

**T.C.**  
**İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**1475 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA KIDEM**  
**TAZMİNATININ HESAPLANMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Berkay TOPUZ**

**1204010035**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**

**Program: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR**

**ŞUBAT, 2024**

T.C.  
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

1475 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA KIDEM  
TAZMİNATININ HESAPLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
BERKAY TOPUZ  
1204010035

Anabilim Dalı: Özel Hukuk

Program: Özel Hukuk

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Aybüke KARACA YAĞCI

Dr. Öğr. Üyesi Merve ARBAK

Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

ŞUBAT, 2024

## İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b>	<b>i</b>
<b>ÖZET</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR</b>	<b>vi</b>
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI</b>	<b>3</b>
<b>3. KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL GELİŞİMİ</b>	<b>3</b>
3.1 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu	4
3.2 1967 Tarihli 931 Sayılı İş Kanunu	4
3.3 1971 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu	5
3.4 2003 Tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu	7
<b>4. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİ</b>	<b>9</b>
4.1 Ücret Olduğu Görüşü	10
4.2 Tazminat Olduğu Görüşü	11
4.3 İkramiye Olduğu Görüşü	11
4.4 İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü	12
4.5 İş Güvencesi Olduğu Görüşü	12
4.6 Kendine Özgü Bir Nitelik Taşıdığı Görüşü	13
<b>5. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI</b>	<b>13</b>
5.1 İş Kanunu'na Tabi Bir Sözleşmenin Varlığı	14
5.2 İşyerinde Asgari Bir Yıllık Çalışmanın Bulunması	17
5.3 İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Elverişli Biçimde Son Bulması	20
5.3.1 Ölüm	21
5.3.2 İkale Sözleşmesi	23
5.3.3 Kadın İşçinin Evlenmesi	24
5.3.4 Askerlik	26
5.3.5 Emeklilik	28
5.3.6 İşçi Bakımından Haklı Fesih Halleri	30
5.3.6.1 Sağlık Nedenleri	30
5.3.6.2 Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller	32
5.3.6.3 Zorlayıcı Nedenler	35

5.3.7	İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi-----	36
5.3.7.1	Sağlık Nedenleri-----	38
5.3.7.2	Zorlayıcı Nedenler -----	39
5.3.7.3	İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması -----	39
5.3.7.4	Geçerli Nedenlerle Fesih -----	41
<b>6.</b>	<b>KIDEM TAZMİNATINDA SÜRE VE MİKTAR -----</b>	<b>41</b>
6.1	Kıdem Tazminatında Süre -----	42
6.1.1	Kıdem Süresinin Başlangıcı -----	42
6.1.2	Kıdem Süresinin Sonu-----	45
6.1.3	Askıda Geçen Süreler -----	49
6.1.3.1	Askı Sürelerinin Kıdeme Etkisi -----	49
6.1.3.2	Ücretsiz İzin-----	50
6.1.3.3	Grev ve Lokavt Süreleri -----	51
6.1.3.4	Raporlu Geçirilen Süreler -----	52
6.1.4	Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdem Süresi -----	52
6.1.5	Mevsimlik İşçilerde Kıdem Süresi -----	53
6.1.6	Fasılalı Çalışmalarda Kıdem Süresi -----	54
6.1.7	İşyerinin Devri Halinde Kıdem Süresi -----	56
6.1.8	Farklı Kamu Kuruluşlarında Çalışma Halinde Kıdem Süresi -----	57
6.2	Kıdem Tazminatında Miktarın Belirlenmesi -----	59
6.2.1	Kıdem Tazminatına Esas Son Ücret Kavramı -----	60
6.2.1.1	Sabit Ücretle Çalışma -----	61
6.2.1.2	Değişken Ücretle Çalışma-----	62
6.2.2	Giydirilmiş Ücret Kavramı ve Niteliği -----	64
6.2.2.1	Ücretin Ekleri -----	65
6.2.2.2	Ücret Eklerinin Dahil Edilebilme Koşulları -----	66
6.2.2.3	Eklerin Hesaplanması-----	67
<b>7.</b>	<b>KIDEM TAZMİNATI MİKTARININ SINIRLARI -----</b>	<b>68</b>
7.1	Kıdem Tazminatı Tavanı -----	68
7.2	Emekli Sandığına Tabi Çalışanlarda Kıdem Tazminatı Tavanı -----	69
7.3	Tavan Miktarının Dikkate Alınacağı Tarih -----	69
7.4	Aynı Döneme İlişkin Birden Fazla Kıdem Tazminatı Ödenememesi-----	70
7.5	Otuz Günlük Ücret Tutarının Aksinin Kararlaştırılması-----	70
<b>8.</b>	<b>KIDEM TAZMİNATINDA KESİNTİLER -----</b>	<b>71</b>
8.1	Damga Vergisi Kesintisi-----	71

8.2 Veraset ve İntikal Vergisi Kesintisi -----	72
<b>9. KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ -----</b>	<b>72</b>
9.1 Kıdem Tazminatının Alacaklısı -----	72
9.1.1 İşçi-----	72
9.1.2 Mirasçılar-----	73
9.1.3 Alacağın Temliki-----	73
9.2 Kıdem Tazminatından Sorumluluk -----	74
9.2.1 Genel Olarak-----	74
9.2.2 İşyerinin Devri Halinde Sorumluluk -----	74
9.2.3 Asıl-Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Halinde Sorumluluk -----	74
9.2.4 Birlikte İstihdam Halinde Sorumluluk -----	75
9.2.5 İşverenin İflası Halinde Sorumluluk -----	75
9.3 Kıdem Tazminatının Ödenmesi ve Faiz-----	76
9.4 Kıdem Tazminatında Zamanaşımı -----	77
<b>10. SONUÇ -----</b>	<b>79</b>

## ÖZET

Kıdem tazminatı, 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez hukuk sistemimiz içerisinde kendisine yer bulmuş, zaman içerisinde bir çok kanun düzenlemesi ile değişiklikler geçirdikten sonra en son haline 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi ile ulaşmıştır. Uzun yıllardan beri süregelen ve 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde kendisine yer edinen kıdem tazminatı fonu ise tasarı olmaktan öteye gidememiş, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesinde kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 14. maddesinin uygulanacağı belirtilmişse de fonun kurulamaması nedeniyle 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi halen yürürlüğünü korumaktadır.

Bu çalışma kapsamında İş Hukuku'nun en güncel ve temel meselelerinden kıdem tazminatının hesaplanması hususuna yer verilmiştir. Kıdem tazminatının tanımlanması ve kıdem tazminatının niteliğine yönelik hukuki görüşler ile başlayan çalışmada kıdem tazminatının hukuk sistemi içerisinde tarihsel gelişimine, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına, kıdem tazminatının başlama ve sona erme süresi ile tazminata esas alınacak ücretin hesaplanmasına yer verilmiştir. Ücret hesabı içerisinde kıdem tazminatında dikkate alınacak hak edişlerin tespiti sonrasında sınırlandırılmaları ve tazminat kapsamında gerçekleşen kesintiler açıklanmıştır. Kıdem tazminatının alacaklısı ve borçlusunu kavramlarının değerlendirilmesinden sonra ödenmesi ve ödemede temerrüde düşülmesi halinde faiz kavramı ve ayrıca zamanaşımı olgusu değerlendirilmiştir.

Hazırlanan bu çalışma içerisinde özellikle tartışmalı konular hakkında yargıtayın güncel içtihatları ve somut olaylar karşısındaki değerlendirmeleri dikkate alınmaya çalışılmış, tartışmalı konular hakkında farklı görüş belirten yazarların görüşleri ortaya konulmaya, tartışmalı hususlarda yargıtayın görüşlerine temas edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem Tazminatı, 1475 Sayılı İş Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu, İşçi, İşveren, Ücret.

## ABSTRACT

Severance pay found its place in our legal system for the first time with the Labour Law No. 3008, and after undergoing changes with many legal regulations over time, it has reached its latest form in Article 14 of the Labour Law No. 1475. The severance pay fund, which has been going on for many years and has taken its place in the Labour Law No. 4857, has not gone beyond being a proposal, and although Article 120 of the Labour Law No. 4857 states that Article 14 of the abrogated Labour Law No. 1475 will be applied until the severance pay fund is established, Article 14 of the Law No. 1475 is still in force due to the failure to establish the fund.

