/4. maddesi anlamında hizmet birleştirilmesine konu olup olmayacağı sorunuyla ilgili olarak, söz konusu madde metninin, bu haliyle yeterli açıklığa sahip olduğu söylenemez. Nitekim bu konu, çok değişik yorumlarla öğretilmekte tartışılmaktadır.

Ancak madde metninin yeterli açıklığa sahip olmasına rağmen, 1475 sayılı Kanuna, kıdem tazminatı uygulaması bakımından değişiklik getiren 1927 sayılı Kanunun gerekçesinde, daha öncede değindiğimiz gibi, bu Kanunun amacının, kamu kuruluşlarında memur olarak çalışıp da, sonradan işçi statüsüne geçen ya da geçirilenlerin, memurlukta geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı bakımından korunması olduğu açıkça belirtilmektedir. Böylece İş Kanunu'nun, 14/4. maddesini, 1927 sayılı değişiklik getiren Kanunun gerekçesi anlamında değerlendirmenin doğru olacağı kanısındayız.

14/5. maddedeki düzenlemeye gelince, söz konusu fıkra hükmünü, değişik kamu kuruluşlarında çalışan sadece "işçi"lerin kıdem tazminatı hakkı doğurmayacak şekilde hizmet akitlerinin son bulması durumunda, kıdemlerinin hesabında dikkate alınmayacağı şeklinde anlıyoruz.

Bununla beraber, bu konuda bazı yazarlar İş Kanununun 14. maddesinin 4. ve 5. fıkralarındaki " işçi " ve " işçinin hizmet akdinin sona ermesi " şeklindeki ifadelerden birlikte hareketle, öğretilerde çok değişik görüşleri ortaya atmaktadırlar.

Şöyle ki, İş Kanunu'nun, 14/4. maddesinde sözü edilen, T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na bağlı olarak geçen hizmet sürelerinin bu fıkra anlamında hizmet birleştirilmesine konu olabilmesi için bu sürelerin ancak, hizmet akdine dayalı olarak, bir başka deyişle işçi statüsünde geçmiş olması gerektiğini düşünmektedirler. Bu konuda ekonomi; "Esasen, genellikle memurların tabi olduğu T. C. Emekli Sandığı kapsamında, işçi niteliğinde kimseler de bulunmaktadır. <sup>(40)</sup> İşte kıdem tazminatına ilişkin hizmet birleştirilmesinde dikkate alınacak süreler T. C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak memurlukta değil, işçi statüsünde geçirilmiş süreler olacaktır. Nitekim 4. fıkra ile bağlantılı olarak getirilen 5. fıkranın hükmü de bunu doğrulamaktadır. Hizmet akdi ilişkisi bulunmayan memur statüsündeki kimselerin memurluktan ayrılmaları, 14. maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir hal olduğundan,

<sup>(40)</sup> 506 sayılı S.S.K. Kanununa göre, genel olarak bir hizmet akdine dayanarak çalışan kimseler, yani işçiler sigortalı sayılmakla beraber, 14.07.1996 tarihli ve 722 sayılı " Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu " kapsamına giren memur niteliğindeki bekçiler de, bu Kanuna tabi tutulmuş ve S. S. K. Kanununa bağlanmışlardır.( SSK. m. 2 )

memurlukta geçen hizmet süresi kıdem tazminatında göz önünde tutulmayacaktır.” (41) görüşünü savunmaktadır.

Buna karşılık bazı yazarlar; Emekli Sandığı'na bağlı olarak geçen sürelerin, memur statüsünde veya işçi statüsünde geçmesinin önemi olmadığı görüşündedirler. Reisoğlu, fıkrada yeralan T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na bağlı olarak kamu kuruluşlarında geçen hizmet süreleri şeklinde ifade ile, hükümet tasarısının gerekçesinde de belirtildiği üzere, ön planda memurluk statüsünde geçen hizmet sürelerinin kastedildiğini ifade ederek, bir kamu kuruluşunda işçi statüsü içinde geçen hizmetin daha sonra aynı ya da değişik bir kamu kuruluşunda işçi statüsünde geçecek hizmetle birleştirilmesi yanında bir kamu kuruluşunda memuriyet statüsü içinde geçen hizmetlerinde sonradan işçilik statüsünde geçen hizmetlerle birleştirilmesi olanağının söylenemeyeceği kanısında olduğunu belirtmektedir. (42)

Cuhruk da, Ekonomi'nin görüşü doğrultusunda yorum yapıldığında, bir kamu kuruluşunda önce memur iken, aynı veya değişik kamu kuruluşunda işçi statüsünde çalışmasını sürdürmüş olan kimsenin hizmetleri anılan yasaya göre birleştirilecek yaşlılık veya malullük aylığına müstahak görülse bile, kıdem tazminatı olarak ancak sonraki kamu kuruluşunda işçi olarak çalıştığı sürenin kıdem tazminatını alabileceği gibi adaletsiz bir durumun ortaya çıkacağı, işte yasa koyucunun da zaten, söz konusu hükümlerle ön planda gidermeyi amaçladığı adaletsiz durumun bu olduğu düşüncesiyle, Reisoğlu'nun görüşünü paylaşmakta ve hükmün memuriyet statüsünde geçen hizmetleri kapsadığını düşünmektedir. (43)

Yargıtay da bu konuda değişik görüşler sergileyerek bir kararında, memurlukta geçen sürelerin birleştirilemeyeceği görüşüne varmış, (44) ancak daha sonra verdiği çeşitli kararlarda memuriyette geçen sürelerinde birleştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Hatta daha da ileri giderek, borçlanılan askerlikte geçen sürenin kıdem tazminatında nazara alınması yolunda görüş belirlemiştir. (45) Ancak Yargıtay, daha sonra verdiği bir kararında, istifa ile sonuçlanan memuriyette geçen sürelerin kıdemde nazara alınmayacağı görüşünü ortaya koymuştur. (46)

Kanımızca, Kamu kuruluşlarında T. C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi memur olarak geçen hizmet sürelerindeki istihdam statülerindeki farklılık İş Kanunu'nun 14/4. madde anlamındaki hizmet birleştirilmelerine engel değildir. geçekten 14. maddeye, kamu kuruluşlarında çalışanların hizmetlerini belirli şartlarla birleştiren değişikliği getiren 1927 sayılı Kanunun gerekçesinde, bu değişiklikteki amacın ne olduğu açıkça ortaya konulmuştur. Yasa metinlerinin yorumlanmasında öncelikle başvurulması gereken olgu yasa koyucunun iradesidir. Yasa koyucunun iradesi de, gerekçede açık ve net olarak

(41) Münir Ekonomi, kıdem tazminatına Hak Kazanma Şartları ve Kıdem Tazminatının Miktarı, 1927 sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar Seminerindeki Tebliği.

(42) Reisoğlu, a. g. e., s. 52

(43) Cuhruk, a. g. e., s. 48

(44) Yarg. 9. H. D., T. 01.02.1977, E. 1977/288, K. 1977/2106

(45) Yarg. 9. H. D., T. 23.11.1984, E. 1984/10089, K. 1984/10237

(46) Yarg. 9. H. D., T. 09.03.1987, E. 1987/2275, K. 1987/2757

yer almıştır. 1927 sayılı Kanunun amacı; memuriyette geçen hizmet sürelerinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasını sağlayacak, önceki statüsü memur olan işçilerin bu konudaki mağduriyetlerinin giderilmesidir.

Ancak önemle belirtelim ki, kıdem tazminatının hesaplanmasında " memurlukta " geçen önceki sürelerin 14/4. maddeye göre birleştirilmesinde, hizmet akdinin, sona eriş şekline ilişkin, 14/5. maddedeki düzenleme, kanımızca sadece işçileri kapsadığından, farklı uygulamalara da neden olmaktadır.

Bu bakımdan önceki hizmeti memur statüsünde geçen işçiler için açık bir sorun bulunmaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, İş Kanunu 14/5. maddenin uygulamasına sağlayacağı kolaylık bakımından, 657 sayılı Devlet Memurların Kanunu'nun 95. maddesinde sayılan memuriyetin sona erme halleriyle, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan kıdem tazminatını hak kazandıran fesih halleri arasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Memurluğun sona ermesi" başlıklı 98 maddesinde;

Devlet memurlarına söz konusu hükümlerine göre memurluktan çıkarılması, memurluğa alınma şartlarından herhangi birisine taşımadığının anlaşılması, memurluktan çekilmesi, istek, yaş haddi, malullük ve sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması ve ölümü hallerinde memurluğun sona ereceği belirtilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'na göre kıdem tazminatını gerektiren fesih sebepleri ise hizmet akitlerinin, işveren tarafından Kanunun 17/II maddesinde gösterilen sebepler dışında, işçi tarafından bu Kanunun 16. maddesi uyarınca, muvazzaf askerlik dolayısıyla, bağlı buldukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi, kadını evlendiği tarihten itibaren bir kendi arzusuyla sona erdirmesi, işçinin ölümü hallerini kapsamaktadır.,

Görüldüğü gibi, emekliye ayrılma ve ölüm hali dışında, memurluğun son bulması ile işçinin kıdem tazminatını gerektirir biçimde ayrılma şekilleri arasında bir benzerlik bulunmamaktadır.

Burada daha da önemli olan nokta, hizmet akdinin, kıdem tazminatına hak kazandırmayan son bulma halleri ile memuriyetin benzer şekilde son bulması arasında, paralellik kuracak bir düzenlemenin yapılmamış olmasıdır.

Bir kez daha belirtmek gerekirse; İş Kanunu 14/5. madde de, kıdem tazminatına hak kazandırmayan fesih halleri ( İş Kanunu 13. madde, işçi tarafından, İş Kanunu 17/II. madde ) yaşlılık, malullük veya toptan ödeme amacıyla, son fesihten önceki işçinin diğer fesih halleri ile ilgilidir. Bu fıkra hükmü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirlenen devlet memurluğundan ayrılma sebeplerini kapsamamaktadır. Böylece fıkra hükmü, Devlet Memurları Kanunu dışında, sadece işçilerin kıdem tazminatına hak kazandıran fesih hallerine girip girmediğinin tesbiti bakımından önem taşır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, memurluğun sona ermesi hallerini belirleyen, yukarıda değindiğimiz 98. maddesinde, memuriyetin sona ermesinin ilk hali olarak "memurluktan çıkarılma" sayılmaktadır.

Memurluktan çıkarılma halleri de, yine aynı Kanunun, 125. maddesinin (e) bendinde belirlenmiştir. buna göre, memurluktan çıkarılma halleri;

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek yardımında bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak ve bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c) Siyasi partiye girmek,

d) Özürsüz olarak, kesintisiz 10 gün veya bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak.

f) Amirine veya mahiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

i) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

j) Yurt dışında devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek, olarak belirtilmiştir.

Yine 98. maddede, "Memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi" hali, memurluğun sona erme hallerinden birisi olarak sayılmıştır.

Memurluğa alınma koşulları da, Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre, devlet memurluğuna alınacaklarda aranan -konumuzla ilgili - genel koşullar şunlardır:

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Bu Kanunun 40. maddesindeki yaş şartlarını taşımak,
- c) Bu Kanunun 41. maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,
- d) Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- e) Taksirli suçlar hariç, ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezasından hükümlü bulunmamak,
- f) Askerlik durumu itibarıyla,
  1. Askerlikle ilgisi bulunmamak,
  2. Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
  3. Askerlik çağına gelmiş ise, muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
- g) 53. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevini devamlı yapmasına engel olabilecek vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmaması şeklinde hükme bağlanmıştır.

İş Kanunu'nun, kıdem tazminatına hak kazandırmayan fesih halleri ile, memuriyetin son bulması hallerini karşılaştırıp, çakışan maddeleri ortaya çıkardığımızda, hangi şekilde biten memurluk hizmet süresinin birleştirmeye dahil edilebileceği belirlememizin en uygun yol olacağı kanısındayız.

İş Kanunu'nun 17/II. maddesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal ve benzerlerini düzenlemiştir. Bunlardan birini " haklı sebep olarak gören işveren, hizmet akdini derhal feshederek, kıdem tazminatı ödemez ve bu durum daha öncede değindiğimiz gibi, İş Kanunu 14/5. madde anlamında birleştirmeye konu olamaz.

Buna paralel olarak, konuya " memur " statüsünden bakıldığında, önce ( b ) bendi uyarınca, yukarıda saydığımız 48. maddedeki koşulları taşımadığı anlaşılacak memuriyetine son verilmesi aynı Kanunu memurluktan çıkarılma hallerini düzenleyen 125. maddesinin, a, b, d, e, f, g, h, i, j ve k bendlerinde aykırı hareket nedeniyle memuriyetten çıkarılma; durumlarında memuriyet hizmetinde geçen sürelerinin kıdem bakımından tazminatı birleştirmeye konu olmasının mümkün olamayacağı görülecektir. Zira bütün bu maddeler, memurun işvereni olan devletin, maddi ve manevi şahsiyetinin korunması ile ilgilidir. Bu maddeleri yukarıda sıraladığımız için tekrar değinmeye gerek duymuyoruz.

Diğer yandan uygulamada ihtilafa sebebiyet vermiş olan bir konu da, memurun istifası halinde, hizmet birleştirilmesinin nasıl yapılacağıdır. Öğretide bu konu üzerinde

pek fazla durulmamıştır. Ancak bazı yazarlar, istifa ile sonuçlanan memuriyette geçen hizmetlerin, birleştirilebilmesi gerektiği kanısındadırlar. <sup>(47)</sup>

Uygulamada ise Yargıtay başlangıçta istifa ile sonuçlanan memuriyette geçen sürelerin birleştirilmesine yasal bir engel olmadığı şeklinde kararlar verirken, daha sonra bu görüşünü değiştirerek, bu sürelerin kıdem tazminatı yönünden birleştirilemeyeceği yönünde kararlar vermiştir. Yargıtay'ın son görüşü kararlılık kazanmıştır.

Yargıtay'ın başlangıçta, birleştirmeye yasal engel olmadığını düşünmesi, aynı zamanda, İş Kanunu 14/5. maddenin sadece hizmet akdine bağlı olarak işçi statüsünde geçen süreleri kapsamınıda düşünmesinden kaynaklanmakta idi. Nitekim Yargıtay bir kararında "...iş Kanunu ' nu 14/5. maddesiyle getirilen hüküm, hizmet akdinin sona erme şeklini esas almaktadır. Hizmet akdi ise, iş Kanunu'na tabi olanlar için sözkonusu olup, 657 sayılı Kanuna tabi devlet kurumları için ise böyle bir hizmet akdi ile bağlılık sözkonusu olmadığından T. C. Emekli Sandığına bağlı olarak Y. S. E. Müdürlüğüne geçen hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenmesi mümkün bulunmaktadır. T. C. Emekli sandığı Kanununa tabi olarak memuriyet statüsünde geçen hizmet sürelerinin istifa suretiyle ayrılma halinde kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gereken süre, sadece işçinin işçi statüsünde çalıştığı dönemlerde hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektirmeyecek biçimde sona erdiği sözleşme süreleridir. Bu durumda istifa ile sonuçlanan memuriyette geçen sürelerin kıdem tazminatı açısından değerlendirilmesine yasal bir engel bulunduğu söylenemez..." görüşünü ortaya koymuştur.

İşte Yargıtay sonradan bu görüşünü terkederek, tam aksi bir görüşü benimsemiştir. Yargıtay'ın istifa ile sonuçlanan memuriyette geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı yönünden birleştirilemeyeceğine ilişkin görüşü kararlılık kazanmıştır. <sup>(49)</sup>

Maliye Bakanlığı da, 22 Ağustos 1983 tarihinde yayınladığı genelge ile, duruma açıklık kazandırmıştır. Genelgede, Yargıtay' ın yerleşmiş görüşlerinden alıntılar yapılarak "...T. C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışmakta iken, istifa suretiyle bu statüden ayrılarak başka bir kamu kuruluşunda 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlardan, iş akdi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erenlerin kıdem tazminatlarının hesabında, sandığa tabi olarak geçen ve istifa ile son bulan hizmetlerinin dikkate alınmamasının karara bağlanmış olduğu ve bu kararlara bakanlığın da iştirak ettiği belirtilmektedir. <sup>(50)</sup>

Gerçekten İş Kanunu 14/5. maddenin açık ifadesi ve yukarıda sistematik çerçevesinde düşünüldüğünde, memuriyetten istifa halinde, bu sürelerin kıdem tazminatı hesabı bakımından birleştirilmeye konu olamayacağının duraksamaya neden olmaması gerektiği sonucuna ulaşılabacaktır. Zira yukarıda belirtildiği gibi, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatını gerektirecek fesih nedenleri belirtilmiş olup, bunlar

<sup>(47)</sup> TEZ-KOOP. İŞ, a. g. e., s. 306

<sup>(49)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 29.04.1980, E. 1980/3408, K. 1980/5110 sayıstay- temyiz kurulu da, 04.11.1983 tarih ve 18746 Tut. no.lu kararında aynı istikamette görüş bildirmiştir.

<sup>(50)</sup> TEZ-KOOP. İŞ a. g. e., s: 310-311



arasında istifa hali ( İş Kanunu'nun 13. maddesine göre işçi tarafından bildirimli fesih ) sayılmamıştır. Toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde öngörülmüş olsa dahi 14. madde hükmü esaslarına aykırı ödemeler kamu düzeni düşüncesiyle yasaklanıp, cezai yaptırıma bağlandığından, istifa eden işçiye kıdem tazminatı ödenmez. Bu durumda, istifa eden memurun da, istifa ile sonuçlanan memuriyet süresinin, hizmet birleştirmesine konu olmaması doğal sonuçtur.

Ancak kabul etmek gerekir ki, böyle bir yaklaşım, memuriyetten istifa ya da sayılan diğer herhangi bir sebeple ayrılıp, sonradan kamu kuruluşlarında işçi olarak devam edenlerin, memuriyette geçen hizmetlerinin birleştirmeye esas tutularak kıdem tazminatı ödenmesini çok sınırlı hallere münhasır tutmaktır. Memuriyetten ayrılma sebepleri Kanunda belirtilmiştir. Yukarıda izah ettiğimiz sistematik çerçevesinde düşünüldüğünde, memuriyetten çıkarılanlardan, sadece bir madde sebebiyle çıkarılanların memuriyet süreleri birleştirilebilmektedir. Devlet Memurları Kanunu'nun 47. maddesine göre çıkarılanlar ve 125/E bendine göre çıkarılanların hizmetleri birleştirilemediğinde, teorik olarak memuriyette geçen sürelerin birleştirilmesinin de bir anlamı olmamaktadır. Bu da, konunun bir an önce yasal bir açıklığa kavuşturulma gereğini açıkça ortaya koymaktadır.