Within the scope of this study, the calculation of severance pay, one of the most current and fundamental issues of Labour Law, is included. Starting with the definition of severance pay and legal opinions on the nature of severance pay, the study includes the historical development of severance pay within the legal system, the conditions for entitlement to severance pay, the commencement and termination period of severance pay and the calculation of the wage to be taken as basis for compensation. After the determination of the progress payments to be taken into account in severance pay within the wage calculation, their limitations and deductions within the scope of compensation are explained. After the evaluation of the concepts of creditor and debtor of severance pay, the concept of interest in case of default in payment and payment and also the statute of limitations are evaluated.

In the evaluation and study, it has been tried to take into account the current case law of the Court of Cassation on controversial issues and its evaluations in the face of concrete events, to reveal the opinions of the authors who express different opinions on controversial issues, and to touch upon the views of the Court of Cassation on controversial issues.

**Keywords:** Severance Pay, Labor Law No. 1475, Labor Law No. 4857, Employee, Employer, Fee.

## KISALTMALAR

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
Anayasa	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AY	: Anayasa, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B	: Baskı
Bakanlık	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi (İstinaf)
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
Bknz.	: Bakınız
C	: Cilt
CMK	: 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
D	: Danıştay
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
E	: Esas
EİK	: Eski İş Kanunu (1475 sayılı)
Gen.	: Genelge
g.m.	: geçici madde
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İİK	: 2004 sayılı İcra İflas Kanunu
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
ILO	: International Labour Organization
İMİK	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
K	: Karar
m.	: madde

MEK	: 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunu
T	: Tarih
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TL	: Türk lirası
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Tüz.	: Tüzük
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı ve diğer
Y	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
YİBHKG	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik

## 1. GİRİŞ

Kıdem tazminatı, belirli süre aynı işyerinde çalışan işçinin çalıştığı süre ile orantılı olarak hak kazandığı bir tazminattır. Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için İş Kanunu içerisinde belirtilen şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatı hakkının, işveren karşısında ekonomik olarak daha zayıf durumda ve korunmaya ihtiyacı olduğu anlayışı içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma içerisinde kıdem tazminatının ortaya çıkışı, hak edilme koşulları ve geçmişten günümüze kadar nasıl şekillendiği, kıdem tazminatının hesabında nelerin dikkate alınacağı ve ne şekilde gerçekleştirileceği değerlendirilmiştir.

Kıdem tazminatının kanuni düzenlemeler içerisinde ilk ortaya çıkışı 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Günün ihtiyaç ve şartlarına göre ortaya çıkan bu kavram daha sonrasında pek çok kanun döneminde değişikliğe uğramıştır. Günümüzde aldığı en son hali ise 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14. maddesi içerisinde kendisine yer bulmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra 1475 sayılı Kanunun, 14. maddesi hariç olmak üzere mülga edilmiştir. Aslında kanun koyucu tarafından amaçlanan kıdem tazminatı fonunun devreye sokularak 1475 sayılı Kanunda yer alan kıdem tazminatı düzenlemesini tamamen ortadan kaldırılması olmasına rağmen kıdem tazminatı fonu yıllarca süren görüşmeler ve ortaya konulan önerilerin hem işçi hem de işveren tarafından kabul edilmemesi ve çözüm sağlayacak bir orta yol bulunamaması nedeniyle bir türlü istenilen amaca hizmet edememiş, bu nedenle kıdem tazminatı düzenlemesi 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi içerisinde yer alan haliyle uygulanmaya devam etmektedir. Kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenleme, fonun kurulacağı ve fon sistemi içerisinde gerçekleştirileceği düşüncesi ile 4857 sayılı Kanun içerisinde yer almamıştır. Bu nedenle kanunun 120. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılarak 14. maddenin yürürlükte olduğu belirtilmiş, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı haller 14. madde içerisinde sayılmıştır.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasının bir diğer görünümü ise iş sözleşmesinin sona ermesine yönelik 4857 sayılı Kanunun 24 ve 25. maddelerinde yer alan yasal düzenlemedir. İlgili kanun maddeleri iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından fesih nedenlerini düzenlemektedir. Kanun maddesinde belirtilen şartların varlığı halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanması ve tazminatın ödenmesi söz konusu olmaktadır.

Çalışma içerisinde kıdem tazminatının miktarı ve hesaplanması konusu incelenmektedir. İnceleme kapsamında kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak süre, kıdem hesabının başladığı ve sona erdiği yani iş sözleşmesinin feshedildiği gün hesabı öncelikle gerçekleştirilerek işçinin kıdem tazminatına esas çalışma süresinin tespitinin ne şekilde gerçekleştirileceği, sonrasında ise kıdem tazminatına esas alınan ücret kavramı, giydirilmiş brüt ücretin tanımı ve ücretin içerisine dahil edilen ve edilemeyen alacaklar değerlendirilmiştir. Hesaplanan kıdem tazminatının ödeme süresi, kıdem tazminatına işleyecek olan faiz ve kıdem tazminatında gerçekleştirilen kesintilerden sonra ise kıdem tazminatının alacaklısı ve borçlusunu kavramları değerlendirilmiştir.

Hazırlanan bu çalışma 1475 sayılı Kanun uyarınca ortaya çıkan kıdem tazminatı esas alınarak hazırlanmış olup 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu bu çalışmanın dışında bırakılmıştır. İlgili kanunlara yeri geldikçe genel anlamda değinmekle yetinilmiştir. Toplam sekiz ana başlıktan oluşan bu çalışmada kanun düzenlemelerinin yanı sıra yargıtay içtihatları ve uygulamaya geniş yer verilerek güncel uygulamanın ne yönde geliştiği ve kanun eksikliklerinin içtihatlarca ne şekilde tamamlandığı üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

## 2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

Kıdem tazminatı, işçinin işveren yanında belirli bir süre çalışması karşılığı işyerinde geçirdiği süreyi ve yıpranmasını karşılamak üzere öngörülmüş bir karşılıktır<sup>1</sup>. Yargıtay kararları içerisinde kıdem tazminatı, “İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>2</sup>

İş sözleşmesinin sona erdiği her durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını söylemek mümkün değildir. Kıdem tazminatının varlığından ancak yasada öngörülen durumların bulunması halinde bahsedilebilmektedir<sup>3</sup>.

## 3. KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Kıdem tazminatının Türk Hukuk Sistemi içerisinde ortaya çıkışı ilk kez 08/06/1936 tarihli 3008 sayılı Kanun<sup>4</sup> ile gerçekleşmiştir. İlgili kanunun 13. maddesinde yapılan düzenleme ile kanun koyucu tarafından ilk kez ihbar bildirimine aykırı harekette işçiye ödenecek tazminattan bahsedilmektedir<sup>5</sup>. 1950 tarihli düzenleme ile 3008 sayılı Kanunda yer alan

<sup>1</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku, B, 23, İstanbul 2023, s. 754; Ünal Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s. 4; Ercan Akyiğit, Kıdem Tazminatı, B, 2, Ankara 2010, s. 27; Seda Arslan Durmuş, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, B, 4, İstanbul 2021, s. 10.

<sup>2</sup> YHGK, 18/01/2017 T, 2014/2513 E, 2017/12 K; Y9HD 24.01.2022 T, 2022/156 E, 2022/984 K; Y9HD, 10.03.2021 T, 2021/850 E, 2021/5875 K; Y9HD, 19.01.2021 T, 2017/17329 E, 2021/1484 K; YHGK, 18.01.2017 T, 2015/9-726 E, 2017/24 K; YHGK, 10.04.2013 T, 2012/9-1372 E, 2013/500 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>3</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, İş Hukuku, s. 754; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 4; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 27.

<sup>4</sup> 08.06.1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu, RG, 15.06.1936 T, 3330 S.

<sup>5</sup> Madde 13 — Müddeti muayyen olmıyan sürekli iş akidlerinin işveren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır.

Fesih keyfiyeti:

A) İş altı aydan az sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek hafta nihayetinde;

B) İş altı aydan bir buçuk seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

C) İş bir buçuk seneden üç seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek üçüncü hafta nihayetinde;

Ç) İş üç seneden beş seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek dördüncü hafta nihayetinde muteber olur.

Bedenen ve fikren çalışan işçiler hakkındaki fesih keyfiyeti ise, yukarıda bedenî işçinin iş kıdemine göre yazılı bir haftadan dört haftaya kadar olan mühletlerden ikiser misli zaman geçtikten sonra muteber olur.

Bu mühletler asgarî olup mukavele ile artırılabilir.

Bilûnum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.

kıdem tazminatı düzenlemesi değiştirilmiş, kıdem tazminatına hak kazanmaya ilişkin fesih halleri, ödeme ve sorumluluk kapsamında yeni düzenlemeler getirilmiştir<sup>6</sup>.

1952 tarihli düzenleme ile 3008 sayılı Kanunda yapılan değişiklik sonrasında<sup>7</sup> yaşlılık sigortasından aylık veya toplu ödeme alınması yoluyla fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanma imkanı tanınmıştır<sup>8</sup>. Söz konusu düzenleme 28/07/1969 tarihli 931 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesine kadar devam etmiştir.

931 sayılı Kanun 12/05/1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiş, söz konusu iptal kararı 12/11/1970 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İptal kararından sonra 25/08/1971 tarihli 1475 sayılı Kanun yürürlüğe girmiş, kıdem tazminatına ilişkin düzenleme kanununun 14. maddesi içerisinde yer almıştır<sup>9</sup>.

### **3.1 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu**

Kıdem tazminatına ilişkin ilk düzenlemenin gerçekleştirildiği kanun olması bakımından önem taşımaktadır. Kanununun 13. maddesinde yapılan düzenleme ile kıdem tazminatına ilişkin ilk şartlar belirlenmiş, işçinin çalıştığı yerde beş yılını doldurması ve iş sözleşmesinin feshedilmesi ile kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir<sup>10</sup>.

İlgili dönemde kıdem tazminatının bir ikramiye olduğu görüşü ağırlıklı olmakla birlikte feshin kim tarafından yapıldığı noktasında çıkan tartışmalar sonucunda Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu 03/11/1948 tarihli 11/7 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı ile feshin işçi veya işveren tarafından yapıldığına bakılmaksızın beş yıl şartının doldurulması halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağına kanaat getirilmiştir.

### **3.2 1967 Tarihli 931 Sayılı İş Kanunu**

12/08/1967 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 931 sayılı Kanun, 12/05/1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararı ile iptal edilmiş bir kanun özelliği taşımaktadır.

---

*İhbar şartına riayet etmiyen taraf, yukarıda yazılı mühletlere aid ücretlerin tutarile beraber ayrıca işin mahiyetine göre miktarı hâkim tarafından takdir edilecek bir tazminat dahi ödemeğe mecburdur.*

<sup>6</sup> İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, 25.01.1950 T, 5518 S.

<sup>7</sup> İş Kanunu'nun 5518 Sayılı Kanun'la Tadil Edilen 13'üncü Maddesinin Altıncı Fıkrasının Değiştirilmesi Hakkında Kanun, 08.02.1952 T, 5868 S.

<sup>8</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 26.

<sup>9</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1475.pdf>

<sup>10</sup> 3008 sayılı Kanun ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Ferit Hakkı Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 56; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, B, 36, İstanbul 2023, s. 11-12.

1950 ve 1952 tarihlerinde 3008 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler sonrasında ortaya çıkan kıdem tazminatı şartları, 931 sayılı Kanunda daha belirgin bir şekilde yer almıştır. İptal kararından önce yürürlüğe girmiş olan 931 sayılı Kanunun 14. maddesinde “*Hizmet akdinin 17. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16. maddenin I ve II numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veya muvazaf askerlik dolayısıyla fesih halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak koşuluyla ise başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye on beş günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir. Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.*” Düzenlemesi ile kanun koyucu tarafından kıdem tazminatında tam yıl esası benimsenmiş, kıdem tazminatına hak kazanılan haller daha geniş kapsamlı olarak düzenleme alanı bulmuştur. Yine önceki düzenlemelerden farklı olarak işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödemesinin gerçekleştirileceğine yönelik düzenleme yapılmış, tazminata esas alınacak olan ücretin kapsamı da bu kanun ile belirlenmiştir<sup>11</sup>.

### **3.3 1971 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu**

Anayasa Mahkemesi’nin 12/05/1970 tarihli iptal kararı sonrasında 01/09/1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Esasen 931 sayılı Kanun ile yapılan kıdem tazminatı düzenlemesinin büyük ölçüde korunduğu, temel olarak iki değişiklik ile 1475 sayılı Kanunda yer aldığı görülmektedir. Bu değişikliklerden ilki 931 sayılı Kanunda yaşlılık aylığı veya toptan ödeme alınması amacıyla yapılan fesihlerde 01/04/1950 tarihinden önceki dönemin hesaba katılmayacağına yönelik süre sınırlamasının kaldırılmış olmasıdır. Getirilen bir diğer önemli değişiklik ise işçiye her bir tam yıl için ödenecek olan 15 günlük kıdem tazminatı miktarının sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine olacak şekilde artırılabilmesine ilişkin düzenlemedir.

1475 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi, iş hayatının dinamik ve sürekli gelişen, kendine özel durumu karşısında çeşitli değişiklikler geçirmiştir. Kanunun yürürlükte kaldığı süre içerisinde sırasıyla 1927 sayılı Kanun<sup>12</sup>, 2320 sayılı Kanun<sup>13</sup>, 2457 sayılı Kanun<sup>14</sup>, 2762 sayılı Kanun<sup>15</sup> ve 2869 sayılı Kanun<sup>16</sup> ile yapılan değişiklikler ile günün ihtiyaçları doğrultusunda kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra dahi, 1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi hariç olmak üzere yürürlükten kaldırılacağı, 4857 sayılı

<sup>11</sup> Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 16.

<sup>12</sup> 04.07.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanun.

<sup>13</sup> 17.10.1980 tarihli ve 2320 sayılı Kanun.

<sup>14</sup> 05.05.1981 tarihli ve 2457 sayılı Kanun.

<sup>15</sup> 10.12.1982 tarihli ve 2762 sayılı Kanun.

<sup>16</sup> 29.07.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanun.

Kanunun 120. maddesi ile düzenlenmiştir. Bu haliyle 4857 sayılı Kanun ile ayrıca bir kıdem tazminatı düzenlemesine gidilmemiş, kıdem tazminatı fonunun kurulması ve işletilmeye başlanılmasına kadar 1475 sayılı Kanunun 14. maddesindeki düzenlemenin sürdürülmesi söz konusu olmuştur.

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde yapılan ilk değişiklik 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişikliktir. Bu kapsamda kıdem tazminatına yönelik 14. madde içerisinde üç önemli değişiklik gerçekleştirilmiştir. Bu değişikliklerden ilki işçi tarafından yapılan fesihlere yöneliktir. Feshe yönelik olarak 16. maddenin üçüncü fıkrası uyarınca işçi tarafından zorlayıcı sebeplerle yapılan fesih hallerinde de kıdem tazminatına hak kazanılacağı düzenlenmiştir<sup>17</sup>. İkinci değişiklik işçinin her tam yıl karşılığında elde edeceği ücretin 15 günlük ücret tutarından 30 günlük ücret tutarına yükseltilmesi olmuştur. Yapılan düzenleme içerisinde kanun koyucu tarafından kıdem tazminatının 30 günlük ücret karşılığı olmasına yönelik bir üst sınır koyulması yoluna gidilerek kıdem tazminatının 30 günlük ücretin yedi buçuk katından fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme Anayasa Mahkemesi'nin 23.01.1979 tarihli 1978/14 Esas, 1979/6 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiştir<sup>18</sup>. Yapılan üçüncü değişiklik ile kıdem tazminatı hesabında yıldan arta kalan süreler için aynı oranlama ile ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanması şeklinde düzenlemeden vazgeçilmiştir.

1927 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler yalnızca bu üç değişiklik ile sınırlı kalmamıştır. 14. maddenin üçüncü fıkrası ile işyerinin devri halinde eski işverenin ödemekle yükümlü olduğu kıdem tazminatı miktarında sorumluluğunun işçinin çalıştığı süreyle ve işçinin devir esnasındaki ücreti ile sınırlı tutulmuştur. Farklı kamu kuruluşlarında geçen çalışmalarda yaşlılık nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanan işçinin tazminatının son çalıştığı kurumca ödeneceği 14. maddenin dördüncü fıkrası ile düzenlenmiştir. 14. maddenin 9 ve 11 numaralı bentlerinde kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücretin son çalışılan ücret olduğu, emek karşılığı olarak ücrete ek para veya değeri para ile ölçülebilen menfaatlerin dikkate alınacağı düzenlenmiştir. İşverenin kıdem tazminatından doğan sorumluluğunu sigorta ettiremeyeceği de 14. maddenin on beşinci bendi ile düzenlenmiştir<sup>19</sup>.