## 2. İşçilikten Memur Statüsüne Geçenler

İşçinin memur statüsüne geçirilme işlemi, geçmişte bir çok kez yapılmıştır. Bu işlemlerden bir kısmı idari bir kararla yapılmış, bir kısmında ise Bakanlar Kurulu kararına ya da bir kasa hükmüne dayanılmıştır.

İşçinin memuriyete geçirilmesi sırasında, bazen işçinin muvafakatı alınmış, bazen de muvafakat aranmamıştır. Bu durumdaki kişiler emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla işten ayrıldıklarında hizmetleri nasıl bir değerlendirilmeye tabi tutulacaktır. 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 4. fıkrasında, kıdem tazminatı bakımından kamuda geçen hizmetlerin birleştirilmesi, " Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre " yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan " işçiye " tanındığına göre; emekliye ayrıldığı tarihteki son görevi " memur " olan kişiye nasıl bir hak tanınacaktır ?

Statü değiştirme işlemlerinden başlıcaları, 657, 2595 ve 2708 sayılı yasalarla yapılmıştır. bu yasalarda, memur statüsüne geçirilen işçilerin geçmiş hizmetlerinin memur statüsünde değerlendirilmesi, yeni statüdeki derece ve kademe tesbitinde ve emekli ikramiyesinde nazara alınması öngörülmüştür.

Ayrıca, çeşitli sosyal güvenlik kurumlarına ( T. C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu dahil ) tabi çeşitli hizmet süreleri bulunanların emeklilik, malullük, yaşlılık, ve ölümleri halinde kendilerine ve hak sahiplerine sağlanacak hakları düzenleyen 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanununun 12. maddesinde, "... son defa T. C. Emekli Sandığına tabi görevlerden emekliye ayrılan ve kendilerine bu Kanununun 8. maddesi uyarınca birleştirilen

hizmet süreleri üzerinden aylık bağlanana, T. C. Emekli Sandığına tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda prim ve kesecek ödemek suretiyle geçen sürelerinin toplamı üzerinden 5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanunu Hükümlerine göre emekli ikramiyesi ödenir... " denilerek, bu gibilerin prim ödemek suretiyle işçilikte geçen sürelerinin emekli ikramiyesi yönünde değerlendirileceği kabul edilmiştir.

Böylece işçi statüsünden memur statüsüne geçirilen personelin hizmet akdi ile çalıştığı süre, memur statüsünde geçmiş gibi işlem görecektir; bunun sonucu olarak da hizmet akdine tabi çalışmalarını artık ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulmayacaktır. Böylece hizmet akdine tabi olarak geçen hizmet süresi için kıdem tazminatı hakkı doğduğundan söz edilemeyecektir.

Aksinin kabulü halinde hizmet akdine tabi olacak geçmiş olan süre hem işçi statüsünde, hem de memur statüsünde değerlendirilmiş olur ki, mükerrer yararlanmaya yol açan böyle bir durum hukuken korunamayacağı gibi, sözkonusu intibakın ( 2829 sayılı Kanununun 12. maddesinin ) mahiyetiyle de bağdaşmazlık meydana getirir.<sup>( 51 )</sup> Yargıtay'ın görüşü de bu istikamettir.<sup>( 52 )</sup>

### 3. İşçilikten Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçenler

Uygulamada şimdiye kadar pek rastlanılmamış olsa da, kamu kuruluşlarında işçi statüsünde çalışanların, sonradan istekleriyle veya istekleri dışında sözleşmeli personel statüsüne geçmeleri mümkün olabilir. Böyle olunca da, sözleşmeli personel statüsünde iken emekliliğe ayrılanlara kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği, ödenecek ise, bunun süresinin hangi kıstaslara göre belirlenmesi gerektiği bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda saydığımız bütün statü değişiklikleri hallerinde olduğu gibi, işçi statüsünden sözleşmeli personel statüsüne geçişte kıdem tazminatı sorununun nasıl halledileceği konusu da öğretide dikkate alınmamıştır. Konu yine, Yargıtay kararıyla çözülmektedir. Yargıtay bir kararında şu ifadelerle hizmet birleştirilmesini kabul etmektedir. "... Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacıya kıdem tazminatı ödenmesi gerekip gerekmediği, ödenmesi gerekirken ise bunun hangi ücret üzerinden hesap edileceğine ilişkindir. Davacı, işyerinde işçi olarak çalışmakta iken, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükmünce, sözleşmeli personel statüsüne alınarak kendisine bu statüye göre ücret ödenmiş ve yine bu statüde iken ..... tarihinde emekli olmuştur. Davacının sicil dosyasındaki ve sözleşmedeki bilgilerden pastacı ve ekmekçi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Gördüğü işin bu türüne göre işçi statüsüne tabi olması gerekir. Böyle olunca, İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı almaya hakkı vardır ve hak kazandığı kıdem tazminatının da buna göre hesap edilmesi icab eder.

<sup>(51)</sup> TEZ- KOOP. İŞ, a. g. e., s.328

<sup>(52)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 13.02.1984, E. 1984/386, K. 1984/1331, Yarg. 9. H. D., T. 07.03.1978, E. 1978/2994, K. 1978/3562

O halde yapılacak iş, davacının emekli olduğu 08.05.1987 tarihinde aynı işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak suretiyle çalışan emsali işçinin almakta olduğu sosyal yardımlı ücret tesbit edilmek, başka bir ifade ile davacı sözleşmeli personel statüsüne geçirilmeyerek işçi olarak çalışmasını sürdürseydi ne ücret alacak idi ise bu ücreti belirlemek ve emekli olduğu tarihte sözleşmeli personel olarak almakta olduğu ücretin altında kalmamak kaydı ile buna göre kıdem tazminatı hesabı yapmak ve bu suretle bulunacak miktara karar vermekten ibarettir.

Her halükarda davacının hem sözleşmeli personel statüsünde aldığı ücretten, hem de ayrıca toplu iş sözleşmesinde öngörülen sosyal yardımlardan yararlanması mümkün değildir.

Bu itibarla az önce açıklanan biçimde kıyaslama yapılarak davacının işçi olarak alabileceği sosyal yardımlı ücrete göre fakat emekli olduğu tarihte sözleşme ile ödenen ücretin altına düşmemek kaydı ile bulunacak ücrete göre kıdem tazminatının hesap ve ödenmesi gerekir.”<sup>(53)</sup>

Böylece Yargıtay, dolaylı olarak da olsa, sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmetlerin işçi statüsünde geçmiş gibi hesaplanması savunarak, konumuz anlamında hizmet birleştirmesine taraftar olduğunu ortaya koymaktadır.

#### **4. Statü Değişiklikleriyle İlgili Diğer Sorunlar**

*a) Memur statüsündeki hizmet süresinin ay kesirleri :* 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 6. fıkrası, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirmesi suretiyle ödenmesi öngörülen tazminatın, T. C. Emekli Sandığı'na tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktarının, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T. C. Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanunu'na 1425 sayılı Kanunla eklenen ve 2103 sayılı Kanunla değiştirilen Ek Madde 20'de emekli ikramiyesinin nasıl hesaplanacağı gösterilmiştir. Madde hükmüne göre,

" Emekli, adi malullük, vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan, asker, sivil tüm iştirakçilede, hem tam fiili hizmet yılı için, ek 4. (şimdi ek 16) maddeye göre hesap edilecek aylık bağlamaya esas tutarların bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilir. "

Madde hükmünde geçen "...her tam fiili hizmet yılı için...bir aylığı ikramiye olarak verilir..." ifadelerini gerekçe gösteren yargı organları, bu hükümde yıldan artan süreler için emekli ikramiyesi öngörülmediğinden bahisle, kamu kuruluşlarında T. C.

<sup>(53)</sup> Yarg. 9.H.D., T.6.12.1988. E.1988/11035, K.1988/11580

Emekli Sandığı'na tabi olarak geçen sürenin yıldan artan kısmı için kıdem tazminatı ödenemeyeceği görüşündedir.<sup>(54)</sup>

14. maddenin 4. fıkrasında, kamudaki hizmetlerinin birleştirilmesi kabul edilen işçiye, "bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet süresinin toplamı üzerinden " kıdem tazminatı verilmesi belirtilirken fıkra kapsamına giren işçilerin kıdemlerinin nasıl hesaplanacağı da gösterilmiştir. Bu hükmün getiriliş amacı 1927 sayılı Kanuna ilişkin hükümet gerekçesinde, "...hizmet birleştirilmesi suretiyle 506 sayılı Kanuna göre yaşlılık veya malullük aylığı olarak işinden ayrılan işçilerin de daha önce memurluk statüsünde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı bakımından bir kayba uğratılmaksızın değerlendirilmesi sağlanmaktadır..." biçiminde ifade edilmiştir.

Buna göre, hizmetlerinin birleştirilmesi kabul edilen kamu işçilerinin kıdemi, kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamıdır. Bunların kıdem tazminatları, memurluk statüsünde geçen hizmetleri bir kayba uğratılmadan toplam süreleri dikkate alınarak ödenecektir. T. C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresinin yıldan artan kısımlarının kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması ise, memurluk statüsünde geçen hizmetlerden bir bölümünün değerlendirilmemesi sonucunu doğurmaktadır ki böyle bir yaklaşımın 4. fıkra hükmü ve buna ilişkin gerekçesiyle bağdaşmadığı ortadadır.

Yargı organlarının kararlarına gerekçe olan 6. fıkra hükmü, kamuda çalışanların kıdeminin hesabı değil, 4. fıkra da nasıl belirleneceği gösterilen kıdem dikkate alınması suretiyle hesaplanacak kıdem tazminatından, memurluk statüsüne ilişkin bölümün belli bir sınırı aşamayacağını ifade etmektedir. Bu sınır hesaplanırken dikkate alınacak unsurlar, T. C. Emekli Sandığı Kanunu'na göre her tam yıl için verilecek ikramiyenin hesabına esas derecede, kademe gösterge ve katsayıdır.

T. C. Emekli Sandığı'na tabi hizmetlerin yıldan artan kısımları için kıdem tazminatı ödenmemesi yolundaki yaklaşım, 14. maddenin birinci fıkrası ile de çelişmektedir. Çünkü kamudaki hizmetleri birleştirilen işçilere ödenmesi gereken kıdem tazminatı, T. C. Emekli Sandığı Kanunu'na göre değil, İş Kanunu'na ve bu Kanunun 14. maddesine göre verilmektedir. 14. maddenin 1. fıkrasında ise, yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden hesap yapılması kabul edilmiştir.<sup>(55)</sup>

**b) T. C. Emekli Sandığına tabi hizmet süresinin bir yıldan az olması:** Yüksek mahkemelerin konuya yaklaşımını yukarıda açıklamıştık. T. C. Emekli Sandığı'na tabi hizmet süresinin yıldan artan kısımlarını kıdem tazminatı hesabında değerlendirmeyen yargının, aynı sandığa tabi olarak geçen ve bir yıldan az süren hizmetleri de yine aynı gerekçelerle değerlendirme dışı bırakacağı kuşkusuzdur.

<sup>(54)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 26.03.1986, E. 1986/2188, K. 1986/3390, Sayıştay Temyiz Kurulu, t. 04.11.1983, Tutanak no: 18746

<sup>(55)</sup> TEZ-KOOP-İŞ., a. g. e., s. 330

## V. Borçlanılan Askerlik Süresinin Birleştirilmesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 / 4. Maddesinde, sadece T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi kabul edilmişken, Yüksek Mahkemelerce verilen kararlarla - yasada yeri olmamasına karşın - borçlanılan askerlik süresinin de hizmet birleştirilmesinde dikkate alınması sağlanmaktadır.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.11.1984 tarih ve 1984/10089 Esas, 1984/10237 Karar numaraları ilamına dayanarak yapılan gerekçeyi aynen alıntılama yararlı buluyoruz :

“1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyici değişik 14. Maddesinin 4. Fıkrasında aynen (.....) hükmü getirilmiştir .

Yasa koyucu hükümle hizmetlerin birleştirilmesi için hizmetin niteliğine hiç önem vermeden sadece T.C. Emekli Sandığı Kanunu veya Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi bir hizmet olmasını yeterli görmüştür.

Öte yandan 605 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 60. Maddesine 1655 sayılı Kanunun 1. Maddesiyle eklenen ve sonradan 2167 sayılı Kanunun 5. Maddesiyle değiştirilen ( D ) fıkrasıyla sigortalıların ek olarak silah altında geçen süreleri ile yedek subay okulunda geçen sürelerinin, istemeleri halinde, günün asgari ücreti üzerinden hesaplanacak primleri ödemeleri şartıyla prim ödeme gün sayısına ekleneceği kabul edilmiştir.

Bununla askerlikte geçen süreler de Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi sürelerden sayılmış ve böylece T.C. Emekli Sandığı Kanunu'yla da bir paralellik sağlanmak suretiyle 228 ve onu bazı maddelerini değiştiren 1214 sayılı Kanunlara ve sonradan bu Kanunların yerini alan 2829 sayılı Kanuna göre hizmetlerin birleştirilmesinde nazara alınması gereken hizmetler haline getirilmiştir .

Böyle olunca hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık aylığına hak kazanan işçinin kıdan tazminatında borçlanılan askerlik süresinin de nazara alınması gerekmiştir .

Borçlanılan askerlik süresinin hizmet sözleşmesinin kurulmasından evvel olması bu hukukî sonucu değiştirmez . Dairemizin görüşü bu doğrultuda kesinlik ve tutarlılık kazanmıştır.”<sup>(56)</sup>

<sup>(56)</sup> Bu konudaki diğer kararları

-Yarg. 9. H. D., T. 05.05.1983, E. 1983/1563, K. 1983/4450

-Yarg. 9. H. D., T. 24.05.1983, E. 1983/2935, K. 1983/4855

- Sayıştay Genel Kurulu, T. 19.06.1983, Tut. No: 4577/1

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı sayılanların bu Kanunun 2422 sayılı Kanununun 6. Maddesiyle değişik 60-f maddesi uyarınca er olarak silah altında geçen sürelerin ile yedek subay okulunda geçen sürelerini borçlanabilmeleri için istek tarihinde 506 sayılı Kanuna tabi bir işte çalışır durumda olmaları gerekir . Bu niteliği haiz bulunmayanlarla ölümlü halinde hak sahiplerinin askerlik borçlanmasından yararlanmasına yasaca olanak yoktur . Ancak sigortalının askerlikte geçen sürelerinin borçlanmak için kuruma başvurmadan önce ve sigortalı işte çalışırken ölmesi halinde, hak sahipleri askerlik borçlanmasından yararlanabilirler.<sup>(57)</sup>

Ancak, hemen belirtelim ki, sigortalının askerlikte geçen sürelerin borçlanması için kuruma başvurmadan önce ve sigortalı işte çalışırken ölmesi halinde, hak sahiplerinin askerlik borçlanmasından yararlanabilmeleri, bu şekilde borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatının hesabına dahil edileceği anlamına gelmemektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun askerlik borçlanmasına ilişkin hükümlerinin uygulanmasında ortaya çıkan bir uyuşmazlık nedeniyle alınan Yargıtay İBBGKK' da sözü edilen bu yararlanma, borçlanılan askerlik süresinin sadece “ ölen sigortalının dul ve yetimlerinin bağlanacak aylık ya da yapılacak toptan ödeme miktarına olumlu yönde yansması ” anlamındadır .Zira, borçlanılan askerlik süresinin, hangi şartlarda kıdem tazminatına esas kıdem hesabında dikkate alınacağını belirleyen Yargıtay kararlarında,<sup>(58)</sup> borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınabilmesi için, işçinin hizmet akdinin, son çalıştığı kamu kuruluşunda bağlı bulunduğu Kanunla kurulu kurum veya sandıklarından yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacı ile feshedilmiş olması gerektiği, hizmet akdinin bunun dışındaki bir sebeple ya da ölümlü sonlanması durumunda, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatına esas süresinin hesabına katılmayacağı sonucuna varılmıştır ve Yüksek Mahkemenin kararları bu doğrultuda istikrar kazanmıştır .

Hizmet akdine dayalı olmayan askerlik görevinin, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin hesabına katılmasının, “... hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için...” kıdem tazminatı verilmesini ön gören işçilerin kıdemleri “... hizmet akdi ...” ile “ ... çalıştıkları süreler ...” gözönüne alınarak hesaplanacağını buyuran, aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen “hizmet sürelerinin” birleştirilmesi suretiyle, kamu kuruluşlarında geçirilen “hizmet sürelerinin” toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödeneceğini belirten 14. madde hükmüyle, hiç bir şekilde bağdaşmayacağı görüşünü taşıyor olmamızla birlikte, borçlanılan askerlik süresinin kamu kuruluşlarında çalışmakta iken yaşlılık, malullük, aylığa ya da toptan ödeme almak amacıyla ayrılan işçiler bakımından kabul edilip, aynı kuruluşlarda çalışırken ölen işçiler bakımından kabul edilmemesini de bir çelişki olarak görüyoruz . Çünkü, borçlanılan askerlik süresi kıdeme sayılırken, 14 . maddenin “ hizmet akdine” dayalı “ çalışma” şartı gözardı

<sup>(57)</sup> Yargıtay İctihadi Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, T. 15.04.1984, E. 1984/4, K. 1985/3 ( H. G., T. 12.06.1985, S. 18782, s. 7-24 )

<sup>(58)</sup> Yarg.9.H.D., T.24.2.1987, E.1987/2052, K.1987 / 2364  
Yarg.9.H.D., T.25.9.1987, E.1987/2052, K..1987 / 8514  
Yarg.9.H.D., T.14.9.1987, E.1981/6669, K. 1987 / 7755  
Yarg. H.G.K., T.31.5.1985, E.1985/1983, K. 1985 / 533  
Sayıştay Genel Kurulu Kararı, T.19.6.1986, Tut .No:4577/1

ediliyor; o halde 14. Maddenin 1., 4. Ve 14 . fıkra hükümleri dikkate alındığında hizmet akdi ölümle sona eren işçinin, gerek sağlığında kendisi, gerek ölümünden sonra mirasçuları tarafından borçlanılan askerlik süresi de kıdemden sayılmalıdır. Şöyle ki;

Bilindiği gibi 1475 sayılı yasanın 14. Maddesinde, “borçlanılan askerlik süresinin” kamuda geçen hizmetler meydanında dikkate alınacağına dair bir hükme yer verilmemesine karşın, sözkonusu maddenin 4. fıkrasının T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi hizmetlerin birleştirilmesini öngören hükmünden yola çıkan yargı organları, yasanın amacına da aşan bir yorumla, ( 59 ) 506 ve 5434 sayılı Kanunların borçlanılan askerlik süresini aylık ve ikramiye bakımından değerlendirilmesine izin verilen maddelerine de gözönünde bulundurarak, hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanunu’na göre, yaşlılık aylığına hak kazanan işçinin, kıdem tazminatında, borçlanılan askerlik süresinin de nazara alınması gerektiğine karar vermişlerdir.