2320 sayılı Kanun 23.10.1980 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun değişikliklerinin getirildiği dönem ile düşünülmesi gerekmektedir. Zira 12

<sup>17</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 27.

<sup>18</sup> Resmi Gazete, 14.04.1979 T, 16609 s.

<sup>19</sup> Maddenin Anayasa'ya aykırılığına yönelik yapılan başvuru karşısında Anayasa Mahkemesi tarafından başvurunun reddine karar verilmiştir. AYM, 27.09.1977 T, 1977/99 E, 1977/116 K, RG. 11.11.1977 T, 16611 S.

Eylül döneminde sonra yapılan bu düzenleme askeri yönetim tarafından çıkarılan bir kanun olma özelliği taşımaktadır. 1927 sayılı Kanun ile kıdem tazminatını 30 günlük ücretin yedi buçuk katı olarak sınırlandıran düzenleme, Anayasa Mahkemesi'nce verilen iptal kararına rağmen yeniden 2320 sayılı Kanun ile düzenlenerek yürürlüğe girmiştir. Ayrıca kanunun 2. maddesi ile yapılan değişiklik sonrasında kıdem tazminatının tamamı gelir vergisinden muaf tutulmuştur<sup>20</sup>.

05.05.1981 tarihli 2457 sayılı Kanun ile 2320 sayılı Kanuna geçici madde eklenmiştir. Eklenen bu geçici madde ile 12.09.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılanlara ödenmiş olan veya ödenecek kıdem tazminatlarında tavan miktarını aşan kısmın geri alınamayacağı ve eksik ödenemeyeceği düzenlenmiştir.

10.12.1982 tarihli 2762 sayılı Kanun ile kıdem tazminatının tavan miktarında değişiklik yapılmış, kıdem tazminatının tavan miktarında uygulanan 30 günlük ücretin yedi buçuk katı uygulaması sona ermiş, kıdem tazminatının Devlet Memurları Kanunu'na<sup>21</sup> tabi en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu<sup>22</sup> hükümlerine göre ödenecek bir yıllık azami emeklilik ikramiyesini aşamayacağı düzenlenmiştir.

29.07.1983 tarihli 2869 sayılı Kanun ile kıdem tazminatının hak edilmesine yönelik yeni bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre işçi kadının evlilik nedeniyle iş sözleşmesini bir yıllık süre içerisinde feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca kıdem tazminatına uygulanacak faizin Türk lirasına uygulanacak en yüksek banka mevduat faizi olacağına ilişkin düzenleme yine söz konusu kanun ile getirilmiştir. Getirilen bu düzenlemeler 4857 sayılı Kanun kapsamında halen geçerliliğini korumaktadır.

### **3.4 2003 Tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu**

Halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu<sup>23</sup> ile kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan düzenlemeler korunmakla birlikte geçici 6. maddesi<sup>24</sup> ve 120. maddesi<sup>25</sup> eklenerek kıdem tazminatı fonu öngörülmüştür. Fonun kurulması

---

<sup>20</sup> “1475 ve 854 sayılı Kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları. (Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.)”

<sup>21</sup> RG, 23.07.1965 T, 12056 S, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.

<sup>22</sup> RG, 17.06.1949 T, 7235 S, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu.

<sup>23</sup> RG, 10.06.2003 T, 25134 S, 4857 sayılı İş Kanunu.

<sup>24</sup> “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.”

<sup>25</sup> “25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.”

ve işlevsellik kazanmasına kadar 1475 sayılı Kanun kapsamında getirilen kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin uygulaması devam etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici birinci maddesinde, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi ile 16, 17 ve 26. maddelere yapılan atıfların, bu kanunun 24, 25 ve 32. maddelerine yapılmış sayılacağı düzenleme içerisinde kendisine yer bulmuştur. Söz konusu geçici madde ile kanun koyucu, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin uygulanmasına yaşanacak aksaklıkları gidermek ve yeknesaklığı sağlama amacı taşımıştır.

1975 yılında 1475 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile kıdem tazminatı fonu kurulabileceği ilk kez kanuni bir düzenleme içerisinde kendisine yer bulmuştur. Her ne kadar kanun düzenlemesi içerisinde bir madde olarak kendisine yer bulmuş olsa da ilgili kanun döneminden günümüze kadar kıdem tazminatı fonu hakkında somut bir adım atılabilmesi ve kanuni zeminin hazırlanarak uygulamaya sokulması mümkün olmamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nu içerisinde geçici altıncı madde ile "*Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.*" düzenlemesi yapılmış, fonun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi ile düzenlenen kıdem tazminatı hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç diğer maddelerinin yürürlükten kaldırıldığı düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile 1475 sayılı Kanunun yalnızca 14. maddesinin geçerliliğini koruması, geçici 6. madde ile paralel bir şekilde düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatına yönelik işverenlerden toplu ödeme yükümlülüğünü almak ve değerlendirme imkanı bulunan bir fon oluşturarak yeni bir pencere yaratma amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan bir kurula kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun tasarısı hazırlama görevi verilmiş, söz konusu tasarı 26/06/2002 tarihinde 22 madde olacak şekilde hazırlanarak bakanlığa sunulmuştur. Kanun tasarısının ilk maddesinde kıdem tazminatının güvence altına alınması, ikinci maddesinde ise kapsamı belirlenmiştir. Taslağın 13. maddesi uyarınca kıdem tazminatı fonuna aktarılacak prim miktarının ücretin %3'ü olarak belirlenmesi, 15. maddesi ise yürürlük tarihini ve uygulama tarihini düzenlemektedir.

Tasarı taslak olarak hazırlanmış ve bakanlığa sunulmuş olsa da kıdem tazminatı fonunun uygulamaya geçirilmesini sağlamak üzere somut adımlar atılmamıştır. Fona karşı işveren kesimi ve işçi kesiminden farklı sesler ve görüşler bildirilmiştir. 15-16 Eylül tarihli 9. Çalışma Meclisinde TİSK genel başkanı tarafından “*Konfederasyonumuz; kıdem tazminatının, işletmeler üzerindeki ağır baskısının kalkabilmesi için, oluşturulacak bir fondan karşılanması fikrine karşı değildir. Ancak Kıdem Tazminatı Fonu’nun gelecekte finansman krizi içine girebileceği endişesi ile mevcut sistemin, her tam yıl için işverence işçiye ödenecek 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesi koşuluyla devamından yanadır.*” Açıklaması yapılarak fona karşı olunmadığı fakat bu vesile ile kıdem tazminatının her bir yıl için 30 günlük ücret karşılığının 15 güne indirilmesi talep edildiği görülmektedir. Aksi yönde işçi kesiminde ise kıdem tazminatının özünden doğan hakların zarar görmemesi ve tam anlamı ile korunması sağlanılana kadar kıdem tazminatı fonunun kabul edilmeyeceği TÜRK-İŞ sendikası tarafından açıklanmıştır<sup>26</sup>. DİSK ise duruma daha farklı bir açıdan yaklaşarak toplu iş sözleşmelerine, toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin düzenleme yapılmaksızın kıdem tazminatı fonu ile ilgili olarak görüşmeleri kabul etmemiş, söz konusu toplantılara bu gerekçeler ile katılmamıştır.

Kıdem tazminat fonu taslağı, belirli süreler ile belirli prim ödemelerinin fona aktarılmasını düzenlemesi, işçi tarafından yapılan fesihlerde yaşanacak belirsizlikler barındırması, muvazzaf askerlik ve evlenen kadının feshine yönelik düzenlemeler içermemesi, fona ödeme yapmanın önüne geçebilmek amacıyla sigortasız veya kayıt dışı çalışmayı artırma ihtimali bulunması, ücretin gerçek ücret üzerinden değil de asgari tutar üzerinden sigorta primlerinin ödenmesi gibi birçok nedenle mahkemelerin iş yükünü daha fazla artıracığı ve kötüye kullanımının mümkün olduğuna yönelik eleştirisi almıştır<sup>27</sup>.

#### **4. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİ**

Kıdem tazminatı ilk kez 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer almıştır. 1952 tarihli 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun içerisinde de kıdem tazminatına yer verilmiştir. Ancak gerek kıdem tazminatına ilişkin anılan bu ilk düzenlemelerde ve gerekse yürürlüğe giren ilgili mevzuatta kıdem tazminatının niteliğine ilişkin açık bir ifadeye yer verilmemiştir. Kıdem tazminatının

<sup>26</sup> [http:// www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004 htm](http://www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004.htm).

<sup>27</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y. 2016, C. 21, S. 4, s. 1153-1171, Türkiye’de Ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu, s. 1160.

hukuki niteliğine ilişkin öğretide farklı görüşler bulunmakta olup halen bir görüş birliği bulunduğu bahsedebilmek mümkün değildir.

#### 4.1 Ücret Olduğu Görüşü

En genel tanımı ile ücret, bir hizmet karşılığında elde edilen getiridir<sup>28</sup>. Kıdem tazminatının bir ücret olduğuna ilişkin görüşte çalışmanın karşılığı elde edilen ücretin geniş yorumlanmasında, ödemesi ileriye bırakılmış bir ücret olduğu düşünülmektedir<sup>29</sup>. Bu görüşü savunan yazarlar tarafından kıdem tazminatının iş sözleşmesinin devamınca ödenmesi gereken ve fakat ödemesi ileri bir tarihe bırakılmış olan, işçinin lehine ortaya çıkan ve geniş yorumlanan bir ücrete denk geldiği savunulmaktadır<sup>30</sup>.

Kıdem tazminatının ücret olduğu görüşü kıdem tazminatına her koşulda hak kazanılmaması nedeniyle eleştiriye açık durumdadır. Zira sözleşmenin esaslı unsuru olan ücret, çalışmanın karşılığında işveren tarafından yerine getirilmesi zorunlu bir edim olmasına ve iş sözleşmesinin esaslı unsuru olmasına rağmen kıdem tazminatına her koşulda hak kazanılabilmesi mümkün değildir. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde sona ermesi halinde ise kıdem tazminatının ücret olarak nitelendirilmesi görüşü hukuki bir dayanaktan yoksun kalmaktadır<sup>31</sup>.

Kıdem tazminatını ücretten ayıran bir diğer nokta ise kıdem tazminatının son ücret üzerinden hesaplanmasıdır. Kıdem tazminatına hak kazanan bir işçinin kıdem tazminatı hesaplaması gerçekleştirilirken çalışılan her bir hizmet yılı için 30 günlük giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmaktadır. Bu nedenle çalışılan dönem ücreti ile kıdem tazminatının hesabında esas alınan ücret birbirinden farklılık göstermekte olup kıdem tazminatının ödemesi sonraya bırakılmış bir ücret olduğundan bahsedebilmek de mümkün değildir<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> “Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır...”

<sup>29</sup> Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı s. 324-325.

<sup>30</sup> Kıdem tazminatının ödemesi ileri tarihe bırakılmış bir ücret olduğuna yönelik görüşler için bkz: Saymen, s. 590-592; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 31-33; Mollamahmutuoğlu-Astarlı-Baysal, s. 1100 vd.

<sup>31</sup> Süzek, s. 755; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 651; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 337 vd.

<sup>32</sup> Süzek, s. 755; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 651.

Son olarak kıdem tazminatının gelir vergisinden muaf olması ve faiz yönünden de kıdem tazminatı, ücret alacağından farklılık göstermektedir. Nitekim yargıtay kararlarında da kıdem tazminatının bir ücret alacağı olmadığı belirtilmektedir<sup>33</sup>.

#### 4.2 Tazminat Olduğu Görüşü

Kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili bir diğer görüş, kıdem tazminatının, kusurdan bağımsız olarak değerlendirilen bir tazminat olduğuna ait görüştür<sup>34</sup>. Kıdem tazminatı için işverenin kusuru olmasa dahi işçinin çalıştığı işyerinde yıpranması ve iş kaybı nedeniyle uğradığı zararın tazmin edilmesi gerekliliğinden doğduğu belirtilmektedir<sup>35</sup>.

Türk Borçlar Kanunu mevzuatı kapsamında belirlenen tazminat kavramı ve tazminat ile kusur arasındaki ilişki düşünüldüğünde kıdem tazminatının bir kusurun varlığına yahut zarar tazmini sonucuna varılması hukuk sistemi içerisinde eleştiri almaktadır.

#### 4.3 İkramiye Olduğu Görüşü

3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, kıdem tazminatının ikramiye olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Esasında işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğüyle çalışması neticesinde kıdem tazminatına hak kazanması ve tazminatın bu niteliği itibariyle bir ikramiye özelliği taşıdığı düşünülmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1948 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'nda<sup>36</sup> kıdem tazminatının 3008 sayılı İş Kanunu 13. maddesine atıf yaparak şartları ve niteliği bugünkü düzenlemeden farklı olacak şekilde bir değerlendirmede bulunmuş, kıdem tazminatının aslında bir ikramiye niteliğinde olduğundan ve beş yıllık çalışma süresinin sonundaki her bir hizmet senesi için 15 günlük ücret tutarında tazminata hak kazanıldığından bahsedilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nda, 3008 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları açık şekilde düzenlenmiştir. Yargıtay İBK ile belirlenen beş yıl şartı kanun ile ortadan kaldırılmış ve bir yıllık çalışmanın karşılığında diğer şartların da sağlanması

<sup>33</sup> Y9HD, 17.09.1964 T, 1964/6250 E, 1964/5809 K; YHGK, 25.02.2004 T, 2004/12-119 E, 2004/95 K. (Kazancı İçtihat) “...Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi kıdem tazminatı, İş Hukukuna Özgü, yasadan doğan bir tazminat olup, ücret kavramının içinde düşünülemez...”

<sup>34</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Ercan Akyiğit, İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, Ankara 1999 s. 31.

<sup>35</sup> Cevdet İlhan Günay, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan, 1994, s. 110.

<sup>36</sup> YİBGK, 03.11.1948 T, 1948/11 E, 1948/7 K. (Kazancı İçtihat).

halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı düzenlenmiş olması neticesinde bu görüş önemini yitirmiştir<sup>37</sup>.

Ayrıca uygulandığı dönemde de uzun süre aynı işyerinde çalışan işçinin ihbar bildirimine uygun fesih halinde söz konusu ikramiyeye hak kazanmaması, nitelendirme açısından eleştirilere sebep olmuştur<sup>38</sup>. Kanaatimce de yapılan eleştiriler haklı olmakla beraber 1475 sayılı Kanun kapsamında ikramiye görüşünün terk edilmesi ve kanuni düzenlemeler ile kıdem tazminatının güvence altına alınması isabetli olmuştur<sup>39</sup>.

#### **4.4 İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü**

Ülkemizde henüz Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmadan önce ve ilgili kanuni düzenlemeler yapılmamışken, 931 sayılı Kanun düzenlemesinden kaynaklı olarak kıdem tazminatının bir işsizlik sigortası olduğu görüşü savunulmuştur. İlgili kanun gerekçesinde *“henüz işsizlik sigortasının da bulunmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür.”* denilmek suretiyle kıdem tazminatının esasında bir işsizlik sigortası olduğu düşüncesi ileri sürülmüştür<sup>40</sup>.

Söz konusu görüş karşısında 25/07/1999 tarihli 4447 sayılı Kanun ile işsizlik sigortası düzenlemeleri yapılırken kıdem tazminatının bu kanun kapsamında değil, 1475 sayılı Kanun kapsamında düzenleme alanı bulmuş olması ise kıdem tazminatının bir işsizlik sigortası olmadığını açıkça ortaya koymaktadır<sup>41</sup>.

#### **4.5 İş Güvencesi Olduğu Görüşü**

Kıdem tazminatının iş güvencesi olduğuna yönelik görüşün ortaya çıkması işveren tarafından iş sözleşmesinin keyfi olarak sonlandırılmasının önüne geçilmesi ve fesih tasarrufunun zorlaştırılması fikrine dayanmaktadır. 1927 sayılı Kanun gerekçesinde *“...kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında...”* şeklinde yapılan tanımlama ile bu görüşün esasında işçiyi korumak amacıyla ortaya çıktığı, feshin keyfilikinin önüne geçilmesinin amaçlandığı ve anlatılmak istenen asıl fikrin iş güvencesi olduğu görülmektedir<sup>42</sup>.

<sup>37</sup> Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B, 6, İstanbul 2020, s. 540.

<sup>38</sup> Bknz: Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 32.