Kıdem tazminatına hak kazandırıcı fesih halleri ise 14. maddenin birinci fıkrasında sayılmış olup, bunlardan biri de “ ölüm ” nedeniyle fesihtir .

Aynı maddenin, 14. fıkrası uyarınca, “ işçinin ölümü ” halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçularına ödenir .”

14 . maddenin 1., 4. ve 14 . fıkraları birlikte ele alındığında ;

-İşçinin ölüm sebebiyle hizmet akdinin son bulması, kıdem tazminatına hak kazandıran fesih şeklidir .

-Ölen işçi,kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerinin ( borçlanılan askerlik süresi dahil ) birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanunu’na göre, yaşlılık ve ya malullük aylığına veya toptan ödemeye “hak kazanacak” durumda ise , bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı hesaplanır ..

-Bu şekilde hesaplanan kıdem tazminatı kanuni mirasçularına ödenir .

Yargı organlarınca verilen sonuca göre, “ Kamu kuruluşlarında hizmet birleştirilmesi suretiyle emekliye ayrılma koşulu gerçekleşmiş olması kaydıyla ”(60) :

a) İşçi statüsünde çalışmadan önce askere giden ve askerlik dönüşü kamu işyerlerinde çalışmaya başlayan,

b) Özel sektöre ait bir işyerinde çalışırken askere giden ve askerlik dönüşü işyerlerinde çalışmaya başlayan,

(59) Narmanlıoğlu, a.g.e., s.90

(60) Yarg. 9.H.D.,T.15.1.1986, E.1985 / 10598, K.1986 / 160

c) Memur olarak çalışmakta iken askere giden ve askerlik dönüşü kamu işlerinde çalışmaya başlayan,

d) Bir kamu iş yerinde çalışırken askere giden ve askerlik dönüşü başka bir kamu işyerinde çalışmaya başlayan işçilerden, askerlikte geçen sürelerini bir sosyal güvenlik kurumuna borçlanmış olanları kıdem tazminatları hesaplanmasında, askerlikte geçen sürelerin dikkate alınması gerekmektedir. <sup>(61)</sup>

Ayrıca, “ Yüksek Mahkeme konuya ilişkin bazı kararlarında, askerlikte geçen hizmetin borçlanması halinde bunun bunu kıdem hesabına dahil edilerek, kıdem tazminatı hesaplanması yapılırken İş Kanunu’nun 14/6. Maddesindeki sınırlamanın dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir .Başka bir anlatımla, eğer askerlikte geçen süre Sosyal Sigortalar Kurumuna değil de T.C. Emekli Sandığı’na borçlanmış ise, bu takdirde sözkonusu süre için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, yaşlılık ve ya malullük aylığına başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu’nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olmayacaktır.” <sup>(62)</sup>

Maliye ve Gümrük bakanlığı da, 09.05.1985 tarihinde yayınlandığı genelge ile, anılan konuda, borçlanılan askerlik süresinin dikkate alınmayacağı ile ilgili olarak, duraksamaya düşülmemesi gerektiğini belirterek, yukarıda izah ettiğimiz doğrultuda görüş bildirmiştir . <sup>(63)</sup>

### **Ş3. KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA BİRLEŞTİRME KONUSU OLMAYAN SÜRELER**

Öncelikle, kamu kuruluşlarında işçi ve memur statüsünde geçmeyen sürelerle, borçlanılmayan askerlik sürelerinin kıdem tazminatı bakımından dikkate alınmaması gerekmektedir .

Bunların dışında yine, yukarıda bölümlerde ayrıntılarıyla açıklandığı gibi kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona eren hizmet süresi, daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreler ve özel işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin de kıdem tazminatı yönünden birleşmesi söz konusu değildir.

Bu genel değerlendirmeden sonra, kamu kuruluşlarında geçmiş olmakla birlikte, işçinin kıdemine dahil edilmeyecek hizmet sürelerini de kısaca gözden geçirelim.

#### **I. Fikir İşçilerin 3008 Sayılı Kanun Dönemindeki Çalışmaları**

Şu Yargıtay kararı bu konuya ışık tutacak niteliktedir :

<sup>(61)</sup> Geniş açıklama için bkz. Maliye ve Gümrük Bakanlığı BÜMKO 9.5.1985 gün ve KY-17-11-115542-4185-11352-13. Sayılı genelgesi TEZ-KOOP-İŞ. a. g. e., s. 317

<sup>(62)</sup> Fevzi ŞAHLANAN, Ferdî İş İlişkisinin sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı BASİSEN Yayınları, No :20, İstanbul, 1989, s.72

<sup>(63)</sup> bkn .yukarıda dipnot 66



“3008 sayılı İş Kanununun 1. Maddesine göre, fikir faaliyeti bedeni faaliyetine üstün olan işçiler, İş Kanunu anlamında işçi değildirler .Bu nedenle İş Kanunu’na dayanan hak iddiasında bulunmazlar .Dolayısıyla, İş Kanunu’na dayanan kıdem tazminatı isteyemezler .Her ne kadar 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin değişik hükmüne göre kamu kuruluşlarından emekli olan işçinin evvelce T.C. Emekli Sandığı Kanunu’na tabi olarak geçmiş hizmeti tazminatında nazara alınabilmekte ise de, bu yasara açık hüküm olması nedeniyledir. Borçlanılan askerlik hizmetinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınması ise, yasanın yorumu sonucu, Yargıtay ictihatlari ile kabul edilmiştir. Oysa, 3008 sayılı İş Kanunu dönemindeki fikir işçilerinin hizmet süreleri için kıdem tazminatı verileceğine dair herhangi bir yasa olmadığı gibi, bu yolda bir Yargıtay ictihadi da mevcut değildir .Bu itibarla, kıyaslama ile 3008 sayılı Kanun dönemindeki fikir işçiliği için İş Kanunu’na dayanılarak kıdem tazminatı verileceğinin kabulü doğru değildir. Davanın 12.08.1967 tarihinden önceki çalışması fikri faaliyette dayandığına göre, sözü edilen döneme ait kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu itibarla belirtilen dönem için davalıya ödenen kıdem tazminatının istirdadı isteğinin yazılı şekilde reddi isabetsiz olup bozmayı gerekmiştir .<sup>(64)</sup>

## **II. 4/10915 Sayılı Kararnameye Göre “Yevmiyeli Teknik Personel” Statüsündeki Çalışmalar**

Yıllık bütçe kanunlarında yer alan hükümlere dayanılarak çıkarılan 4/10915 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile işçi ve memur statüsü dışında, “Muayyen ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalıştırılacak Yevmiyeli Personel “ adıyla bir statü ihdas edilmiş ve bu statü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarihe kadar devam etmiştir.

Bu statüde çalıştırılanların işçi sayılamayacağı konusunda Yargı organları fikir birliği içindedir. Sözü edilen statüdeki çalışmaların 14/4 . maddeye göre işçinin kıdemine dahil edilmeyeceği konusunda Yargı aynı görüştedir.

Bu konuyla ilgili olarak bir Yargıtay kararında da, “4/10915 sayılı kararnameye tabi personel işçi niteliğinde sayılamaz .Davacı, 4/10915 sayılı kararnameye tabi olarak çalıştığı sürede işçi sayılamayacağına ve T.C. Emekli Sandığı Kanunu’na da tabi olmadığına göre, sözü edilen kararnameye tabi olarak çalıştığı süre, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. Maddesinin 4. Fıkrası hükmünce, emeklilikte kıdem tazminatı hesabına dahil edilmez. Bu husus gözönünde tutulmaksızın anılan sürenin kıdem tazminatına dahil edilmiş olması bozmayı gerektirmiştir... ” denebilmektedir .<sup>(65)</sup>

Sayıştay ve Danıştay ‘ın da bu doğrultuda kararları bulunmaktadır.<sup>(66)</sup>

<sup>(64)</sup> Yargı 9.H.D., T.21.6.1990, E.1990/4588, K.1990/7673

<sup>(65)</sup> Yargı 9.H.D., T.28.1.1992,E.1991 / 13132,K.1992 /675

<sup>(66)</sup> SGK. T. 3.11.1966,K.3155-1 Danıştay 10.D.T.9.4.1986, E.1984/2590, K.1986/856

### **III . Kıdem Tazminatına Hak Kazandırmayacak Şekilde Sona Eren Hizmetler**

1475 sayılı Kanununun 14/5 . fıkrasının, “ yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödemesinin gerektirmeyecek şekilde son bulması suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabına dikkate alınmaz.” şeklindeki hüküm gereğince, kıdem tazminatını gerektirmeyecek biçimde sona eren hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınamaz ve 14/4. madde anlamında hizmet birleştirilmesine konu edilemez .

Kıdem tazminatına hak kazandırmayan ve hak kazandıran fesih hallerini yukarıda maddeler halinde sıralamıştık. Burada tekrar üzerinde durmaya gerek duymuyoruz.

### **IV. Özel İşyerlerinde Geçen Hizmetler**

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesi, bizatihi kamu kuruluşlarında çalışanlara tanınmış bir hak olduğundan, 14/7. madde anlamında kamu kuruluşu sayılmayan işyerlerinde geçen hizmetler kıdem tazminatı açısından birleştirilemez .

### **V. Daha Önce Kıdem Tazminatı Ödenmiş Süreler**

14. maddenin 8 . fıkrasında, “Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.” hükmü yeraldığından daha önce kıdem tazminatı ödenmiş sürelerin de hizmet birleştirilmesinde dikkate alınmaması gerekecektir . Yargıtay'ın görüşü de bu doğrultudadır. <sup>(67)</sup>

### **VI. Borçlanılmayan Askerlik Süresi**

Muvazzaf askerlikte geçen süre, ilgili sosyal güvenlik kurumlarına borçlanıldığında İş Kanunu'nun 14/4. Maddesi anlamında sigortalı veya Emekli Sandığı ilişki bir hizmet düzenine bürüneceğinden, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması Yargıtay uygulamalarında yer almıştır. Borçlanma gerçekleşmemişse, askerlik süresinin, işçinin kıdemine sayılması düşünülemez. <sup>(68)</sup>

<sup>(67)</sup> bkz . yukarıda 2. Kısım 2-e

<sup>(68)</sup> Yarg.9.H.D.T. T.6.3.1985, E.1984/12684, K.1985/2473

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN ÖZEL SEKTÖRDE**  
**HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

**Ş1. ÖZEL SEKTÖRE AİT İŞYERLERİNİN KAPSAMI HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

**I.Genel Olarak**

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası; "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır..." hükmünü içermektedir.

Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışmanın aralıksız sürmüş olması durumunda, kıdem hesaplanması bakımından önemli bir sorunun bulunmadığı düşünülebilirse de, aralıklarla kurulan hizmet akitlerine dayanılarak yapılan çalışmalarda, önceki sözleşmenin kıdem tazminatını gerektirecek şekilde bozulup bozulmadığı, önceki dönemde yapılan çalışmanın karşılığı kıdem tazminatı ödenip ödenmediği konuları, kıdem süresinin hesabını etkileyecek önemli unsurlardır.

Gerçekten, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıksız olarak devam eden hizmet akitlerine dayalı olarak yapılan çalışmalara ilişkin kıdem tazminatının hesabında ne uygulamada ne de öğretide önemli ayrılıklar ortaya çıkmış değildir. Buna karşılık hizmet akdinin aralıklarla kurulmuş olması hallerinde, yukarıda saymaya çalıştığımız sorunlar nedeniyle, gerek uygulamada Yüksek Mahkeme kararlarında, ve gerekse öğretide çok değişik çözümler ortaya atılmış, farklı görüşler sunulmuştur.

Ancak, bu hususların incelenmesine geçmeden önce, "aynı işverene ait işyeri veya işyerleri" kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Çünkü, özellikle tüzel kişiliğe sahip ve birden çok işyerini kapsayan kuruluşlarda aralıklarla çalışan işçinin kıdemini hesaplanmasında bu kavrama verilecek anlamın önemi büyüktür.

**II. Aynı İşverenin İşyerleri ve Buralarda Geçen Süreler**

**1.İşveren ve İşyeri Tanımlarının Anlam ve Önemi**

İş Kanununun 1. maddesi, işvereni; "... işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren ... denir... " şeklinde tanımlanmaktadır.

İşverenin gerçek kişi olması halinde, hizmetlerin birleştirilmesi açısından herhangi bir sorun bulunmamakta birlikte; tüzel kişiliğe sahip bir işverenin, yine tüzel kişiliğe sahip bulunan ayrı ayrı işyerlerinde değişik zamanlarda ve aralıklarla ayrı hizmet akitleriyle çalışan işçinin, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin tespiti bakımından durumu tartışılabilir, bir başka deyişle, tüzel kişiliğe sahip işyerlerinin her birinin ayrı işveren sayılıp sayılmayacağı konusuna açıklık getirmek gerekir.

Özellikle holdinglerde, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kuruluşları yeniden düzenlenen Kamu İktisadi Teşebbüslerine bağlı müessese ve işletmelerde ve belediyeler ile bunlara bağlı işletme müdürlüklerinde ve şirketlerde çalışan işçiler bakımından bu soruların yanıtlanması önem taşır.

Bu sorun ilk kez bir uyuşmazlık nedeniyle yargı konusu olmuş, nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, Ankara Belediyesinde geçen bir olayda davacı 5.12.1955 - 9.6.1969 tarihleri arasında Belediyeye bağlı EGO İdaresi'nde çalıştıktan sonra isteğine uygun olarak 31.7.1969'da Belediye Fen İşleri'nde göreve başlamış, 31.12.1981 tarihinde de yaşlılık aylığına hak kazanarak Belediyeden ayrılmıştır.

Yargıtay, kıdem tazminatının Belediyede geçen tüm çalışma süresi nazara alınarak işçiye ödenmesi gerektiği sonucuna varmış ve; "... davacının önce çalıştığı EGO idaresi de belediye hizmetleri bütünü içinde yer alan bir iş ünitesidir. Ayrı tüzel kişilik olması bu hali değiştirmez. Nitekim bir kaç istisna dışında böyle bir hukuksal ayırma yer verilmemiştir..." (1) demiştir.<sup>(1)</sup>

Ayrıca, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.' ne bağlı değişik şeker fabrikalarında değişik tarihlerde çalıştıktan sonra emekli olan bir işçinin, bazısı tüzel kişiliğe sahip fabrikalarda geçen hizmet süreleri birleştirilmek suretiyle son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle açılan dava ile ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca verilen bir kararda da; "... Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre sermayesinin tamamı Devlet tarafından ödenmiş bir iktisadi devlet teşekkülüdür. ... Şeker Fabrikaları, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. iştirakiyle birer A.Ş. halinde kurulmuşlar, diğerleri Türkiye Şeker Fabrikalarına doğrudan doğruya bağlı müdürlükleriyle işletilen, tüzel kişiliğe sahip ve sermayeleri ile sınırlı sorumlulukları olan müesseseler haline dönüştürülmemişlerdir.

Gerek anonim şirket şeklindeki şeker fabrikalarının, gerekse diğerlerinin etüd ve projelerinin hazırlanması, bunların tesis ve idare esasları, bu sanayi dalında teknolojik araştırma ve geliştirme etütlerinin yapılması, geliştirilmesi, bu konuda her cins üretim planlarının düzenlenmesi, bir üst kuruluş olan Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.' ne verilmiş görevlerdir. Anonim şirket halindeki fabrikalarda ana sözleşmelerindeki hükümlere ve tabiyet kararlarına göre organizasyon içinde yer almakta ve somut olayımızda da görüldüğü üzere personel ve işçi alma ve nakil ve atama işlerinde de üst kuruluşa bağlı bulunmaktadır. Yatırım ve finansman konularında da aynı bağlılık göze çarpmaktadır.

Bu açıklama, bozma kararındaki anlatımlara ilaveten hem davadaki istekle ilgili sorumluluğu, hem de hizmetin bütünlüğünü belirginleştirmek için yapılmıştır. Esasen, İş

(1) Yarg. 9. H. D., T. 02.04.1982, E. 1982/2940, K. 1982/9520

Hukuku uygulamasında işçi hakları yönünden sorumluluk, genel sorumluluk esaslarından daha geniş tutulmuş ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasında aynen; "... bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işverenin de birlikte sorumlu ..." olacağı hükmü yer almıştır.

Yasanın öngördüğü bu sorumluluk kuralı da, sorunun çözümünde gözardı edilmeyecek ve çözüme yardımcı objektif bir hukuk kuralıdır ..." gerekçesine dayanılarak, "... olayda sona eren bir hizmet değil, aynı işverenin bir işyerinden diğer bir işyerine nakil söz konusudur. Yani hizmet akdi devam etmektedir ... O halde, davacının Kütahya Şeker Fabrikasındaki hizmet süresi de nazara alınmak suretiyle ... tüm hizmet süresine göre kıdem tazminatı hesaplanır ..." diyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bozma kararı uygun bulunmuştur. <sup>(2)</sup>

Aynı biçimde, Yargıtay'ın bir başka kararında, Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş Genel Müdürlüğü' nün iştiraklerinden olduğu izlenimi ortaya çıkan, çeşitli çimento fabrikalarında geçen hizmet sürelerinin toplamının dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılırken, çimento fabrikalarında geçen hizmet sürelerinin dikkate alınmasının hukuksal nedeninin İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasına göre hizmetlerin birleştirilmesi değil; aynı Yasa hükmünün ikinci fıkrasına göre aynı işverenin değişik işyerilerindeki çalışmalar oluşunun olduğu vurgulanmış ve devamlı; "Zira iştiraki olduğu takdirde Mardin Çimento Fabrikasını da, Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş Genel Müdürlüğü işyerlerinden saymak gerekir ..." denilerek temyiz edilen karar bozulmuştur. <sup>(3)</sup>

Yargıtay'ın bu kararlarından çıkarılacak sonuca göre:

a) Belediyelere bağlı gaz, Otobüs ve su işletmeleri ayrı tüzel kişilikleri olsa bile, belediye hizmetleri bütünü içinde yer alan birer iş üniteleridir. Burada üzerinde durulması gereken bir başka nokta ise, günümüzde, özellikle belediyeler tarafından, birtakım bürokratik engellerden kurtulmak amacıyla kurulmuş olan ve kağıt üzerinde bağımsız görünen ortaklıkların varlığıdır. Daha önce belediyeye bağlı olarak çalışan işçiler, sözü edilen şirketlerin kurulmasından sonra, belediyeden şirketlere kaydırılmakta ve işveren değişikliği söz konusu olmaktadır. Bu tür şirketlerde çalışan işçilerin kıdem haklarının konumuz anlamında bir kayba uğramaması için gereken yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

b) Kuruluşları 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenen Kamu İktisadi Teşebbüsleri, kuruluş ve yönetim kurallarının belirlenmesi, araştırma ve geliştirme çalışmaları, mallarının yapılması, geliştirilmesi, üretim planlarının düzenlenmesi, nakil ve atanması yönlerinden kendilerine bağlı kuruluş, ortaklık ve işletmeleriyle bir bütündür ve bunlar işverenin değişik işyerleri sayılırlar.

<sup>(2)</sup> Yarg. H. G. K., T. 27.12.1985, E. 1984/9, K. 1985/1188

<sup>(3)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 02.11.1987, E. 1987/9215, K. 1987/9740

c) Genel olarak işçi hakları yönünden sorumluluklarının kaynağı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son bendi, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin belirlenmesi yönünden de 14. maddenin 2. fıkrasıdır. <sup>(4)</sup>

Türk Hukuku'nda "holding" ya da "şirketler gurubu" olarak adlandırılan ve bünyesinde birden fazla ortaklığı barındıran kuruluşların, aynı işverenin bir veya değişik işyerleri açısından durumlarının da incelenmesi yararlı olacaktır.

Türk Hukukunda holding, özel olarak düzenlenmiş değildir. Yalnızca Türk Ticaret Kanunu'nun 466. maddesinde, anonim ortaklıkların yasal yedek akçeleri nedeni ile holdingden ad olarak söz edilmiştir. Oysa, holdingin, hukuksal olarak, anonim ortaklık şeklinde kurulma zorunluluğu yoktur. Holdingler, adi, kollektif, limited ya da komandit ortaklık şeklinde kurulabileceği gibi, kooperatif şeklinde kurulmaları dahi mümkündür. Ancak, ülkemizde ağır basan ekonomik nedenler, prestij endişesi ve vergi kolaylıkları nedeniyle, holdingler genellikle anonim ortaklık olarak kurulmaktadır. <sup>(5)</sup>

Holdinge bağlı şirketler ayrı tüzel kişiliklere sahip olmakla birlikte, bunlarla holding (ana şirket) arasında organik bir bağ, ekonomik ve idari bir bütünlük vardır. Diğer bir deyişle, bağlı şirketler yasal olarak ayrı tüzel kişiliklere sahip olsalar da, holdingin yönetim ve istemine bağlı olarak etkinlik gösterirler. <sup>(6)</sup>

İşte böyle bir organizasyona bağlı 6 tane şirkette belirli bir süre çalıştıktan sonra hizmet akdi feshedilen işçinin 6 şirket hakkında ayrı ayrı kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle açtığı bir dava ile ilgili olarak Yargıtay'ca verilen kararda: "...İş Kanunu'nun hükmüne göre aynı çalışma süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez ve ödenecek kıdem tazminatının da tavan sınırını geçmemesi gerekir. Şu halde yapılacak iş, yukarıda açıklanan kural gerekince davacının günlük mesaisinden davalı şirkete isabet eden çalışma süresine göre ve 6 şirketten aldığı ücretleri toplamı ve tavan sınırı da gözetilmek suretiyle bulunacak tek bir kıdem tazminatı tutarından davalıya isabet edecek miktara karar vermekten ibarettir..." denilerek, kıdem tazminatının hesabı bakımından aynı işverene bağlı işyerleri gibi değerlendirilmişlerdir. <sup>(7)</sup>

## 2. İşverenin Aynı İşyerinde Geçen Çalışma Süreleri

İşçinin, hizmetinin tamamını, aynı işverenin bir işyerinde geçirmesi durumlarında, kıdem belirlenmesi gayet kolaydır. Çünkü, işçi işe başladığı tarihten itibaren aynı işverenin aynı işyerinde çalışmalarını gerçekleştirdiğinden ortaya herhangi bir sorun çıkması veya tartışmayı gerektirecek herhangi bir aksaklığın söz konusu olması zayıf bir olasılıktır. İşe başlanıldığı tarihten itibaren tam bir yıl geçmesinden sonra işçinin kıdem hakkı doğacaktır. İşçinin hizmet akdini ile işe başlaması, aynı zamanda gerçekleşebilir. Ancak bunun her zaman bir arada olması kural değildir. Kıdem başlaması, yasal olarak,

<sup>(4)</sup> Usta, a. g. e., s. 98

<sup>(5)</sup> POROY/TEKİNALP/ÇAMOĞLU, Ortaklıklar hukuku, C. 1, İstanbul 1975, s. 450

<sup>(6)</sup> Usta, a. g. e., s. 99

<sup>(7)</sup> Yarg. 9. H. D., T.05.05.1987, E. 1987/4243, K. 1987/4582

çalışma ile birlikte olacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta,- genel kurallar doğrultusunda - çalışma bir eylemi belirtse de, işçinin işe hazır ve her an çalışabilecek durumda bulunmasının işe başlama olarak kabul edilmesi gerektiğidir. Eğer deneme süresi kararlaştırılmışsa, bu deneme süresi de kıdemde göz önünde bulundurulacaktır.<sup>(8)</sup>

Bu arada çalışmaların aralıklı olması da sonuca etkili olmalıdır. Kanun hükmüne göre hepsi birlikte dikkate alınmalıdır.<sup>(9)</sup>

### 3.Aynı işverenin Değişik İşyerlerinde Geçen Çalışma Süreleri

Aynı işverenin birden fazla işyeri bulunması ve bu işyerlerinde genellikle değişik işçilerin çalışması doğaldır. Ancak işveren, ihtiyaç duyduğunda işçilerini kendine ait başka bir işyerinde de çalıştırmak isteyebilir. Böyle bir durumda işçinin kıdemini nasıl hesaplanacağı, İş Kanunu'nun 14/2. maddesinde belirlenmiştir. Yargıtay'ın da bu doğrultudaki kararlarında, 5518 sayılı Kanunla İş Kanunu'na giren bir hüküm, 931 sayılı Kanun ve halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nda da yerini alarak bu gibi durumlarda, işçinin, aynı işverenin işyerlerindeki çalışmalarının da göz önünde tutulacağı kabul edilmiştir.

Aynı işverene ait değişik işyerlerindeki çalışmaların, başka bir deyişle, değişik işyerlerinde yapılan işin nitelik bakımından farklı olmasının sonuca etkisi yoktur. İşin değişik olması halinde esas olan aynı işverene bağlılıktır. Bu bakımdan işin mahiyet ve niteliğinin önemi yoktur.<sup>(10)</sup> İş değişik de olsa, aynı işverenin işyerinde veya işyerlerinde yapılan çalışma sürelerinin toplamı kıdemi belirleyecektir.

İleride, işyerinin nitelik değiştirmesi halleriyle ilgili olarak, ayrıntılarıyla inceleyecek olsak da, yeri gelmişken belirtelim ki, aynı işverenin işyerlerinden bazıları İş Kanunu'nun kapsamından değilken, sonradan İş Kanunu'nun kapsamına girmiş olması da söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda, işçinin çalışmalarının kıdem tazminatının hesabında nasıl değerlendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Öğretide bazı yazarlar, çalışmanın İş Kanunu'na bağlı geçmesinin belirleyici etkisinin kesin olduğu ve bunun dışındaki çalışmaların kıdem hesabında dikkate alınması gerektiği düşüncesiyle, bu gibi çalışmaların kıdem hesabında göz önünde tutulmaması görüşündedirler.<sup>(11)</sup> Buna karşılık diğer bazı yazarlar ise, işçinin aynı işverenin emrinde olması halinde, işyerinin bazı sürelerde İş Kanunu'nun kapsamında bulunmasının sonucu değiştirmemesi gerektiği düşüncesindedirler. Bu yazarlara göre dikkat edilmesi gereken nokta, işçinin aynı işverenin işyerinde çalışmasıdır. Çünkü, işverenin değişik işyerlerindeki bazı çalışmalarının İş Kanunu'nun kapsamı dışında olduğu gerekçesiyle kıdem

<sup>(8)</sup> Çenberci, a. g. e., s. 307

<sup>(9)</sup> Cengiz ABBASGİL, İş hukukunda bütün yönleriyle Kıdem Tazminatı ve uygulaması, İstanbul, 1994

<sup>(10)</sup> Abbasgil, a. g. e., s. 91

<sup>(11)</sup> Çenberci, a.g.e., s. 308

hesaplanmasında dikkate alınmaması Kanunun amacına ters düşer. Kanun, değişik işyerlerindeki çalışmaların hep birlikte göz önünde tutulmasını amaçlamıştır. <sup>(12)</sup>

Kanımızca, hangi koşullarda olursa olsun, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bulunan bir işyerinde geçen hizmet sürelerinin kıdem hesabında dikkate alınması, İş Hukukunun temel esaslarına aykırılık oluşturmaktadır. Kıdem tazminatının özü, işçi ile işveren arasındaki İş Hukuku ilişkilerinin, yine İş Hukuku'nca işçiye tanınmış bir sonucudur. Dolayısıyla, farklı işyerlerinden bazılarının İş Hukuku kapsamı dışında olması, burada geçen hizmetlerin de, önemli olanın işverenin işyeri olması gerektiği düşüncesiyle kıdem hesabında dikkate alınmasının savunulması, doğru bir yaklaşım olarak değerlendirilemez.

## **§2. İŞYERİNİN DEVİR VE İNTİKALİNDE HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ**

### **I. Genel Olarak**

Her ne kadar İş Kanunu'nun 14/2. Maddesinde, işyerlerinin devredilmesi ve intikal edilmesi halleri, “işyerinin devir veya intikali” sözüyle ayrı ayrı ele alınmışsa da, gerek öğretide ve gerekse Yüksek Mahkeme uygulamasında her iki hal de, birlikte değerlendirile gelmiştir.

Burada ana kural, “aynı işyerinde çalışmak koşuluyla, işverenin kişiliğindeki değişikliklerin kazanılmış kıdemi etkilemeyeceği”dir. <sup>(13)</sup> İşyerinin en belirgin ve sıkça el değiştirmesi yollarından birisi, işyerinin devridir. İşyerinin devri bir sözleşme ile olabileceği gibi, cebri icra yolu ile de devir sözkonusu olabilir. İşyerinin intikali ise, miras yolu ile olacaktır.

Öğreti ve uygulamada, devir intikal hallerinin birlikte değerlendirilmesi nedeniyle, gerek işyerinin devir halini, gerekse intikal halini birlikte inceleme zorunluluğunu hissettik.

### **II. İşverenin Şahsındaki Değişiklik Halleri**

İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi hallerindeki kıdem haklarının hesabını açıklığa kavuşturabilmek için, işyerinin devir, intikal ve başka işverene geçiş hallerini de ana hatlarıyla belirlemek gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında da, “İşyerinin devri veya intikali, yahut işçinin kıdeminin değişiklikten önceki ve sonraki çalışmaları” üzerinden belirleneceğine ilişkin yasal ifadenin geniş olarak anlaşılması gerekir. İş Kanunumuz bu konuda bir sınırlama koymamış, işyeri her ne şekilde el değiştirirse değiştirsin, işçinin işyerinde kazanmış

<sup>(12)</sup>Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 100 vd.

<sup>(13)</sup>Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 105



olduğu kıdem ve buna bağlı hakkının korunmasını sağlamak için hükmün kapsamını geniş tutmuştur.<sup>(14)</sup>

Sözü edilen fıkra anlamında el değiştirme sadece devir ve intikal hallerine özgü olmayıp, işverenin kişiliğinde veya statüsünde ortaya çıkan değişiklikler de hükmün kapsamına girecektir. İşyerinin bir şirkete sermaye olarak konulması (T.T.K. 140/2.madde) veya hasılat kirasına verilmesi (B.K 270.madde vd.), bir işyerinin diğeriyle birleşmesi hallerinde de bir el değiştirme sözkonusu olabileceği gibi, gerçek bir kişinin mülkiyetinde bulunan işyeri ya da işletme tüzel kişilik haline dönüştüğünde de yasal anlamda bir el değiştirme sözkonusudur.<sup>(15)</sup> Bunlar, iki grupta toplanabilir:

### 1. İşverenin Sıfatının Değişmesi

İşyerinin şahsında vuku bulacak değişikliklerin işçinin kıdemine bir etkisi yoktur.<sup>(16)</sup> İşçinin çalıştığı işyerinde bünyesel değişikliklerin olması mümkündür. Örneğin tüzel kişiliğe sahip bir işverenin işyeri, gerçek kişiye ait bir işyeri haline gelebilir. Buna karşılık; gerçek kişiye ait bir işyeri, bir tüzel kişinin mülkiyetine geçebilir. Diğer bir şekil de tüzel kişinin nev'ini değiştirmesi durumudur. Bu ve benzeri durumlarda, sıfatını değiştiren işverene ait işyeri veya işyerlerinde çalışmasını sürdüren işçinin değişiklikten sonraki çalışma süresinin önceki çalışmasıyla birlikte gözönünde tutulması ve aynı işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin kıdem süresinin işverenin şahsında meydana gelen değişiklikten etkilenmemesi gerekir.

### 2. İşyerinin El Değiştirmesi

El değiştirme de çeşitli şekillerde olabilir. En çok rastlanan şekiller şunlardır:

*a) İşyerinin miras yolu ile başkasına geçmesi:* Kural olarak işçinin ölümü halinde hizmet akdi sona erer. Ancak, işverenin ölmesi halinde ise işçinin ölümü halinin tersine hizmet akdi sona ermez ve, işverenin hak ve borçları mirasçılara geçer. İşverenin ölümünden sonra, işverenin mirasçıları veya işçi, hizmet akdini devam ettirmek istemiyorlarsa, sözleşmeyi, yasal veya akdiprosedüre uymak suretiyle sona erdirebilirler. Hizmet akdi bu suretle sona erdirilmedikçe de, işverenin ölümü durumunda bir değişiklik meydana getirmeyecektir. Her ne şekilde olursa olsun, işyerinde çalışmaya devam eden işçinin intikalden önceki sürelerle sonraki çalıştığı süreler arasında bir ayırım yapılamaz ve işçinin kıdem süresi bu değişikliklerden etkilenmez.<sup>(17)</sup>

*b) İşyerinin sözleşme ile devri:* İşyerinin sözleşme ile devri, Borçlar Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre yapılabilir. Bunun için de işyerinin bütün borç ve alacakları ile birlikte devredilmesi gereklidir. Belirtmek gerekir ki, bir devri sağlayan çoğu zaman bir alım- satım sözleşmesi ise de bazen devrin başka bir sözleşme ile,

<sup>(14)</sup> Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 106

<sup>(15)</sup> Yarg. 4. H.D., T. 04.03.1957, E.1957/392, K: 1957/1069

<sup>(16)</sup> Ferit Hakkı SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1957, s.599

<sup>(17)</sup> TEZ- KOOP- İŞ, a.g.e., s.241

örneğin bağışlama ile yapılmış olması da sözkonusu olabilir. Burada da, devir sonucunda işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin kıdeminin bu işlemde etkilenmemesi ve önceki ve sonraki hizmetlerinin birleştirilen kıdem süresi ve tazminatı hesabının yapılması gerekir

**c) İşyerinin istek dışında el değiştirmesi:** İşyeri, işverenin isteğinin dışında da el değiştirebilir. Bu da çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir; işyeri cebri icra yoluyla bir başkasına geçmiş olabileceği gibi, işyerine idarece el konulmuş da olabilir.

İşyerinin cebri icra yoluyla el değiştirmesi halinde hizmet birleştirilmesinin yapılamayacağı akla gelebilirse de, Kanunumuz el değiştirme konusunda herhangi bir ayırım yapmamış, kesinlikle her türlü geçişten işçinin kıdeminin etkilenmeyeceğini belirtmiş olduğundan aynı sonucun bu durumda da kabul edilmesi gereklidir. İcra prosedürü izlenerek, İcra ve İflas Kanunu Hükümlerine göre bir işyerini veya işletmeyi üzerine alan kimse, o işyerini bütün alacak ve borçlarıyla bütün olarak iktisap eder. Açık artırma şartnamesinde yazılı bulunmasa da, işyerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatlarından işyerini açık artırma ile icradan satın alan kimsenin sorumlu olduğu sonucuna varılmalıdır.<sup>(18)</sup>

İflas halinde de durum aynıdır. Masadan alınan işyerindeki işçilerin çalıştırılmaya devam ettirilmiş olmaları halinde, geçişten önce ve sonraki hizmet sürelerinin bir arada kıdem süresine dahil oldukları kabul edilecektir.

Halne yürürlüğü sözkonusu olmayan Milli Korunma Kanunu'na göre idarenin bir işyerine el koyması imkanı var idi. Bu şekilde bir el koyma durumunda, işyeri işliyor, etkinliğine devam ediyor ve işçi de çalışmaya devam ediyorsa, bu tür cebri el değiştirmeden, işçinin kıdemi etkilenmez.

### **III.El Değiştirme Halinde Hizmetlerin Birleştirilmesinin Koşulları**

Yukarıda, işyerlerinin el değiştirme hallerini belirleyerek, her ne şekilde olursa olsun, işyerinin el değiştirmenin, işçinin kıdemini etkilemeyeceğini, her halde, işçinin devirden önceki ve devirden sonraki hizmet sürelerinin birleştirilerek kıdem tazminatı hüsebanın buna göre yapılacağını saptadık. Ancak işyerlerinin el değiştirmesi halinde hizmetlerin birleştirilmesi kuralı, bir takım koşullara bağlı olarak gerçekleştirilebilir.

#### **1. Eski ve Yeni İşveren Arasında Halefiyetin Bulunması**

Herşeyden önce, işyerinin devir ve intikali Kanun anlamında gerçek bir ve intikal olmalı ve ayrıca intikalle beraber, işyerindeki etkinliğin devam ettirilmiş bulunması gerekir. Örneğin infisah eden bir şirkete ait iken iki yıl sonra başkası tarafından açılan işyerinin Kanunun belirttiği şekilde bir geçişte konu olmadığı durumda, hizmetlerin birleştirilmesi sözkonusu olamaz.

halde, devir ve intikalden sonra da işçinin önceki ve sonraki hizmetlerinin birleştirilebilmesi, birinci işverenle ikinci işveren arasında bir halefiyet olması sayesinde mümkündür.<sup>(19)</sup>

<sup>(18)</sup> NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 109

<sup>(19)</sup> TEZ-KOOP-İŞ, a.g.e.,s.241 USTA,a.g.e.108 Yarg.4.H.D.,T.23.1.1960,E.1960/451,K.1960/853

## 2. Sözleşmenin Taraflarca Feshedilmemiş Olması

Devir ve intikalden sonra işçinin aynı işyerinde çalışmasını sürdürmüş olması da hizmetlerin birleştirilmesinin bir başka koşuludur. Akit serbestisi ilkesi uyarınca, işçi, yeni işverenle çalışmak istemeyebilir. Böyle bir istek halinde de hizmet akdini sürdürmesi konusunda zorlanamaz.