<sup>39</sup> Kemal Oğuzman, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, *“İşçilerin Kıdem İkramiyesinin Yeniden Tanzimi Zarureti”* S. 12 s. 12-16. (dergipark.gov.tr).

<sup>40</sup> Ayrıntılı bilgi için bknz: Safa Reisoğlu, 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, s. 21.

<sup>41</sup> Süleyman Başterzi, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, s. 318-319. (dergipark.org.tr).

<sup>42</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 33.

#### 4.6 Kendine Özgü Bir Nitelik Taşıdığı Görüşü

Kıdem tazminatı, 3008 sayılı Kanun döneminden bugüne kadar çok çeşitli değişimler geçirmiştir. Niteliğine ilişkin olan ücret, tazminat, ikramiye gibi görüşler kendi içerisinde bir amaca hizmet etmekle birlikte tazminatın niteliğini açıklama noktasında yetersiz kalmakta ve eleştiriye açık hale gelmektedir.

Kıdem tazminatının aslında yukarıda açıklanan görüşlerin her birinden bir parça taşıdığı, kendine özgü bir nitelik taşıdığı düşüncesi genel kabul görmektedir<sup>43</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu “...İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan yasalarla düzenlenmiştir...” şeklinde yaptığı tanımlama ile kıdem tazminatının kendine özgü bir nitelik taşıdığını ve yasa ile düzenlendiğini kabul etmiştir<sup>44</sup>. Yargıtayın tanımlaması ve 1475 sayılı kanun düzenlemesi, borçlar hukuku kapsamında belirlenen tazminat düzenlemelerinden farklı, kusur ya da zarar şartı bulunmayan ve kanunda belirlenen şartların varlığı halinde meydana gelen bir tazminat olarak kendine has bir kurum haline gelmiştir<sup>45</sup>.

#### 5. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

Kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemeler tarihsel süreç içerisinde çeşitlilik göstermiştir. Kıdem tazminatının ilk ortaya çıkışından bu yana tam bir yeknesaklık içerisinde hareket ettiğinden söz edebilmek çok mümkün olmasa da kanunlarda yapılan değişiklikler sonucunda paralellik sağlanmaya çalışıldığından söz edebilmek mümkündür. Özellikle 1475 sayılı kanun ve bu kanunda yapılan birtakım değişiklikler sonrasında Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi çalışanlarda kıdem tazminatına yönelik benzer düzenlemeler ile paralellik sağlanmaya çalışılmıştır.

1475 sayılı Kanununun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanabilme koşulları kanun ile düzenlenmiştir. Bu kanuni düzenlemeler ise iş kanununa tabi bir işte iş sözleşmesiyle çalışılması, iş sözleşmesinin kanunda belirli nedenler ile sona ermiş olması ve kıdem koşullarının gerçekleşmiş olmasıdır.

<sup>43</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 705; Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 382; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı, s. 337; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 33.

<sup>44</sup> YHGK, 18/01/2017 T, 2014/2513 E, 2017/12 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>45</sup> Süzek, s. 755; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 651; Narmanlioğlu, Kıdem Tazminatı, s. 337 vd; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 33.

## 5.1 İş Kanunu'na Tabi Bir Sözleşmenin Varlığı

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki karşılıklı hak ve yükümlülükleri düzenleyen bir sözleşme olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi içerisinde tanımlanmıştır<sup>46</sup>. Kanunun açık düzenlemesi içerisinde iş sözleşmesinin işçi tarafından yüklenilen iş görme ediminin, işveren tarafından ücret ödeme ediminin yerine getirildiği bağımlılık unsuru içeren sözleşmelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu'na paralel bir şekilde TBK'nın 393 vd. maddelerinde hizmet sözleşmeleri düzenlenmiştir<sup>47</sup>.

2011 tarihli TBK'nın yürürlüğe girmesinden önce yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu döneminde yer alan hizmet sözleşmesi, kanunun 313. maddesi ile düzenlenmiş olmakla birlikte tanımlamanın eksik yapılmasına yönelik eleştiriler yer almıştır. Söz konusu düzenlemede “bağımlılık” unsurundan bahsedilmemiş olması ve işin esaslı unsurlarından olan bağımlı şekilde çalışmanın düzenlemede yer almaması kanunun bu yönüyle tanımı tam anlamı ile gerçekleştirmediği fikrini doğurmuştur<sup>48</sup>.

Gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde yapılan iş sözleşmesi tanımından gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393 vd. maddeleri içerisinde yapılan hizmet sözleşmesi tanımından anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi, bir tarafın diğer tarafa bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği, karşı tarafın ise görülen iş karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Yine Anayasa Mahkemesi, 1967 tarihli bir kararında iş sözleşmesini “...Bunlardan hizmet akdi, bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin elinde bulundurmayı ve iş sahibinin de ona bir ücret vermeyi üstüne almasıdır...” şeklinde tanımlamıştır<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Tanım ve şekil

*Madde 8 – İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.*

*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.*

<sup>47</sup> İş sözleşmesinin tanımı ve unsurları açısından bkz: Saymen, s. 392; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 170 vd.

<sup>48</sup> Bknz: Sevil Doğan, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara 2016, s. 65; Ayşe Ledün Akdeniz, Vekalet Sözleşmesine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme, 2019, s. 152-165.

<sup>49</sup> AYM, 26-27.09.1967 T, 1963/336 E, 1967/29 K, RG. 19.10.1968 T, 13031 S.

İş sözleşmesine tabi bir işin varlığından söz edilebilmesi için yapılan işin niteliği önem taşımaktadır. 3008 sayılı Kanun döneminde yapılan beden ve zihinsel iş kavramlarına yönelik farklılık 1475 sayılı İş Kanunu ve devamında 4857 sayılı İş Kanunu ile giderilmiştir. Bir diğer ifade ile yapılan işin bedenen yapılması ile zihinsel faaliyetler içermesi arasında bir farklılık bulunmamaktadır<sup>50</sup>.

İş sözleşmesine tabi bir işin varlığından söz edilebilmesi için işin işverene ait olan işyerinde yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Özellikle bir işyeri satış personelleri açısından yerinde yapılan satışlarda yahut müşteri ziyaretlerinde işin belirlenen işyeri dışında gerçekleşmesine rağmen, iş sözleşmesine uygun bir şekilde getirildiği sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>51</sup>.

İş sözleşmesinin tanımında işin belirli veya belirsiz süreli olması, iş sözleşmesini bir eser sözleşmesinden veya vekalet sözleşmesinden ayıran esaslı unsurlardan birisidir. İşin tek seferde ifa edilmesinden ziyade bir süreklilik gerektirmesi, işçinin sonucu üstlenmesinden ziyade sürekli olarak çalışmayı üstlenmesi halini ortaya koymaktadır. İşçi açısından belirli bir gün ve saatte gelip işin ifasını yerine getirmesi tamamıyla ifa anlamına gelmemektedir. Zira iş sözleşmesi ile taraflar arasında sürekli bir borç ilişkisi kurulmuş olmaktadır<sup>52</sup>.

İş sözleşmesi içerisindeki bağımlılık unsuru öğretide yer almakla birlikte yargıtayca “...İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi ve bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup

---

<sup>50</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, s. 173-174.

<sup>51</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 17.

<sup>52</sup> İş sözleşmesinin unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz: Saymen, s. 397 vd; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 173 vd; Münir Ekonomi, İş Hukuku C. 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s. 78-79; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, İş Hukuku, B, 10, İstanbul 2020, s. 65-67; Cevdet Yavuz, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümleri, İstanbul 2014, s. 882 vd.

*olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir...” şeklinde tanımlanarak henüz kanun düzenlemesinden önce uygulama içerisinde kendisine yer edinmiştir<sup>53</sup>.*

Bağımlılık unsuru esasında kişisel/hukuki bağımlılık ve ekonomik bağımlılıktan oluşmaktadır. Ancak yargıtay kararları ve güncel şartlar açısından ekonomik bağımlılığın da kişisel/hukuki bağımlılık içerisinde olduğu fikri gelişmiştir<sup>54</sup>. Kişisel/hukuki bağımlılık esasında işçinin işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde çalışmasıdır<sup>55</sup>. İşyerleri açısından bakıldığında emir ve talimat verenin doğrudan işyeri sahibi olmasının önem arz etmediği, emir ve talimatın işverence yetkilendirilenler tarafından kullanılmasının sonucu değiştirmedeği görülmektedir. Emir ve talimat verme yetkisi doğrudan da dolaylı olarak da kullanılsa bu yetki çerçevesinde yönetim hakkı işverene ait durumdadır.