Doğal olarak aynı durum, işveren için de geçerlidir. Yeni işveren de, önceki işçilerle çalışmak istemeyebilir. Yani yeni işveren, çalıştırmayı üstlenmemişse, eski işçileri çalıştırmak zorunda değildir. Fakat el değiştirmeden hemen sonra, yani bu işlemin tamamlanmasından sonra açıkça bu yola başvurmayan yeni işverenin hizmet akdiyle bağlılığını kabul etmek gerekir.<sup>(20)</sup>

Burada, öğretide ve uygulamada üzerinde pek fazla durulmayan, ancak önemli olan bir konu da şudur: işçinin el değiştiren işyerinde çalışmadan önce devreden işverenin çeşitli işyerlerinde çalışmışsa, kıdem süresinin hesabında önceki sürelerinde gözönüne alınıp alınmayacağıdır. Diğer bir deyişle tüzel kişiden işverenin bütün işyerleri yeni işverene geçmişse, sadece yeni işverene geçen işyerinde sürdürülen çalışmalar mı kıdem süresine esas alınacaktır. Bu soruna cevap veren bir açıklık sözkonusu değildir.

Bu durumda, sadece el değiştiren işyerinde eski işveren dönemindeki çalışmaların kıdem süresinin hesabına esas alınacağı söylenebilir ise de, öğretide Narmanlıoğlu, işçinin eski işverene ait olup devir dışında kalan işyerlerinde geçirilmiş sürelerin de nazara alınmasının Kanun'un amacına uygun düşeceği kanısındadır. Bizce de bu görüş isabetlidir. Çünkü Kanun koşucu sözkonusu hükmü, işyerinin el değiştirmesi halinde işçinin kıdeminin etkilenmemesini, işçinin bu gibi işlemlerden zarar görmemesini sağlamak amacıyla koymuştur. İşyerinin devredilmemesi halinde kıdem süresi bütün işyerlerindeki çalışmalar esas alınarak hesap edilecektir. Bu itibarla, devre konu olan, başka bir kişiye geçen işyerinde çalışmasını sürdüren bir işçinin sadece bu sonucu işyerindeki çalışmalarının kıdem süresine esas alınması, Kanunun izlediği amaca uygun ve işçinin yararına bir çözüm olamayacağından kabul edilemez.<sup>(21)</sup>

## 3. İşyerinin Nitelik Değiştirmesi

İşçi, devirden sonra da aynı işyerindeki çalışmasını sürdürmekle birlikte, devir esnasında işyerinin niteliği değişmişse, değişiklikten önceki ve sonraki süreler dikkate alınacak mıdır? Veya bunlardan hangisi dikkate alınacaktır.<sup>(22)</sup> Bu konuda öğretide çeşitli görüşlerin ortaya atılmasına neden olmuştur. Belirtelim ki, buradaki nitelik değişikliğiyle kastedilen, işyerinin İş Kanunu kapsamına giren bir başka işle uğraşmaya başlaması ile ilgilidir.

<sup>(20)</sup> USTA, a.g.e., s. 109

<sup>(21)</sup> NARMANLIOĞLU, a.g.e., s. 112

<sup>(22)</sup> USTA, a.g.e., s. 109

Saymen'e göre, işyerinin el değiştirmesi halinde, değişiklikten sonraki sürelerin, değişiklikten önceki sürelerle eklenmesi, işyerinin aynı nitelikte bir işyeri olarak devam etmiş olmasına bağlıdır. Şu kadar ki, işçi nitelik değiştiren işyerinde aynı işi yapmaya devam ederse çalışmaların toplanması uygun olur.<sup>(23)</sup> Oğuzman ise; her iki dönemdeki işlerin aynı konuda olmasının şart olmadığı; işyeri, değişiklikten sonra bünye ve nitelik değiştirirse de, işyerinde işçi çalıştırmaya devam edilmesi halinde, önceki sürelerin gözönünde tutulması görüşündedir.<sup>(24)</sup>

Çenberci, bir ayırım yapmakta ve işyeri intikaliyle beraber bir süre devam etmiş ve sonra nitelik değiştirmişse, her iki dönemdeki sürelerin kıdeme dahil olacakları, işyeri intikaliyle beraber devam etmemiş, derhal bünye ve niteliğini değiştirmişse, önceki sürelerin gözönünde tutulmaması gerektiğini savunmaktadır.<sup>(25)</sup>

Diğer yandan Narmanlıoğlu da, yukarıda belirtilen görüşlerdeki ayırımların haklı olduğunu gösterecek bir hukuki esasın bulunmadığını, bu konuda önemli olanın işçinin çalıştığı sürelerin birleştirilerek değerlendirilmesi olduğunu, bu çalışmaların herhangi bir sebeple değerlendirilmemesin Kanunun açık amacına aykırı düşeceğini belirterek, işyerinin niteliğinin değişmesinin kıdemin hesabına etkili olmaması gerektiğini ileri sürmektedir.<sup>(26)</sup>

Kanımızca da, el değiştirmeden sonra işyerinin niteliğini değiştirmesi işçinin kıdemini etkilememelidir. Kıdem tazminatının amacı, işçinin tüm hizmetini değerlendirmektir. Bu değerlendirmede görülen hizmetin türünün aynı ya da değişik olması arasında Kanunda da bir farklılık gözetilmiş değildir.

İşyerinin niteliğinin değişmesi konusunu ayrıca, nitelik değiştiren işyerinin değişiklikten sonra yine İş Kanunu kapsamına giren bir başka işte faaliyet gösterip göstermemesi açısından da incelemek gerekmektedir.

Devredilen işyeri, nitelik değiştirmekle birlikte yine İş Kanunu kapsamına giren bir sahada çalışmasını sürdürüyorsa, devirden önceki hizmetlerinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması, yani önceki ve sonraki hizmetlerin birlikte değerlendirilmesi, Kanunun sözüne ve ruhuna uygun olacaktır. Çünkü kıdemin kazanılmasında asıl olan, bir işverene yahut da bir işyerine bağlı olarak çalışmaktır. Yani işyerinde veya işverenin emrinde fiilen veya hukuken geçirilen süredir. Bu çalışmaların şu veya bu sebeple değerlendirilmemesi Kanunun açık amacına aykırı düşer.<sup>(27)</sup> Kaldı ki böyle bir durumda aynı işyerinde çalışma esası sözkonusu olmaktadır.

---

<sup>(23)</sup> Saymen, a.g.e., s.599

<sup>(24)</sup> Kemal OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, (Tez), İstanbul 1955. S.252

<sup>(25)</sup> Çenberci a.g.e., s.350-351

<sup>(26)</sup> Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 113

<sup>(27)</sup> Usta, a.g.e., s. 109

Devredilen işyeri, devir işleminin akabinde bünye ve mahiyetini değiştirerek İş Kanunu kapsamına girmeyen bir sahada faaliyete başlamışsa, (Örneğin, halkın faydalanmasına açık park- bahçe işletmeciliği yapmaktayken aynı arazi üzerinde tarımsal faaliyete geçmek gibi) bu şekilde bünye ve mahiyet değiştiren yeni işyerinde artık İş Kanunu hükümlerinin uygulanması sözkonusu edilmeyeceğinden, “Bu Kanuna tabi işçiler” için uygulanması gereken 14.maddenin de yeni işyeri ve işyerinde çalışan işçiler bakımından uygulama alanı kalmayacak, dolayısıyla devirden sonraki hizmetlerin değerlendirilmesi ve yeni işverenin sorumluluğu sözkonusu edilmeyecektir. Bu durumdaki işçi, sadece devirden önceki hizmetleri karşılığında ve önceki işverenden kıdem tazminatı talep edebilecektir.<sup>(28)</sup>

#### **IV. El Değiştirme Halinde İşverenlerin Sorumluluk Halleri**

##### **1.Genel Olarak**

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinin 2.fıkrası hükmü: “... 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.07.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse,devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur”.kuralını getirmektedir. Görüldüğü gibi, işyerinin devir veya herhangi bir suretle el değiştirmesi durumlarında devreden ve devralan işverenlerin, işçilerin kıdemleri yönünden sorumluluklarını düzenleyen bu fıkroda, 12.07.1975 tarihinden önce yapılan devir yada el değiştirme işlemlerine göre farklı biçimde sorumluluk öngörülmüştür. Fıkra metninde sözü edilen 12.07.1975 tarihi, 1475 sayılı Kanunun 14.maddesinde değişiklikler getiren 1927 sayılı Kanunun yayımlandığı tarihtir.1927 sayılı Kanunla kabul edilen metinde, “... bu Kanunun neşri tarihinden itibaren ...” ve “... bu Kanunun neşrinden evvel ...” sözleri, aynı maddede değişiklik yapan 2457 sayılı Kanunun 1.maddesiyle değiştirilmiş ve bugünkü halini almıştır.

Kanundaki ayırma uygun olarak, işyerinin devir ve intikali veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde ortaya çıkan sorumluluğu 12.07.1975 tarihinden önce ve bu tarihten sonra yapılan devir ve intikal işlemlerine göre ayrı ayrı incelemek doğru olacaktır.

Ancak daha önce, işyerini devralan işverenin, işyerinde evvelce çalışan işçilerin kıdem halklarından sorumlu olabilmesinin koşullarını belirlemede de yarar görüyoruz. Yukarıdaki bölümde de değindiğimiz gibi, işyerini devralan işverenin, kıdem tazminatından sorumlu tutulabilmesi için:

a)İşyeri faaliyetinin devirden sonra da devam etmiş, işçinin de çalıştırılmış olması gerekir. Eğer işyerinin el değiştirmesi sırasında hizmet akdi sona erdirilmiş ise işçi artık

<sup>(28)</sup> Yarg. H.G.K., T. 19.12.1962., E.4/147, K.111, Narmanlıoğlu, a.g.e., s. 302

yeni işveren tarafından aynı işyerine hatta aynı işe tekrar alınsa dahi, kıdem tazminatı yönünden önceki işverene bağlı olarak geçirilen sürenin birleştirilmesi ve işverenlerin müteselsil sorumluluğu söz konusu olamaz. İşyerinin devri esnasında hizmet akdi sona eren işçi, sona eren hizmet süresi ile ilgili olarak kıdem tazminatı için ancak önceki işverene başvurabilir.<sup>(29)</sup>

b)12.07.1975 tarihinden önceki devirlerde devir mukavelesiyle, kıdem tazminatının eski işverence ödeneceğini kararlaştırılmamış olması gerekir.

c)El değiştirmeden sonra işyerinin İş Kanunu kapsamından çıkmaması gerekir.<sup>(30)</sup>

d)Hizmet akdinin yeni işveren zamanında kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde sona ermesi gerekir.<sup>(31)</sup>

İşyerinin el değiştirmesi miras yolu ile oluyorsa, miras hukuku esaslarına göre, ölüm olayı ile birlikte mirasçılarının (yeni işverenin) sorumluluğu söz konusudur. Eğer işyeri, idarenin el koyması nedeniyle el değiştirmişse; el konulan işyeri faaliyetini sürdürmüş ve işçilerde bir süre daha çalışmaya devam etmişlerse, işçilerin geçmiş bütün mesai müddetine göre hesaplanacak kıdem tazminatından, işyerine el koyan idare sorumludur.<sup>(32)</sup> El koymayla birlikte işyeri kapatılmışsa, bu taktirde el koyan idarenin sorumluluğundan söz edilemez.<sup>(33)</sup>

## 2.Sorumluluğun Hukuksal Niteliği

1475 sayılı Kanununun 14.maddesinin ikinci fıkrasında değişiklik yapan 1927 sayılı Kanuna ilişkin hükümet gerekçesinde, "... İşyerinin devir veya intikali halinde hizmet akdinin devam edeceği ve eski ve yeni işverenin kıdem tazminatlarının ödenmesi bakımından işçilere karşı müteselsil sorumluluk altında olacaklarına dair hüküm getirilmiştir ..." denilmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 141. maddesi uyarınca, alacaklıya karşı her biri borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildiren birden fazla borçlular arasında "teselsül" vardır. Böyle bir bildirme olmayınca "teselsül" ancak Kanunun belirttiği hallerde ortaya çıkar. Buradaki müteselsil sorumluluk bir Kanun hükmüne dayandığından eski ve yeni işverenlerin birlikte sorumlu oldukları kıdem tazminatının ödenmesi halinde, alacaklı işçi, müteselsil borçlu işverenlerin tümünden veya birinden, borcun tamamının veya bir kısmının ödenmesini isteyebilir. Borcun tümü ödeninceye kadar da bütün borçluların sorumlulukları devam eder.

<sup>(29)</sup>Yarg. H.U.H., T. 16.01.1952, E. 1952/19, K. 1952/9

<sup>(30)</sup> Yarg. 9.H.D., T. 19.12.1962, E. 1962/4, K. 1962/147

<sup>(31)</sup> Yarg. 9.H.D., T. 28.12.1984, E.1984/10452, K. 1984/12182

<sup>(32)</sup> Narmanlıoğlu, a. g. e. s. 304

<sup>(33)</sup> Yarg. T. D., T. 17.02.1955, E. 1955/479, K. 1955/1207

### **3.İşyerinin 12.07.1975 Tarihinden Sonra Devri veya El Değiştirmesi Halinde Sorumluluk**

12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki iş veren birlikte sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

Bu hükmü bir örnekle somutlaştıralım diyelim ki (A)'nın sahibi bulunduğu işyeri 1.1.1976 tarihinde (B)'ye devredilmiştir. Bu işyerinde 1.1.1969 tarihidan beri çalışmakta olan işçi (C)'nin hizmet akdi, 1.1.1994 tarihinde ve kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde, diğer koşullarında gerçekleşmesiyle feshedilmiştir. İşçinin devir sırasındaki kıdem tazminatı esas ücreti (giydirilmiş brüt günlük ücreti) 100 lira,akdin feshedildiği tarihteki günlük ücret ise 100.000 liradır. Bu örneğe göre işçinin toplam hizmeti 25 yıldır. Bu süredir .1.1.1976-1.1.1969 7 yılı işveren (A)'nın yanında, kalan 18 yılı ise işveren (B)'nin yanında geçmiştir. Buna göre işçinin hak kazandığı toplam kıdem tazminatı (100.000. x 30 x 25 yıl) 75.000.000. Liradır, işveren (A)'nın sorumlu olduğu miktar (100.x30x7 yıl) 21.000.TL ve (B)'nin sorumlu olacağı miktar ise 74.797.000 TL dir.

### **4. İşyerinin 12.07.1975 Tarihinden Önce Devri veya El Değiştirmesi Halinde Sorumluluk**

“... 12.07.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur ...” 1475 sayılı Kanunun 14/2.maddesi bu kuralı getirmektedir.

12.7.1975 tarihinden önceki devirlerde kural, işçinin eski ve yeni işverenlerinin işyerlerindeki çalışmalarının toplamına göre bulunacak kıdem tazminatında yeni işverenin sorumlu olmasıdır. Ancak, devir mukavelesinde aksi kararlaştırılmış, yani önceki işverenin de sorumlu bulunduğu konusunda taraflar anlaşmışlarsa, devir mukavelesindeki hükmün uygulanması gerekecektir.

Önemli vurgulamak gerekir, devir mukavelesiyle belirlenecek sorumluluk, sadece 12.07.1975 tarihinden önceki el değiştirmelerde sözkonusudur. Kanun koyucu, 12.7.1975 tarihinden sonraki el değiştirmelerle ilgili olarak belirlediği sorumluluğun, devir mukavelesiyle değiştirilmesine izin vermemiştir .<sup>(34)</sup>

---

<sup>(34)</sup> Usta, a.g.e.,s.113

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN KAMU ve ÖZEL SEKTÖR KURULUŞLARINDA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİNİN ORTAK SORUNLARI

#### Ş1. İŞYERİNİN TAŞINMASI ve İŞÇİNİN BAŞKA İŞYERİNE GÖNDERİLMESİ HALİNDE HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ

##### I. İşyeri Bakımından

İşyerinin, bulunduğu yerden başka bir yere taşınması, olası bir durumdur. İşyerinin nakli, hukuksal bir işlemle ilgili değildir. Buna ekonomik nedenler yanında coğrafi nedenler de etken olabilir.<sup>(35)</sup>

Bu gibi hallerde, nakil işlemi, işçinin çalışma sürelerini etkilemez. Nakilden önceki ve sonraki çalışma süreleri kıdemde gözönünde tutulur.

İşçi, nakilden sonra yeni işyerine gitmek istemezse, İş Kanunu'nun 16/c maddesine göre hizmet akdini, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedebilir. Böyle bir olasılığın gerçekleşmesi durumunda genel kurallar işlerlik kazanır.

##### II. İşçi Bakımından

Bazı durumlarda işyeri nakledilmemekle birlikte, işçi için aynı sonuç ortaya çıkabilir. Genellikle işveren, işçisini başka bir işyerine, örneğin, çalıştığı işyerinin dışında bir başka işyerine göndermek isteyebilir. Böyle bir durumda, işyerinin taşınması sözkonusu olmamaktadır. Bu durumda da işyerinin nakledilmesi halindeki sonuçlar geçerli olacaktır. Bu şekildeki bir gönderme talebinde de işçinin isteğini aramak gerekecektir. Eğer işçi atanmayı kabul ederek istenilen yere giderse her iki işyerindeki çalışma süreleri kıdeminin hesabında gözönünde tutulacaktır. Aksi takdirde işçinin genel kurallar gereğince kıdem ve ihbar hakkı doğacaktır Yargıtay da verdiği bir kararında bu görüşü benimsemiş bulunmaktadır.<sup>(36)</sup>

#### Ş2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ARALIKLI OLMASI DURUMUNDA HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ

##### I.Genel olarak

İş Kanununun 14.maddesinin 1.fikrasında, işçinin işe başladığı tarihten itibaren "... hizmet akdinin devamı süresince ..." her geçen tam yıl için kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmişken, 2. fıkrasında işçilerin kıdemlerinin "...çalıştıkları süreler..." göz önüne

<sup>(35)</sup> Abbasgil, a.g.e. s.78.

<sup>(36)</sup> Yarg. 9. H.D., T. 15.11.1989, E. 1989/ 8034, K. 1989/10836



alınarak hesaplanacağından, işyerinin el değiştirmesinde, "...hizmet akidleri sürelerinin toplamı..." üzerinden hesap yapılacağından, devreden işverenin sorumluluğunun işçiyi "...çalıştırdıkları sürelerle..." sınırlı olduğundan bahsedilmiş, 4. Fıkrasında da kamu kuruluşlarında geçen "...hizmet süreleri..." deyimine yer verilmiştir. <sup>(37)</sup>

Bilindiği üzere "hizmet akdinin devamı süresi" ile "çalışılan süre" kavramları birbirinden oldukça farklıdır. Zira, hizmet akdi devam etmiş olmasına rağmen, bu sürenin tamamında çalışılmamış olabilir. Örneğin, grev ve lokavt, muvazzaf askerlik hizmeti sırasında işçinin çalışması söz konusu olmadığı halde hizmet akdi sona ermez, askıda kalır. O halde, bu ve benzeri durumlarda çalışılmayan sürelerin işçinin kıdemine dahil edilip edilmeyeceği sorununun belirlenmesi önem kazanmaktadır. <sup>(38)</sup>

İş Kanunu bu durumlarda, kıdem belirlenmesi için çalışmanın aralıksız olmasını aramamıştır. Kanun, "... İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır..." hükmünü içermektedir.