İş sözleşmesinin esaslı unsurlarından bir diğeri ise ücrettir. İşverenin sürekli borcu olan ücret ödeme, işçiye yaptığı işin karşılığı olarak işverence ifa edilmesi gereken sözleşmesel borcudur. Ancak ücret tek başına iş sözleşmesinin varlığı için yeterli olmamakta, diğer unsurların varlığına da ihtiyaç duymaktadır<sup>56</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun tanımlar başlıklı 8. maddesinde iş sözleşmesinde işverenin yükümlülüğünün ücret ödemek olduğu açıkça düzenlenmiştir<sup>57</sup>. Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmesinin varlığı açısından işçinin işverene ait bir işte bağımlılık unsuru ile çalışması, işveren tarafından çalışma karşılığı ücretin ödenmesi halinde sözleşmenin kurulduğu, iş kanununa tabi bir iş sözleşmesinin bulunduğu söz etmek mümkün olacaktır.

Kıdem tazminatına hak kazanacak bir işçinin hukuki niteliği ve buna bağlı istisna olarak belirtilen, fiili çalışma olsa dahi 4857 sayılı Kanun ve 1475 sayılı Kanuna yapılan atıf ile kıdem tazminatına hak kazanamayacak olanlar<sup>58</sup> yine 4857 sayılı Kanun içerisinde düzenlenmiştir<sup>59</sup>.

---

<sup>53</sup> (Kapatılan) Y7HD, 26.11.2010 T, 2010/9798 E, 2010/10212 K, (Kazancı İçtihat).

<sup>54</sup> Ekonomik ve teknik bağımlılığının iş sözleşmesi unsuru olarak yetersizliği konusunda bkz: Saymen, s. 413-414; Süzek, s. 177-178.

<sup>55</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 41.

<sup>56</sup> Ücret unsurunun zorunluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Ankara 1987, s. 364-365, 375-376; Turhan Esener, İş Hukuku, Ankara 1978, s. 49; Seza Reisoğlu, Hizmet Akdi, Ankara 1968, s. 41.

<sup>57</sup> “Tanım ve şekil

*Madde 8- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.”*

<sup>58</sup> İş Kanununun 4. Maddesi kapsamında kalan istisnalara yönelik eleştiriler açısından bkz: Sarper Süzek, Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, Haziran 2009, s. 10.

<sup>59</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. Maddesi ile sayılan istisnalar: “İstisnalar Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

## 5.2 İşyerinde Asgari Bir Yıllık Çalışmanın Bulunması

Kıdem tazminatına hak kazanılması noktasında yerine getirilmesi gereken bir diğer koşul çalışma süresinin asgari bir yıl olarak sağlanmış olmasıdır. Hemen belirtmek gerekir ki kanunun asgari bir yıllık çalışma süresine ilişkin kuralı nispi emredici nitelikte bir kural olup iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu sürenin işçi lehine kısaltılabilmesi mümkündür<sup>60</sup>. İşçi lehine yorum ilkesi gereği sürenin kısaltılabilmesi mümkünken aksi yönde işçi aleyhine olacak şekilde uzatılabilmesi mümkün değildir<sup>61</sup>.

Asgari bir yıllık çalışma kuralı 1475 sayılı Kanunun yürürlükte bulunan 14. maddesi içerisinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam bir yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği, bir yıldan arta kalan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. Asgari bir yıllık sürenin hesabında işçinin işe giriş tarihi ile işten ayrılış tarihinin tespit edilebilmesi önem taşımaktadır. Uygulamada işçinin işe başlatılması yönünde yapılan ön anlaşmalar işe başlama tarihi olarak dikkate alınmamaktadır. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi ile fiili çalışmanın başlaması arasında boşluk olması halinde imza tarihi dikkate alınmamaktadır. Bu kapsamda fiili çalışmanın başladığı tarih işe başlama tarihidir<sup>62</sup>.

---

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) (...)4 çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilite edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde. Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.”

<sup>60</sup> Merve Arbak, İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, s. 241 vd.

<sup>61</sup> Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için bir yıllık sürenin dolmasına az bir süre kala iş sözleşmesinin feshedilmesinin hakkın kötüye kullanılması olduğuna yönelik bknz: Sarper Süzek, İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, s. 149-150; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı s. 153; Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 254; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 485-486.

<sup>62</sup> YHGK, 18.01.2017 T, 2014/2513 E, 2017/12 K. (Kazancı İçtihat) “...İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön

İşyerinde çırak olarak çalışanların, çıraklıkta geçirdikleri süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır. 4857 sayılı Kanunun istisnalar başlıklı 4. maddesinde çırakların iş kanununa tabi çalışanlardan olmadığı düzenlenmiş olup, çırak olarak geçirilen süreler düzenlemeye paralel şekilde kıdem tazminatına esas alınan işe başlama tarihi içerisinde kabul edilmemektedir<sup>63</sup>. Buna karşın iş sözleşmesinde yer alan deneme süresi, fesih sürecinde kıdem tazminatına ilişkin çalışma süresi içerisinde yer almakta<sup>64</sup> ve deneme süresinde geçirilen süreler kıdemden sayılmaktadır<sup>65</sup>.

İş sözleşmesi devam ederken işçi tarafından alınan istirahat raporları kıdem süresi içerisinde sayılmaktadır. Ancak işçi tarafından bir defada alınmış olan ve ihbar bildirimini altı hafta aşan rapor süresi itibariyle kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır<sup>66</sup>.

İş sözleşmesinin askıda olduğu süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır<sup>67</sup>. Askı sürelerine örnek olarak işçinin ücretsiz izinde olduğu dönemler verilebilir. Ücretsiz izin süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamakta olup bu sürelerin düşümü yapılarak kıdem süresi tespit edilmektedir. Askı sürelerine ilişkin ayrıntılı açıklama ileride yapılacaktır.

Grev ve lokavt içerisinde geçen süreler, ilgili kanunun<sup>68</sup> 42. maddesi içerisinde düzenlenmiş olup grev ve lokavt içerisinde geçen sürelerin kıdem tazminatına eklenmeyeceği düzenlenmiştir.

*“Kanuni grev ve lokavtın hizmet akitlerine etkisi:*

*Madde 42 –...Grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine bunların aksine hüküm konulamaz...”*

---

*anlaşma tarihi dikkate alınmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminata hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken tarihtir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemez. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir...”*

<sup>63</sup> Çıraklık sözleşmesinin tanımı için bkz: Esener, s. 132; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 89 vd; Fatih Uşan, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s. 36-37.

<sup>64</sup> Deneme süresinin kıdem tazminatı hesabında kıdem süresine dahil edileceğine yönelik bkz: Süzek, s. 213; Faruk Barış Mutlay, 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmelerine İlişkin Sorunlar ve Sözleşmenin Tazminatsız Sona Erdirilmesinin Anlamı, 2019, s. 65.

<sup>65</sup> İlk deneme süresinin çeşitli nedenlerle amacına ulaşamaması hallerinde yeniden deneme süresi kaydının iş sözleşmesine konulabileceğine ilişkin bkz: Mutlay, Deneme, s. 59.

<sup>66</sup> Y9HD, 10.03.2021 T, 2021/850 E, 2021/5875 K; Y9HD, 13.10.2020 T, 2016/27098 E, 2020/11592 K; Y9HD, 24.06.2020 T, 2016/18182 E, 2020/6283 K; YHGK, 18.01.2017 T, 2014/9-2513 E, 2017/12 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>67</sup> Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 97 vd.

<sup>68</sup> Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG. 07.05.1983 T, 18040 S.

İşçinin herhangi bir neden ile tutuklanması veya göz altına alınması halinde, tutukluluk veya göz altında geçen süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır. İşçi veya işveren tarafından, işçinin tutuklanması veya göz altına alınması halinde fesih hakkına ilişkin düzenlemeye 5.5.3 numaralı başlık içerisinde yer verilecektir.