Aralıklı çalışmalar için gereğinden doğabileceği gibi, hizmet akdinin aralıklı yapılmasından da kaynaklanabilir. Bütün bu hallerde işçinin kıdemi ara verme dönemlerindeki sürelerde göz önüne alınarak hesaplanmalıdır.

## II. İşin Niteliği Bakımından Aralıklı Çalışmalar

Yapılmakta olan işin niteliği, o işin belirli zamanlarda yapılmasını gerektirebilir. Bunun en belirgin örneği mevsimlik işlerdir. Örneğin bir salça fabrikasındaki iş yaz mevsiminde yapılması gerekli bir iştir. Sebzenin yetişmesinden başlayarak yapılacak üretim işleri sebzenin bitimine kadar sürecektir. Bu nedenle üretim bittiğinde çalışma süresi de son bulacaktır. Ancak bu gibi işlerde çalışan işçilerin, üretim yapılmadığı zamanlarda boşta kalmalarına karşın, hizmet akitleri son bulmayacaktır. Karşılıklı edimler ertelenerek hizmet akitleri bir sonraki kampanya dönemine kadar askıda kalacaktır. Yani devam etmekte bulunan bir hizmet akdi ile karşılıklı olarak geçici şekilde, edimler dışında akitle bağlı kalınacaktır. Başka bir deyişle, çalışma dönemi dışında da akdi ilişki devam edecek, hak ve borçlar askıya alınmış olacaktır. <sup>(39)</sup> Askı süresi içinde, işçinin işyerinde çalışma zorunluluğu, işverenin de işçiye ücret ödemesi söz konusu değildir.

Mevsimlik işçilerin bu özelliği nedeniyle, sadece iş mevsimlerinde çalışmış olması, işçinin süresiz çalıştığını göstermez. <sup>(40)</sup> Her mevsim işçinin belirli süreli hizmet akitleri ile çalıştırılmış olması işin ve akdin sürekliliğini etkilemez. <sup>(41)</sup> Hizmet

<sup>(37)</sup> Usta, a. g. e., s.114

<sup>(38)</sup> TEZ-KOOP-İŞ, a. g. e., s. 242

<sup>(39)</sup> Abbasgil, a. g. e., s. 79

<sup>(40)</sup> Yarg. H. U. H., T. 15.10.1952, E. 1952/90, K. 1952/111

<sup>(41)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 24.01.1984, E. 1983/9300, K. 1984/440

akitleri belirli süreli olarak düzenlense bile, sürekli olarak yenilenen akitlerle taraftar arasındaki hizmet akdi belirsiz süreli bir hale gelmiş sayılır.<sup>(42)</sup>

İşçinin yeni mevsimin başlangıcında işe davet edilmemesi halinde, iş akdi haklı olmayan bir nedenle bozulmuş sayılır. Davet edilmeme işleminin, işyerinin mevsiminde açılmış olması nedenine dayanması durumu değiştirmez. Hizmet akdi bu şekilde feshedilen işçinin kıdemi, Yargıtay'a göre mevsim veya kampanya dönemlerindeki fiilen çalışılan ve Kanun uyarınca çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplanması suretiyle hesaplanır. Fasilalı çalışmaların tam yıl çalışılmış gibi değerlendirilmesi mümkün değildir.<sup>(43)</sup> Yargıtay'ın bu konudaki kararları göz önünde bulundurulduğunda, 14/2. Maddede geçen "...hizmet akdinin devamı süresi..." nin, hizmet akdinden doğan hak ve borçların karşılıklı olarak yerine getirilmesinin yükümlülüğünün devam ettiği, "fiili çalışma süresi" şeklinde anlaşılması gerekecektir. Hizmet akdinin askıya alındığı dönemde akitten doğan hak ve borçlar karşılıklı olarak yerine getirilmediğinden böyle bir yorumun doğal sonucu, hizmet akdinin askıda bulunduğu dönemin işçinin kıdemin dahil edilmemesidir.

Ancak bu konu, öğretide çeşitli görüşlerin ortaya atılmasına neden olmuştur. Bazı yazarlar, İş Kanununun, esas olarak hizmet akdinin devamlılığını göz önünde tuttuğu, fasılaları dikkate almadığı ve ayrıca hiçbir ayırım yapmadığı nedenleriyle, eylemli olarak çalışmayan sürelerinde kıdemlerin hesabında gözönünde tutulması gerektiği görüşündedirler.<sup>(44)</sup>

Bazı yazarlar ise, İş Kanununun anlatımından yola çıkarak gerekli koşulun hizmet akdinin devamı olacağı önceden belli olduğundan işçinin mevsimlik işlerde çalışılmayan sürelerin de kıdemde nazara alınması gerekebilir düşüncesiyle, mevsim sonunda hizmet akdi son bulmayıp askıya alındığına göre, öğretide bu sürelerin de dikkate alınması yolunda ileri sürülmüş olan görüşlerin haklı olabileceğini belirtmektedirler. Ancak bu çözümün hakkaniyete uygun düşmeyeceği belirtilerek hizmet akdinin mutlak askı ile zorunlu olmayan askı hallerini birbirinden ayırarak, örneğin mevsimlik işlerin zorunlu askı hallerinden olmadığını, kabul etmekte ve bu işlere ilişkin çalışılmayan sürelerin kıdemde hesaba katılmamasının daha uygun olacağını ileri sürmektedirler.<sup>(45)</sup>

Kanımızca, mevsimlik işlerde, kampanya dönemi dışındaki çalışmayan süreler kıdemin hesabında dikkate alınmamalıdır. Hizmet akdinin fiilen çalışılmayan dönemde askıya alınmış olması, teknik olarak hizmet akdinin devam edip etmemesiyle ilgilidir ve askı süresinde hizmet akdi hukuken devam etmektedir. Hizmet akdinin devamı süresini ise, hizmet akdinden doğan hak ve borçların karşılıklı olarak fiilen ifade edilmiş olması şeklinde yorumladığımızda, hizmet akdinin askıda bulunduğu dönemin hesabında dikkate alınmaması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

<sup>(42)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 24.01.1984, E. 1984/9712, K. 1984/464

<sup>(43)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 09.02.1978, E. 1978/1136, K. 1978/1949

<sup>(44)</sup> Narmanlıoğlu, a. g. e., s. 117, Çenberci, a. g. e., s. 311, Reisoğlu, a. g. e. s. 45

<sup>(45)</sup> Fevzi Şahlanan, Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, tebliğ, Basisen Yayınları, N. 3., s. 104

Toplu iş sözleşmeleriyle, mevsimlik çalışmaların bir yıl sayılacağı kararlaştırılmışsa böyle bir anlaşma geçerli midir? Geçerliyse değerlendirilmesi nasıl yapılacaktır? Bu soruların yanıtı, Yargıtay'ın bir kararında şöyle verilmiştir: " ... Davacının kıdem tazminatı hesabına esas alınan toplu iş sözleşmesinde mevsimlik çalışmaların bir yıl sayılacağı hükme bağlanmıştır. İş Hukuku uygulamasında kıdem tazminatı için tam yıl ilkesi benimsenmiştir. Toplu iş sözleşmesindeki hükmün ya bu açıdan değerlendirilip mevsimlik bir yıla tamamlanması suretiyle veyahut da, mevsimlik çalışma süresince aldığı son yıl ücretinin çalıştığı günlere değil de senelik 365 güne bölünmesi suretiyle yevmiyesinin tespit edilip kıdem tazminatı hesabının bu şekilde yapılması yasanın ilkelerine aykırı bir uygulama olmaz..."<sup>(46)</sup>

Ne var ki Yargıtay'ın bu çözüm tarzı ile işçinin eline geçecek kıdem tazminatında hiçbir değişiklik olmamaktadır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde böyle bir hükmün varlığı da yokluğu da birdir.<sup>(47)</sup>

### **III. Geçici Nedenlerden Kaynaklanan Aralıklı Çalışmalar**

#### **1. Grev ve Lokavtta Geçen Süreler**

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 42. maddesinde, " Kanuni grev ve lokavt sebebiyle akdi ilişkileri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz..." hükmü yer almış bulunduğundan, Kanunun bu açık ve kesin hükmü karşısında Kanuni grev ve lokavtta geçen sürenin kıdem tazminatına esas hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınması mümkün değildir.<sup>(48)</sup>

Kanun dışı grev halinde esasen işverenin hizmet akitlerini ihbarsız ve tazminatsız feshetme hakkı da bulunduğundan, Kanun dışı grevde geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması düşünülemez.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde ise durum yukarıdakilerden farklıdır. 2822 sayılı Kanunun 45. maddesinin son fıkrasında, " Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler, böyle bir lokavtı yapan işverenle olan hizmet akitlerini fesih ihbarına lüzum olmaksızın haklı sebeple feshedilir ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ait hizmet akdinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur..." denildiğinden; Kanun dışı lokavtta geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi gerekir.<sup>(49)</sup>

<sup>(46)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 31.01.1985, E. 1985/11704, K. 1985/931

<sup>(47)</sup> Usta, a. g. e., s. 117

<sup>(48)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 30.04.1982, E. 1982/3788, K. 1982/439

<sup>(49)</sup> TEZ-KOOP. İŞ. a. g. e., s. 262

## 2. Muvazzaf Askerlikte Geçen Süreler

İşçinin askerlik ödevi dolayısıyla işinden ayrılmasına rağmen hizmet akdi fesedilmemişse, mevsimlik ve kampanya işlerinde olduğu gibi yine sözleşme hükümlerinin tatile uğraması durumu sözkonusudur. Bundan ötürü işçinin işten ayrılıp tekrar işe başlayıncaya kadar geçecek süre kıdeminden sayılmaz.<sup>(50)</sup> Buna göre, işçinin askerlik ödevi nedeniyle işinden ayrı kaldığı sürenin kıdem tazminatı hesabı yapılırken hizmet süresinden düşülmesi ve kalanının kıdem süresi olarak kabulü gerekir.<sup>(51)</sup>

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrası uyarınca T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiler bakımından yukarıda belirtilen genel kurala, yargı organlarının icthatlarıyla bir istisna getirilmiştir.

Bu kararlara göre, 4. fıkra kapsamına giren işçilerin muvazzaf askerlikte geçen süreleri, ilgili sosyal güvenlik kurumlarına borçlanılması koşuluyla ve askerlik görevinin hizmet akdinin kurulduğu dönemden önce veya sonra yerine getirilmiş olmasına bakılmaksızın kıdemlerine dahil edilecektir. Bu konuya 1. bölümde ayrıntılı şekilde değinmiştik.

Bilindiği gibi muvazzaf askerlik nedeniyle hizmet akdini fesheden işçi, 1475 sayılı Kanunun 41. maddesinin 1. fıkrası uyarınca esasen kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Askerlik dönüşü aynı işyerinde çalışmaya başlayan işçi, askerlikten önceki çalışma süresi için evvelce kıdem tazminatı almamış ve diğer koşullarda gerçekleşmişse, bu süre kıdemine dahil edilir. Askerlikten sonra tekrar işe başlayıp bir süre çalıştıktan sonra kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde işten ayrılmış veya askerlik dönüşü çalıştırılmamış olması, askerlikten önceki hizmetlerinin karşılığı olan kıdem tazminatını almasına engel değildir.<sup>(53)</sup>

Eğer işçi kıdem tazminatını alarak askere gitmiş ve sonradan aynı işyerinde çalışmaya başlamışsa, askerlikten önceki hizmeti, sadece kıdem tazminatına hak kazandıracak süre ( tam bir yıl çalışma koşulu ) yönünden dikkate alınır, bu süre için ayrıca tazminat ödenmez.<sup>(54)</sup>

<sup>50)</sup> Çenberci, a. g. e., s. 431

<sup>51)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 26.09.1964, E. 1964/4288, K. 1964/6228

<sup>53)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 19.01.1978, E. 1978/381, K.1978/622

<sup>54)</sup> TEZ-KOOP.İŞ, a. g. e., s. 264

### 3. İşçinin Hastalığında Geçen Süreler

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına göre, kısa süreli rapor dönemi kıdem tazminatında dikkate alınmakla beraber, bu süre makul ölçüyü aştığı takdirde, sözleşme askıya alınmış sayılacağından kıdeme dahil edilmemelidir. <sup>(55)</sup> Dayandığı gerekçenin bilinmesi bakımından kararın özetine kısaca değinmek gerekirse; "...Kıdem tazminatının hesabında işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl gözönünde tutulmalı ve yıldan artan süreler de maddede öngörülen oran üzerinden değerlendirilmelidir. Davacının raporlu bulunduğu süre içerisinde işyerinde çalışması sözkonusu değildir. İşçinin hizmet sözleşmesinin bozulması itibariyle kısa süreli rapor dönemi kıdem tazminatında dikkate alınmakla beraber, bu süre uygun ölçüyü aştığı takdirde, sözleşme askıya alınmış sayılarak yukarıda sözü edilen tam yıla dahil edilmemeli ve kıdem tazminatı hesabına dahil..." edilmesi uygun bulunmuştur.

Kararda makul ölçüyü aşan sürenin kıdeme dahil edilmeyeceği belirtilirken, makul ölçüden neyin kastedildiği açıklığı kavuşturulamamıştır. Bu ve benzeri nitelikteki kararlarda 13 ay 22 gün, 1.5 yıl ve 2.5 yıllık süreler makul ölçüden bulunmamıştır. O halde, makul ölçünün sınırı nedir? Örneğin 8 veya 10 aylık süreler makul ölçünün sınırını aşar mı? Bütün bu hususlarda bir açıklık yoktur. Kaldı ki makul ölçü yasa da yeri ve dayanağı olmayan bir deyimdir.

Yargıtay, 1987 yılında konuya ilişkin kararlarında makul süre ölçüsündeki belirsizliği ortadan kaldırmış, uzun süreli hastalık hallerinin kıdeme dahil edilebilecek süresinin ölçüsünün İş Kanunu'nun 17. maddesinin 1 numaralı bendinin 3. fıkrasındaki süreler olduğunu ifade etmiştir.

Yargıtay' a göre "...İşçinin hastalık ve kaza gibi nedenlerle işine devam edememesi hallerinde bunun makul bir kısmının kıdem tazminatı hesabında nazara alınması mümkündür. bu makul sürenin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin sağlık sebepleri başlığını taşıyan 1. bendinin ( b ) fıkrasının 2. paragrafındaki süre olarak kabulü uygun olur. Buradaki süre hastalığın işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13. maddedeki bildirim önellere 6 hafta aşmasına kadar geçen süredir. Olayda davacının 17 ay 20 gün istirahatli sürenin az önce işaret edilen yasa hükmünde belirtilen miktarı kıdem tazminatında nazara alınmalı, bu süreyi aşan kısma ilişkin estik ise reddedilmelidir. İşverenin alınan süre sonunda iş akdini feshetmemiş olması raporlu geçen sürenin tamamının kıdem tazminatı hesabında dahil edilmesini gerektirmez..." <sup>(56)</sup>

İş Kanununun 14. maddesinde, 1975 yılında 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, "... Hizmet akdinin devamı süresince..." kıdem tazminatı verileceğini öngörülmesine karşılık, Yargıtay birçok kararında, kıdem hesabında hizmet akdinin devamı süresinin değil, çalışılan ve Kanuna göre çalışılmış gibi sayılan sürelerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Çalışılmış gibi sayılan haller İş Kanunu'nun 41,51 ve 62. maddelerinde belirtilmiş olup, 51. maddede, yıllık ücretli izin hakkının hesabında

<sup>(55)</sup> Yarg. H. G. K., T. 16.11.1983, E. 1981/9-1067, K. 1983/1169

<sup>(56)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 10.12.1987, E. 1987/10501, K. 1987/10881

işçinin tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin de çalışılmış gibi dikkate alınacağı açıklanmış ve ayrıca çalışılmış gibi sayılan diğer hallerde dikkate alınacak en çok süreler ayrı ayrı belirtilmişken, hastalıkta geçen sürenin sınırı çizilmemiştir. Bu nedenle, yıllık ücretli izin hakkının doğumu bakımından çalışılmış sayılan bu sürelerin kıdem tazminatına esas hizmet süresine dahil edilmemesi, kanun koyucunun amacına uygun bulunmadığı gibi Yargıtay'ın sözünü ettiğimiz kararlarıyla da bağdaşmamaktadır. (57)

Diğer yandan, aynı Kanunun 17. maddesinin I. bendinin 3. fıkrası uyarınca, hastalık süresi, işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre Kanunun 13. maddesindeki bildirim önelerinden itibaren altı haftayı aştığında işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır. İşveren bu hakkını kullanıp da hizmet akdini feshettiğinde, 14. maddenin I. bendine göre işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Bu durumda işçinin kıdemi, hastalık nedeniyle işine gidemediği günler de dahil olmak üzere akdin feshedildiği tarihe göre hesaplanacaktır. Maddede işverene tercih hakkı verilmiştir. İş veren bu hakkını kullanıp kullanmamakta tamamen serbesttir.

17. maddenin I. bendinin 3. fıkrasının son cümlesinde "... Ancak işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez..." hükmünün yer alması, bu sonucu değiştirmez. Çünkü hastalık süresince ücret ödenmemesi, hizmet akdinin askıya alınması sebebiyle değil, bu süre içinde işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumunun devreye girip işçiye bir takım yardımlarda bulunmayı taahhüt etmesi nedeniyle getirilmiştir.

Sonuç olarak, İş Kanunu'nun 17. maddesinin I. bendinin 3. fıkrasında yazılı süreleri aşırsa dahi, işçinin hastalık sebebiyle işine devam edemediği süreden, hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği tarihe kadar olan bölümünün kıdem hesabına dahil edilmesi gerektiği kanısındayız.

#### 4. İş Yerindeki Zorlayıcı Sebepler Nedeniyle Çalışmadan Geçen Süreler

İşyerinde işçinin çalışmasına engel olan yangın, kaza, ya da arıza gibi teknik; deprem, sel, yıkılma gibi doğal, kamulaştırma gibi hukuksal bir durumun ortaya çıkması halinde, işveren işçilerine bir hafta süre ile yarım ücret verecektir. Engelin bir haftadan fazla sürmesi halinde işçinin akdi feshetmek hakkı vardır. Ancak, akit bozulmamış ve engelin giderilmesine kadar beklenilmişse iş akdi devam ettiğinde, daha sonra işçi çalıştırılmaya devam etmiş olabilir. Örneğin, kamulaştırma nedeniyle yıktırılan işyeri başka bir yerde açtırılabilir, ya da arıza giderilecek ise tekrar devam olunabilir. İşte bu arada geçen, bir haftadan fazla süre ile çalışılmamış olan sürelerin kıdem süresinin hesabında gözönüne alınıp alınmayacağı sorunu ortaya çıkabilir. Kanunda bu açıklık olmamakla beraber bu sürelerin de kıdemden sayılması gerekir. (58) Çünkü böyle bir durumda sözleşme bir nevi askıya alınmış sayılabilir. Sözleşme bozulmamış, işçi işyerinin yeniden kurulması için beklemiş, başka bir işe de girmemiştir. Arada çalışılmayan sürelerin çalışılmış gibi sayılması, Kanunun amacına uygun düşecektir.

(57) Usta, a. g. e., s. 124

(58) Narmanlıoğlu, a. g. e., s. 124

## 5. İşverenin Kusuru Nedeniyle İşyerinin Ceza Olarak Kapanması Halinde Geçen Süreler

Özel kanunlar gereğince, gerek belediye yasakları, gerekse başka bir nedenle, işverenin kusuru sonucu işyerinin kapatılması cezası ve ilmi olabilir. Kusuruyla işyerinin kapanmasına neden olan işveren, temerrüde düşeceğinden işçi Borçlar Kanunu'nun 325. maddesine göre ücretinin ödenmesini talep edebilecektir. Eğer işveren, ücret ödememek için sözleşmeyi feshederse, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Fakat kapanma süresince işverenin ücretini ödemediği işçi kapanma cezasının bitiminde işyerinde çalışmasını sürdürmeye devam ederse, kapanma döneminde geçen sürenin kıdeminden sayılması gerekir.

## 6. Tutuklulukta Geçen Süreler

İşçinin işlediği bir suçtan ötürü tutuklanması ve suçun sabit görülmesi halinde mahkum edilmesi durumunda, işveren kıdem tazminatı ödemeksizin sözleşmeyi bildirimsiz feshedilir. Çünkü bu durum, İş Kanunu 17. madde gereğince işverene bildirimsiz fesih hakkı verir.

Ancak işçi kusuru olmaksızın belli bir süre tutuklu kaldıktan sonra salıverilirse, bu süre içindeki devamsızlığı meşru bir mazerete dayandığından, işveren, bu nedene dayanarak hizmet akdini bildirimsiz feshedemez. Aksi takdirde, diğer koşullar da varsa, işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Yargıtay'a göre; böyle bir durumdaki işçi, ister çalıştırılsın isterse hizmet akdi feshedilmiş olsun, tutukluluk süresi içinde hizmet akdi askıya alınmış sayılacağından, sözkonusu sürenin kıdem tazminatı hesabında gözönünde bulundurulması mümkün görülmemektedir. Tutukluluk süresi içinde işçinin ücretinin ödenmesi de bu sonucu değiştirmez.<sup>(59)</sup>

## 7. Sendika Yönetiminde Geçen Süreler

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesinde, sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçilerin, bu görevlerinin sona ermesiyle, ayrıldıkları iş yerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işyerinin, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine, veya eski işlerine uygun diğer bir işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu, bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücretinin saklı bulunduğu, ancak bu hakkının, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanabileceği, yönetim kurullarındaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerden dolayı hüküm giymiş olanların bu haktan yararlanamayacakları, bu haklardan, sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarının da yararlanacakları belirtilmiş bulunmaktadır.

<sup>(59)</sup> Yarg.9.H.D.,T.24.1.1984,E.1983/9961,K:1984/498

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, sendika ve konfederasyon yöneticiliğinde görev alanların sadece eski kıdem hakları ve ücretleri saklı tutulmaktadır. Bu itibarla, sendika yöneticiliğindeki sürelerinin kıdeme eklenmesi sözkonusu edilemez. Yönetmenlik veya toplu iş sözleşmelerine hüküm konulsa dahi geçerli olmaz. Yargıtay'ın kararları da bu doğrultudadır.<sup>(60)</sup>

## 8.Haftanın Belirli Günlerinde Çalışma Halinde Kıdem

İşverenle işçi arasındaki hizmet akdi, sadece haftanın belirli günlerinde çalışma esasında dayandırılmış olabilir. Bu durumda kıdem tazminatına esas hizmet süresi nasıl belirlenecektir. Kıdemin hesabında ki akdinin devam ettiği süre mi yoksa çalışılan günler mi dikkate alınacaktır. Yargıtay' a göre, İş Kanununun 14.maddesinin 2. Fıkrasında, “İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı iş verenin bir veya değişik iş yerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır” denildiğinden, dikkate alınacak süre, çalışılan süredir. Hizmet akdinin tanımı da bunu gerektirir. Mevsimlik işlerde kıdem tazminatı hesabına hizmet akdinin askıda bulunduğu, mevsim dışı sürelerin dahil edilmeyeceği yolundaki uygulamalar da bu görüşün bir sonucudur. Kuşkusuz, çalışılan süre kavramının çalışılmış gibi sayılan hallerde dahildir.

O halde, sadece haftanın belirli günlerinde çalışan işçinin kıdemi, çalışılan ve çalışılmış sayılan günlerin toplanması suretiyle bulunacak, işçinin bu şekilde bulunacak kıdemi bir tam yılı geçtiği takdirde, son ücretine göre hesaplanacak kıdem tazminatı kendisine ödenecektir.

Demek ki, bu tip sözleşmelerde hizmetin belli aralıklarla yapılması işçinin kıdem tazminatı almasına engel değildir. Her hafta tam gün çalışan kimsenin ücreti ile sadece bir kaç gün çalışan kimsenin ücretleri birbirinden farklı olduğu için işveren bakımından fazla ödemede söz konusu olamaz.<sup>(61)</sup>

Öte yandan, sadece haftanın belirli günlerinde çalışan bir işçinin bu çalışması dahi tam gün değilse, yani yarım gün ya da birkaç saatle sınırlı ise, bu takdirde kıdemin hesabı nasıl yapılacaktır?

Bilindiği üzere, 1475 sayılı İş Kanununun “İş süresi” başlıklı 61. –maddesinde, genel bakımdan iş süresinin haftada en çok 45 saat olduğu belirtilerek, haftalık çalışma süresinin hizmet akitlerini ya da toplu iş sözleşmeleriyle haftalık 45 saatin altında saptanması mümkün olup, Kanunda bunu önleyen bir hükümde mevcut değildir. Kaldı ki aynı Kanunun “Ana Dinlenmesi” başlıklı 64. Maddesinin 1. Bendinin (a) fıkrasında 4 saat veya daha kısa süreli işlerde işçilere en az 15 dakikalık ara dinlenmesi verileceği belirtilirken, günlük çalışma sürelerinin “7 saat veya daha kısa süreli” olarak kararlaştırılabileceği konusunda üstü kapalı olarak onaylanmış olmaktadır.<sup>(62)</sup>

<sup>(60)</sup> Yarg.9.H.D.,T.22.9.1987,E.1987/7562,K:1987/8340

<sup>(61)</sup> Cuhruk,a.g.e.,s.43

<sup>(62)</sup> TEZ-KOOP-İŞ,a.g.e.,s.278



Bu tarzdaki bir iş ilişkisinin kurulmasında yasal hiç bir engelin bulunmadığına böylece ortaya koyduktan sonra, böyle bir akitle çalışan işçinin kıdem tazminatına esas süresinin nasıl saptanacağı konusuna geçebiliriz.

Bir işyerinde aylık belirli bir ücret karşılığı haftanın üç günü birer saat çalışmakta iken ölen bir doktorun, mirasçıları tarafından kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle alınan bir dava ile ilgili olarak Yargıtayca verilen 24.10.1977 tarihli karar konumuza ışık tutacak mahiyettedir. Söz konusu kararda; "...Davacının çalıştığı günler toplanarak ölüm tarihi itibariyle İş Kanununun 1927 sayılı Kanun ile değişik 14. maddesi gereğince çalışılan günler toplamı 1 yılı geçtiği takdirde, her tam yılı ve küsur için Kanunda öngörülen esaslara göre kıdem tazminatı ödenmesi. gerekir..." denilerek, çalışılan saatlerin toplamı ya da hizmet akdinin devamı süresi değil, çalışılan günlerin toplanması esası benimsenmiştir. Buna göre, 1 günde 1 saat çalışılrsa, bu 1 saatlik çalışma 1 gün kabul edilerek çalışma günleri toplanacak ve böylece bulunacak süre bir tam yılı aştığı takdirde işçi kıdem tazminatına hak kazandıracaktır.<sup>(63)</sup>

## 9. Günün Belirli Saatlerinde Çalışılması Halinde Kıdem

Burada incelemek istediğimiz konu, haftanın her günü çalışılmasına rağmen bu çalışmanın tam gün yapılmaması durumudur.

Çağımız ekonomisi ve teknolojisinin bir gereği olarak özellikle uzmanlık gerektiren işlerde, bir uzman işçinin emeğine işyerinde her gün çok kısa bir süre ihtiyaç hissedilebilir. Kıdem tazminatından yararlanabilmek için İş Kanununda işçinin iş yerinde tam gün çalışmış olmasını şart kılan açık ya da üstü kapalı bir esas getirilmiş bulunmadığına göre, bu tür çalışmaları da, koşulların gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatından yaralandırmak gerekecektir.<sup>(64)</sup>

Belirttiğimiz biçimde çalışanların kıdem tazminatına esas hizmet süresinin hesabında da Yargıtay'ın benimsediği yukarıdaki görüşün uygulanması ve çalışılan ve çalışılma gibi sayılan günlerin toplanması suretiyle kıdem bulunması gerekir. Nitekim Yargıtay'ın bu konuyla ilgili olarak yukarıdaki görüşüyle paralel görüşte olduğu kararları mevcuttur.<sup>(65)</sup>

## 10. Ayrı Hizmet Akitleriyle Birden Çok İşyerinde Çalışılması Halinde Kıdem

İşçi, ayrı hizmet akitleriyle aynı gün içinde birden çok işverenin iş yerinde çalışabileceği gibi, haftanın belli günlerinde değişik işverenlerin yanında da çalışabilir. Böyle bir iş ilişkisi içinde olan işçinin koşullarının varlığı halinde, her işverenden ayrı ayrı kıdem tazminatı isteyebileceği konusu tartışmasız kabul edilmektedir. Ancak, bu durumdaki bir işçinin tazminata esas hizmet süresinin, yani kıdeminin nasıl hesaplanacağı

<sup>(63)</sup> Yarg.9.H.D.T.24.10.1977,E.1977/13902,K.1977/15481

<sup>(64)</sup> Cuhruk a.g.e.,s.44-45

<sup>(65)</sup> Yarg.9.H.D.T.16.3.1978,E.1978/3256,K.1978/3791 Cuhruk,a.g.e.,s.45

konusu tartışılmalıdır. Çünkü bundan önceki konularda da belirttiğimiz gibi, Yargıtay kararları da, kıdem belirlenmesinde çalışan ve çalışılmış gibi sayılan sürelerin dikkate alınması gerektiği doğrultusunda kararlılık kazanmıştır. <sup>(66)</sup> Yargıtay, bu sonuca varırken kıdem hesabında hizmet akdinin devamı süresinin dikkate alınmasının, İş Kanununun,14. Maddesinin “ Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmez...” biçimindeki sekizinci fıkrası hükmü ile bağdaşmayacağı ve kıdem tazminatına tavan getiren 6. Fıkra hükmüne aykırı sonuçlar verebileceği görüşünden hareket etmektedir. <sup>(67)</sup>

Öğretide bazı yazarlar, haftanın bütün işgünlerinde çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın,14/1. Madde uyarınca hizmet akdinin devamı süresinin gözönünde bulundurulması gerektiğini ileri sürmektedirler. <sup>(68)</sup> Reisoğlu, bu çözümde işveren aleyhine bir haksızlığın da söz konusu olmadığını, çünkü işverene bağlı olarak haftanın belli günlerinde çalışan işçinin ona göre düşük ücret alacağını ve sonuçta kıdem tazminatı ve sonuçta kıdem tazminatı miktarının kendiliğinden düşeceğini belirtmektedir. <sup>(69)</sup>

O halde ulaşılması gereken sonuç nedir? Ayrı hizmet akitleriyle birden çok işyerinde çalışan işçinin kıdemi, hizmet akdinin devamı süresine mi, yoksa çalışan ve çalışmış sayılan günlerin toplamına göre mi hesaplanmalıdır? Hizmet akdinin devamı süresi ele alındığında gerçekten 14/8. Madde hükmüyle bağdaşmayan bir sonuç ortaya çıkar mı?

Bu sorulara sağlıklı bir yanıt verilebilmesi için öncelikle, her tam yıl için verilecek kıdem tazminatının asgari ölçüsü 30 günlük ücret tutarının bu tür istihdam şekillerinde nasıl uygulanacağı konusunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Kıdem tazminatının hesabı, son ücret üzerinden yapılacağına ve her tam yıl içinde işçiye 30 günlük ücreti tutarında tazminat ödeneceğine göre, ayrı hizmet akitleriyle birden çok işyerinde çalışan işçinin 30 günlük ücreti her işveren bakımından nasıl hesaplanacaktır ?

Kanımızca kıdem belirlenmesinde,

a) Hizmet akdinin devamı süresi görüşüne itibar edildiğinde, 30 günlük ücret tutarını deyiminin, hizmet akdinin devam ettiği 30 gün içinde hak kazanılan ücret tutarı,

b) Çalışılan bir iş tutarına göre çalışılmış sayılan günleri kıdeme esas alınması şeklindeki Yargıtay’ın da benimsediği görüşe itibar edildiğinde, 30 günlük ücret tutarı deyiminin, çalışılan 30 gün içinde elde edilen ücret, olarak yorumlanması gerekir. Bu takdirde her iki yönteme göre hesaplanan kıdem tazminatı, matematiksel olarak değişmeyecek ve böylece aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödeneceğine ilişkin 8. fıkra hükmüne aykırılık söz konusu olmayacaktır.

<sup>(66)</sup> Yarg.9.H.D.T.24.10.1977,E.1977/13902,K.1977/15481

<sup>(67)</sup> Yarg.9.H.D., T.5.5.1987,E.1987/4243,K.1987/4582

<sup>(68)</sup> Reisoğlu, a.g.e.,s.44,Narmanlıoğlu,a.g.e.,s.132

<sup>(69)</sup> Reisoğlu,a.g.e.,s.44

c) Eğer kıdem belirlenmesinde, hizmet akdinin devamı süresi, 30 günlük ücretin belirlenmesinde ise, çalışılan 30 günde elde edilen ücret ( çalıştığı bir günde elde ettiği son ücret \*30 ) tutarı esas alınacak olursa, bu takdirde aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmiş olacaktır ki, bu uygulama bizi 14/8. Maddeye tamamen aykırı ve Kanun Koyucunun hiç de benimsemediği bir sonuca götürecektir.<sup>(70)</sup>

#### IV. Hizmet Akdinin Aralıklı Olarak Kurulması

##### 1. Zincirleme Hizmet Akitlerine Dayalı Çalışma Süreleri

İşçilerin hizmet akitleri, kıdem için gerekli olan en az çalışma süresini geçmeyecek bir süre ile bağtlanabilir. Bu durum, İş Kanunu'nun aradığı en az süre olan bir yıldan az süreli hizmet akitleri anlamındadır. Böyle bir hizmet akdinin sonucunda işçinin Kanunen kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır. Ancak bu şekilde kısa süreli hizmet akitleri ardarda yapılarak işçi çalıştırıldığında, kıdem süresinin ardarda yapılmış bütün hizmet akitlerinin süresi göz önünde tutularak hesaplanmasının gerektiği kabul edilmelidir. Nitekim Yargıtay, zincirleme akit olarak adlandırdığı bu akitleri, ayrı ayrı yapılmış olsa bile bütünlük içinde ele almak yönünde kökleşmiş kararlara sahiptir.<sup>(70)</sup> Bu durumda işçinin geçici değil, daimi işçi olduğunun kabul edilmesine göre, hizmet akdi de tek bir akit olacaktır. Böylece ardarda yapılmış hizmet akitler sonucu yapılan çalışma sürelerinin hepsinin kıdemde gözönünde tutulacağı doğal sonuç olmaktadır.

Yargıtay'ın bu şekilde yerleşmiş görüşüne dayanak olan birinci unsur, objektif iyiniyet kuralları olmaktadır. Yargıtay görüş belirlerken, bu konuda işverenin kötü niyetini gerekçe olarak almıştır. Yargıtay, ardarda yapılmış bulunan hizmet akitlerindeki görüşünü bu şekilde belirledikten sonra, yakın bir tarihte verdiği kararda, her türlü hukusal ilişki kesilerek ayrı zamanlarda yapılmış hizmet akitleri sürelerinin de birleştirilemeyeceğini belirtmiştir.<sup>(71)</sup> Ancak, İş Kanunu 14/2. Maddedeki "Hizmet aktinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın..." şeklindeki mutlak anlatımı ile Yargıtay'ın bu doğrultudaki görüşünün Kanunun açık hükmü ile ne dereceye kadar bağdaşabilir olacağı da kuşkuludur.<sup>(72)</sup>

Ardarda yapılmış bulunan hizmet akitlerinde her yenilemeden önce sürekli olarak kıdem tazminatlarının da ödenmiş olması sonuca etkili olmalıdır. Bu gibi durumlarda işverenin amacına bakılması gerekecektir. İşverenin amacı işçiye daha az kıdem tazminatı vermeye yönelik ise bu durumda bütün sürelerin kıdem ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir. Nitekim Yargıtay bir kararında bu düşüncesini açıkça belirtmiştir. Hatta aynı kararda, işçinin bu duruma razı olmasının da sonucu değiştirmeyeceği vurgulanmıştır.<sup>(73)</sup> Yargıtay'ın bu görüşü, kıdem tazminatının İş Kanunu 14/2. Madde hükmüne de uygun bir çözüm getirmiştir. Sonuç olarak ardarda

<sup>(70)</sup> Usta, a. g. e., s. 129

<sup>(70)</sup> Usta, a. g. e., s. 129

<sup>(71)</sup> Yarg. 9.H.D., T.25.2.1988,E.1988/215,K.1988/1681

<sup>(72)</sup> Abbasgil,a.g.e.,s.82

<sup>(73)</sup> Yarg.9.H.D.,T.27.4.1981,E.1981/3224,K.1981/564

yapılmış bulunan hizmet akitlerinin bir tek hizmet akdi bütünlüğü içinde kabul edilerek bu şekildeki çalışma sürelerini kıdem ve çalışma süresinin belirlenmesinde hesaba katılması gerektiği kanısındayız.

## **2. Önceki Hizmet Akitlerinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi**

İşçinin çeşitli zamanlarda aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışmaları ayrı ayrı hizmet akitleri ile geçirilmiş olabilir. Bu tür çalışmalarda, akitlerden bir veya birkaçı, en son akdin sona ermesinden önce, kıdem tazminatı ödenerek son bulmuş olabilir. Bu durumda ve İş Kanunu'nun 14/2. Maddesi hükmü karşısında kıdem belirlenmesinde nasıl bir yol izlenecektir? Bu soru iki olasılığı da birlikte ortaya çıkarmaktadır. Bir görüşe göre; önceki hizmet akdi kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde son bulmuşsa, kıdem tazminatına hak kazandıracak en son hizmet akdinin feshinde hiçbir ayırım yapmadan bütün süreler kıdem belirlenmesinde gözönünde tutulmalıdır. Gerek kıdem için öngörülen az çalışma süresi için, gerek toplam çalışma süresinin belirlenmesi için, bütün süreler toplanmalı, değerlendirme buna göre yapılmalıdır. Sonuçta eğer ödenmiş kıdem tazminatı varsa, bunların mahsubu yapılmalıdır. <sup>(74)</sup>

Diğer bir görüşe göre, işçinin aralıklı çalışmaları kıdeme hak kazandıracak sürenin, yani en az çalışma süresinin hesabında gözönüne alınmalıdır. Başka bir deyişle işçi aralıklı çalıştığı işinden ayrılıp tekrar aynı işverenin işine sonraki bir hizmet akdi ile girip çalışmışsa, ve önceki çalışmaları kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde son bulmuşsa, son defa işinden ayrılırken önceki çalışma sürelerinin kıdem tazminatına hak kazanmak bakımından son çalışma süresine eklenmesi gereklidir <sup>(75)</sup> Şöyle ki; işçi daha önce bir yıldan fazla, son çalışması ise sadece on aylık ise son çalışmanın sadece bir yıllık olması aranmadan, son çalışması için de, kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Görüldüğü gibi tazminata hak kazanma süresinin hesabında değişik dönemli sürelerin birleştirilmesinde her iki görüşte aynı doğrultuda birleşmektedir. Ancak bu görüşün farklılığı, tüm çalışma sürelerinin kıdem tazminatı hesabında birlikte ele alınması bakımından ortaya çıkmaktadır. Son görüşe göre, kıdem tazminatı hesap edilirken sadece son çalışma dönemini kapsayan süre esas alınarak hesap yapılmalıdır. Son çalışmanın bir yıldan az olması kıdem tazminatı hakkı doğmasını engellemez. Ancak en son dönem çalışmaları ile önceki dönem çalışma süreleri birlikte ele alınıp birleştirilmiş, bu süreye göre hesap yapılmaz. Önceki dönem çalışmaları için işçi kıdem tazminatını almışsa başkaca bir istemde bulunmayacaktır. Eğer önceki dönem için kıdem tazminatı almamışsa, önceki dönemin koşul ve ücretine göre kıdem tazminatı istenebilecektir. Yargıtay ise bu iki görüş arasında, önce tüm sürelerin sayılması yolunda, sonradan ise ancak kıdem belirlenmesinde önceki çalışmaların birleştirilmesi yolunda görüş bildirmiştir. <sup>(76)</sup>

<sup>(74)</sup> Abbasgil, a.g.e.,s.83

<sup>(75)</sup> Çenberaf, a.g.e.,s.314

<sup>(76)</sup> Şahlanan,a.g.e.,s.129

Öğretide kıdem tazminatının ödenmesini gerektirecek şekilde hizmet akitlerinin son bulması durumunda, önceden kıdem tazminatı alınıp alınmamasına bakılmaksızın, işçinin kıdeminde bütün çalışma sürelerinin dikkate alınması gerektiğini savunanlar olduğu gibi, aksi görüşü savunanlar da vardır. Bütün sürelerin sayılmasından yana olanlar, <sup>(77)</sup> dayanak olarak İş Kanunu 14/2. Madde hükmünün ayırım yapmadan, şart koşmadan mutlak anlatımını göstermektedirler.

Bu görüşe karşı olanlar ise <sup>(78)</sup> işçinin bir işverenin işyeri veya işlerinde aralıklarla çalışarak ayrıldığında daha önce kıdem tazminatı almışsa, son kıdem tazminatında, kıdem tazminatı olarak ayrılmış olduğu çalışma sürelerinin dikkate alınmayacağını savunmaktadır. Bu görüş sahiplerine göre, İş Kanunu 14/4. madde hükmünde yer alan kamu iş yerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesine ilişkin hükmün, İş Kanunu 14/5. madde hükmüyle sınırlanması ve İş Kanunu 14/8. madde hükmündeki "... aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiyesi ödenmez..." ifadesi bunu gerektirmektedir. Bunlara göre, İş Kanunu 14/5. madde hükmü, 14/2. Madde hükmünü de kapsamaktadır. Kanun koyucu görüşünü de bu şekilde açıkça ortaya koymuştur.

Reisoğlu da, esasta bütün sürelerin birleştirilmesi görüşünde olmakla birlikte, yalnız bu noktada ayrı düşünmekte, İş Kanunu 14/5. madde hükmünün 14/2. madde hükmünü de kapsayacak şekilde anlaşılması gerekeceğini belirtmektedir. <sup>(79)</sup>

Yargıtay kararları da yukarıda belirttiğimiz gibi önceleri bütün sürelerin birleştirilmesi görüşünde iken, <sup>(80)</sup> daha sonra bu görüşünü değiştirerek sürelerin birleştirilemeyeceği yönünde kararlar vermiştir. <sup>(81)</sup> Yargıtay bu görüşünde kalmakla birlikte bazı kararlarında ise işverenin niyetine bakmakta, işçinin daha az kıdem tazminatı almasına yönelik amaç gütmesi halinde, hesabın bütün sürelerle göre yapılması yolunda kararlar da vermektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, Yargıtay bu konuda henüz kararlık kazanmış bir görüş belirleyememiştir.

Kanımızca, işçi, çeşitli zamanlarda aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde aralıklı olarak çalışmış ve önceki hizmetleri de kıdem tazminatına hak kazandıracak bir şekilde sona ermişse, ödenecek kıdem tazminatının belirlenmesinde iki olasılık ortaya çıkmaktadır. Eğer işçi, önceki çalışmaları için kıdem tazminatı almışsa, kıdeminin hesabında bütün çalışma süreleri dikkate alınmalı, ancak ödenecek kıdem tazminatının belirlenmesinde, son dönemdeki çalışma süresi gözönünde tutulmalıdır. İşçi önceki çalışmaları için kıdem tazminatı almamışsa, bütün çalışma süreleri birleştirilecek ve genel kurula göre son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenecektir.

<sup>(77)</sup> Narmanlıoğlu, a.g.e., s.129 Reisoğlu, a.g.e., s.41.

<sup>(78)</sup> Çenberci, a.g.e., s.313 Cuhruk a.g.e., s.28

<sup>(79)</sup> Reisoğlu, a.g.e., s.42-43

<sup>(80)</sup> Marg, H.G.K., T.2.4.1975, E.1973/9648, K.1975/496

<sup>(81)</sup> Yarg. 9.H.D., T.25.9.1972, E.1972/636, K.1972/25692

### 3. Önceki Hizmet Akitlerinin Kıdem Tazminatına Hak Kazandırmayacak Şekilde Sona Ermesi

İşçinin bir işverenin bir ya da değişik iş yerlerindeki aralıklı çalışmalarının kıdem tazminatı hakkını doğurmayacak şekilde son bulması da olasıdır. Diyelim ki işçi işinden kendisi ayrılmış veya işveren haklı sebeplerle işine son vermiştir. Ancak bu durum işçinin aynı işverenin işyerinde tekrar çalışmasına engel değildir. Bu durumda işçinin kıdemi için anılan sebeplere dayalı çıkışlarından önceki sürelerin dikkate alınıp alınmayacağı sorunu ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda da öğretide çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Bir görüşe göre, hizmet akdi hangi nedenle feshedilirse edilsin, işçi tekrar aynı işverenin işine girmekle, önceki çalışması kıdem tazminatı hak kazandırmayacak bir şekilde sona ermiş olsa bile, eski çalışma sürelerinin de kıdeminde sayılmasına hak kazanacaktır. Çünkü işçi, aynı işverenin işyerinde tekrar çalıştığına göre, bu önceki kusurlu hareketlerinin işverence bağışlandığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle kıdemin hesabında önceki çalışma süreleri dikkate alınmalıdır. Yargıtay da bir kararında bu görüşü doğrulamaktadır.<sup>(82)</sup>

Diğer bir görüşe göre, İş Kanunu 14/4. madde hükmünde kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi kuralının istisnası olan İş Kanunu 14/5. madde hükmü, yalnız bu durumla sınırlı olmayıp, İş Kanunu 14/2. madde hükmünü de kapsamaktadır. Yani kıdemi gerektirmeyecek şekilde sona eren hizmetler birleştirmeye konu olmamalıdır. Kanunkoyucu amacını, anılan hükümle bu yolda belirlemiştir. Dolayısıyla hizmet akdinin kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde son bulan önceki kısımlarının birleştirilmemesi Kanun gereğidir. Reisoğlu da, İş Kanunu 14/5. madde hükmünün 14/2. madde hükmünü kapsamayacağını ifade etmektedir. Ancak, bu gibi durumlarda hizmet veya toplu iş sözleşmelerine aksine hüküm konabileceği görüşünü belirtmektedir.<sup>(83)</sup> Çünkü anılan hükmün emredici hüküm olmadığı görüşündedir.

Yargıtay verdiği bir başka kararında bu görüşte olmadığını açıklamıştır. Karara göre toplu iş sözleşmesinde açık hüküm olsa bile istifa halinde işçiye kıdem tazminatı ödenemez.<sup>(84)</sup> Yargıtay diğer bir kararında ise işçi toplu iş sözleşmesi hükmüne ve işyeri uygulamalarına dayanarak istifa etmişse, iyiniyet kurallarına göre kıdem verilmelidir.<sup>(85)</sup>

Kanımızca, önceki çalışmalardan kıdem tazminatı hak kazandırmayacak bir şekilde son bulmuşsa, bu çalışmalar kıdemin hesabında dikkate alınmamalıdır. Bu açıdan bakıldığında, İş Kanunu 14/5. madde hükmünün, 14/2. madde hükmünü de kapsadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

<sup>(82)</sup>Çenberci, a. g. e., s. 312

<sup>(83)</sup> Reisoğlu, a. g. e., s. 43

<sup>(84)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 26.08.1982, E. 1982/4047, K. 1982/5207

<sup>(85)</sup> Yarg. 9. H. D., T. 24.12.1982, E. 1982/10181, K. 1982/1092

## SONUÇ

Kıdem tazminatı bakımından hizmetlerin birleştirilmesi konusu, kamu kuruluşları ve özel sektör açısından ayrı ayrı incelenmelidir.

Kamu kuruluşlarında, Emekli Sandığı Kanunu'na ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak birtakım çalışmaların geçmiş olması olasıdır. Bir başka deyişle, bir kamu kuruluşu çalışanı, belli bir süre işçi olarak çalışıp, sonradan işçi statüsüne geçebileceği gibi, aksine bir süre işçi olarak çalışıp sonradan memur statüsüne geçebilir. İstihdam statüsü sürekli olarak işçi olmakla beraber işyerlerinin değişmesi sorunu da hizmetlerin birleştirilmesi konusunun içindedir. Kamu kuruluşlarında bir ya da değişik statülerde, aynı yada farklı kuruluşlarda hizmet sürelerinin geçmiş olması olasılığı, bu sürelerin sonunda alınacak kıdem tazminatına esas olan sürelerin hesabı ve kıdem tazminatı miktarının belirlenmesinde hangi kuralların ve koşulların varlığı aranacağı sorusunu ortaya çıkarmaktadır.

Kıdem tazminatı bakımından kamu kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilmesinin koşulları, 1475 sayılı İş Kanunu'nun, kıdem tazminatı düzenleyen 14. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında belirlenmiştir. Buna göre, kamu kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilebilmesi için; birleştirilecek hizmetlerin tamamının kamu kuruluşlarında geçmiş olması, ayrılmadan önceki son çalışmanın işçi statüsünde geçmiş olması, Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük, ya da toptan ödeme almaya hak kazanılmış olması, önceki hizmet akitlerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde son bulmuş olması, ve önceki hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenmemiş olması koşulları aranır.

Anılan fıkra hükümleri uyarınca, hangi kuruluşların, sözü edilen "kamu kuruluşu" kapsamına girdiği ise, yine 14. maddenin 7. fıkrasında belirlenmiştir. Buna göre kamu kuruluşları, genel bütçeli dairesel, katma bütçeli idareler, 468 sayılı Kanunun 4. maddesinde belirlenen kuruluşlarla, özel bütçeli idarelerdir.

Kamu kuruluşlarında kıdem tazminatının hesabı bakımından, bütün çalışma sürelerinin birleştirmeye konu olması sözkonusu değildir. Fikir işçilerinin 3008 sayılı Kanun dönemindeki çalışmaları, 4/10915 sayılı kararnameye göre yevmiyeli teknik personel statüsündeki çalışmalar, kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona eren çalışmalar, özel işyerlerinde geçen hizmetler, daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreler ve borçlanılmayan askerlik süreleri, kıdem tazminatının hesabı bakımından, İş Kanunu 14/4. madde anlamında hizmet birleştirilmesine konu edilemezler.

Her ne kadar, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası, nitelik ve içerik bakımından sadece özel sektör için değil, aynı zamanda kamu kuruluşları için de geçerli olsa da, gerek kamu kuruluşlarında hizmetlerin birleştirilmesinin maddede ayrı bir fıkra ile ayrıca düzenlenmesi ve gerekse öğreti ve Yargıtay uygulamaları nedeniyle, anılan fıkra hükmünün özel sektör için "genellikle" uygulandığının saptanması bir zorunluluktur.

Ancak, fıkra hükmünün kamu kuruluşları için uygulanması koşulunun işverenin aynı olması olduğundan da belirlenmesi gerektiği kanısındayız. Bir başka deyişle, işveren aynı olmak kaydıyla, fıkradaki hüküm, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın uygulanmalıdır.

İş Kanunu'nun 14/2. maddesi, işçilerin kıdemlerinin, hizmet akdinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden bağitlanmış olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağını, işyerlerinin devir veya intikali, yahut herhangi bir suretle, bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdeminin, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağını öngörmektedir.

Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışmanın aralıksız sürmüş olması durumunda, kıdem hesaplanması bakımından önemli bir sorun bulunmadığı düşünülebilirse de, aralıklarla kurulan hizmet akitlerine dayanılarak yapılan çalışmalarda aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Çünkü, aralıklı çalışmalarda, önceki sözleşmenin kıdem tazminatını gerektirecek şekilde bozup bozulmadığı, önceki dönemde yapılan çalışmanın karşılığı kıdem tazminatı ödenip ödenmediği konuları, kıdem süresinin hesabını etkileyecek önemli unsurlardır.

Gerçekten, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıksız olarak devam eden hizmet akitlerine dayalı olarak yapılan çalışmalara ilişkin kıdem tazminatının hesabında, ne uygulamada ne de öğretilerde önemli ayrılıklar ortaya çıkmış değildir. Buna karşılık hizmet akdinin aralıkla kurulmuş olması halinde, yukarıda saymaya çalıştığımız sorunlar nedeniyle, gerek uygulamada Yüksek mahkeme kararlarında, ve gerekse öğretilerde çok değişik çözüm önerileri ortaya atılmış, farklı görüşler ortaya konulmuştur.

Aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerindeki hizmetlerle ilgili olarak ortaya çıkan bu sorunların yanı sıra, işverenlerin değişmesi durumlarında da işçilerin kıdem haklarının korunması bakımından hangi kuralların geçerli olacağı konusu da önemlidir.

İşverenin şahsında bir sıfat değişikliği olabileceği gibi, miras, sözleşme ya da istek dışı olarak işyerinin el değiştirmesi de sözkonusu olabilir. Bu gibi durumlarda genel kural, aynı işyerlerinde çalışmak koşuluyla, işverenin kişiliğindeki değişikliklerin kazanılmış kıdemi etkilemeyeceğidir. İşçinin kıdemini belirlemesi bakımından, devralan işverenin yanında geçen çalışmalar ile önceki çalışmaların birleştirilebilmesi için gereken koşullar ise, iki işveren arasında halefiyet olması, sözleşmenin işçi veya işveren tarafından feshedilmemiş olmasıdır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlenmiş kıdem tazminatından her iki işveren müteselsilen, sorumludur.

Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden önce işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir



mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

Aralıklı çalışma, işin gereğinden kaynaklanabileceği gibi, geçici nedenlerden de kaynaklanabilir. Aralıklı çalışmanın işin gereğinden kaynaklanmasının tipik örneği, mevsimlik işlerdir. Grev ve lokavt gibi, muvazzaf askerlik gibi, işçinin hastalığı gibi geçici nedenlerden de çalışmaların aralıklı olması sözkonusu olabilir. Bu gibi durumlarda kıdeme esas sürenin nasıl belirleneceği de yine, İş Kanununun 14/2. maddesinde belirlenen koşullara bağlıdır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ABBASGİL Cengiz : **İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**, İstanbul,1994.
- CENTEL Tankut : **İş Hukuku**, C.1, İstanbul, 1994.
- CUHRUK Mahmut : **Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**, Ankara,1978.
- ÇENBERCİ Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 1986.
- EKONOMİ Münir : “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma şartları ve Kıdem Tazminatının Miktarı”, 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, E.İ.T.İ.A. Yayınları, No. 152-94 Eskişehir, 1976.
- ESEN Güven : **Çıktı-Girdi İşlemi ve Yargıtayın Yorumu**, MSÇD Yıl.1, S.2.
- NARMANLIOĞLU Ünal : **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul, 1973.
- OĞUZMAN Kemal : **Türk Borçları Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet ( İş ) Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955.
- ÖZDEMİR Durmuş : **Kıdem Tazminatı ve Milletlerarası 158 Sayılı Sözleşme**, Ankara, 1996.
- POROY/TEKİNALP/ÇAMOĞLU : **Ortaklıklar Hukuku**, C.1, İstanbul, 1975.
- REİSOĞLU Sefa : **1927 Sayılı Kanun Açısından Kıdem Tazminatı**, Ankara 1976.
- SAYMEN Ferit Hakkı : **Türk İş Hukuku**, İstanbul, 1957.
- ŞAHLANAN Fevzi : **Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı**, BASİSEN Yayınları, No: 20, İstanbul, 1994.
- ŞAHLANAN Fevzi : **Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**, BASİSEN Yayınları, No : 3.
- USTA Osman : **İş Kanunu'ndan Doğan Kıdem Tazminatı**, Ankara, 1988.

YELEKÇİ Memduh

: **İş Kanunu Külliyatı**, Ankara, 1985.

TEZ KOOP-İŞ

: **1474'ten Doğan Kıdem Tazminatı Uygulaması**, Tez Koop-İş Sendikası Eğitim Yayınları, No:18.