Günlük hayatın işleyişi içerisinde işverenler tarafından işçinin bilgisi dışında giriş çıkış kayıtlarının yapılması veya aralarında bağ bulunan şirketler arasında giriş çıkışlarının gerçekleştirilmesi uygulamada sık karşılaşılan sorunlardandır. Aralarında organik bağ bulunan şirket grupları içerisinde çalışan işçinin şirketler arasında giriş çıkış işlemleri yapılması halinde hizmet süresinin birleştirilmesi gündeme gelecek olup kıdem süresi bütün olarak dikkate alınacaktır<sup>69</sup>. Buna karşın işçinin fasılalar halinde çalışması halinde fasılalar arasındaki dönemlerin ayrı ayrı dikkate alınması gerekmektedir. Önceki dönemlerde iş sözleşmesinin ne şekilde feshedildiği, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı, önceki dönemlere ilişkin olarak kıdem tazminatı ödemesi yapılıp yapılmadığı hususlarının birlikte değerlendirilmesi ve kıdem süresinin somut olaya göre işçinin çalışma fasılları arasındaki durumunun değerlendirmesine tabidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu<sup>70</sup> kararında işçinin giriş çıkış kayıtları yapılması ve fasıllı çalışma dönemleri içerisinde kıdem süresi hesabına ilişkin olarak verdiği karar bu yönde ilke kararı olarak kabul edilmekte olup uygulamada kıdem süresi hesabında söz konusu karar uyarınca fasılalar değerlendirilmektedir<sup>71</sup>.

<sup>69</sup> Geniş bilgi için bkz: Sarper Süzek, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1989, s. 74-76; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 710-712; Esener, s. 251; Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, s. 269-270; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 543.

<sup>70</sup> YHGK, 18.01.2017 T, 2014/2513 E, 2017/12 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>71</sup> "...İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı guruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlarda, Dairemiz "şirketler arasında organik bağ" dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğunu kabul etmektedir (Yargıtay 9.HD. 26.3.1999 gün 1999/18733 E, 1999/6672 K.). 1475 sayılı yasanın 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak, aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverene geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa, önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz..."

İşçinin çalıştığı işyerinden kıdem tazminatı ödemesi almak suretiyle ayrılmış ve daha sonrasında aynı işyerinde yeniden çalışmaya başlamış olması kimi durumlarda söz konusu olabilmektedir. Önceki çalışma dönemi kıdem tazminatının ödenmesi suretiyle sona eren işçinin kıdem süresinin hesabında artık eski dönem çalışmasının değerlendirilebilmesi mümkün değildir<sup>72</sup>. Öğreti içerisinde bir görüşe göre ise önceki dönem çalışmasının kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi ve yeniden kurulan iş sözleşmesinin yeniden kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde kıdem süresinin bütün halinde değerlendirilmesi, önceki döneme ait ödenmiş olan kıdem tazminatının toplam hesaplamadan mahsup edilmesi ve bakiye kıdem ödemesi gerektiği düşünülmektedir<sup>73</sup>.

İşçinin farklı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışması halinde kıdem tazminatının, hizmet geçirdiği kamu kurum ve kuruluşlarındaki toplam süre olarak hesaplanacağı ve ödemenin çalışmanın geçtiği son kurum tarafından yapılacağı, 1475 sayılı yasanın 14. maddesi içerisinde açık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, memuriyeti veya sözleşmeli personel olması halinde kamudaki görevi istifa ile sona erenler açısından istifa edilmiş olan dönemlere ilişkin memuriyetin veya sözleşme döneminin kıdem süresinde dikkate alınmayacağı yönünde kararlar vermiştir<sup>74</sup>.

Son olarak kıdem tazminatı hesabında işçinin fesih tarihinin belirlenmesi gerekliliği bulunmaktadır. Bu noktada derhal fesih hallerinde fesih bildirildiği anda iş ilişkisi sona ermekte olup sonuç doğurması ise fesih beyanının ilgisine tebliğ edilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Geçerli fesih hallerinde ise bildirim süreleri kıdem tazminatına esas süre içerisinde dikkate alınmaktadır<sup>75</sup>.

### **5.3 İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına Elverişli Biçimde Son Bulması**

İş sözleşmesinin feshi, sözleşmenin her iki tarafınca da ileri sürülebilecek bozucu yenilik doğuran bir haktır. İş sözleşmesinin sona ermesi taraflardan birinin ölümü veya anlaşma neticesinde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi (ikale) şeklinde olabileceği gibi tarafların herhangi biri tarafından fesih iradesinin ileri sürülmesi sonucunda da gerçekleşebilmektedir.

---

<sup>72</sup> Süzek, s. 778; Çelik-Canıklıoğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 712; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 543.

<sup>73</sup> Süzek, s. 778; Oğuzman, s. 250-251; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 266; Süzek, Değerlendirme 1989, s. 72-74.

<sup>74</sup> YHGK, 15.10.2008 T, 2008/9-586 E, 2008/633 K; YHGK, 28.11.2007 T, 2007/9-814 E, 2008/896 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>75</sup> Süzek, s. 544 vd; Saymen, s. 552-553; Esener, s. 225-226; Süzek, Sona Erme, s. 106-107.

İş sözleşmesinin feshedilmesi, kim tarafından ileri sürüldüğü önem kazanmakla birlikte kıdem tazminatı hakkının doğup doğmayacağına göre değerlendirilmektedir. Kural olarak fesih hakkını kullananın bu hakkını objektif iyi niyet kurallarına dayandırması esastır<sup>76</sup>.

Belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi veya süreli fesih yoluyla feshedilmesinin şartları, 4857 sayılı Kanun ile açıkça düzenlenmiştir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş ilişkisinin belirtilen fesih hallerine uygunluğu ya da işveren tarafından yapılan fesihlerde belirtilen maddelere uygunsuzluğu dikkate alınmaktadır.

### 5.3.1 Ölüm

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde “...Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır...” yapılan düzenleme ile işçinin ölümü halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı düzenlenmiştir.

Yapılan bu düzenleme içerisinde ölüm halinin her ne kadar bir iş sözleşmesinin sona erdirilmesi şekli olmasa da kıdem tazminatına hak kazanılan bir durum olarak karşımıza çıktığı kanun düzenlemesinden anlaşılmaktadır. Zira kanun koyucu ölümü herhangi bir şarta bağlamamış olup gerçekleşmiş olmasını kıdem tazminatı ödenmesi için yeterli görmektedir. Bu kapsamda ölümün işten kaynaklı olup olmaması, iş kazası ya da meslek hastalığı neticesi ortaya çıkmış olması durumuna bakılmamaktadır. İş sözleşmesinin ölüm ile sona erdiği ve bu halde kıdem tazminatı hakkının doğduğu kabul edilmiştir.

1475 sayılı Kanun içerisinde iş sözleşmesinin ölüm ile sona ermesi hali için “...İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir...” düzenlemesi getirilmiştir. Bu halde ölüm ile sona eren iş sözleşmesi neticesinde hak edilmiş olan kıdem tazminatı, işçinin yasal mirasçılara ödenmektedir<sup>77</sup>. Yasal mirasçılardan birlikte hareket etmesi halinde işverence ödemenin gerçekleştirilmesi, gerçekleştirilmemesi halinde ise alacağın mahkeme tarafından hüküm altına alınması istemi ile dava açılacağı sabittir. Bu noktada ise mirasçılardan tek başına hareket edip edemeyeceği noktasında oluşan

<sup>76</sup> Süzek, s. 540 vd; Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 253 vd.

<sup>77</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Ercan Akyiğit, Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları, 2011, s. 35-37; Nurşen Caniklioğlu, Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunu'nun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Ankara 2014, s. 112.

belirsizliklerde Yargıtay tarafından mirasçılarının, kıdem tazminatı talebine yönelik olarak birlikte hareket etmesinin terekeye yönelik bir hareket olduğu, mirasçılardan bir kısmının veya yalnızca birinin, işverene karşı kıdem tazminatı talepli dava açmasının ise terekeyi kullanmaya yönelik olması nedeniyle tüm mirasçılarının birlikte hareket etmesi gerekeceğinden davada taraf sıfatı yokluğu nedeniyle reddedilmiştir<sup>78</sup>.

6098 sayılı TBK 440. maddesi uyarınca işçinin ölümü halinde işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, eğer yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere ölüm gününden başlayarak bir aylık, iş sözleşmesinin beş yıldan uzun sürmesi halinde ise iki aylık ücret tutarında ödeme yapılması gerekmektedir. Burada bahsedilen tazminat ise kıdem tazminatı olmamakla birlikte ölüm tazminatıdır. Şartları taşıyan eş ve çocuklar yahut bakmakla yükümlü olanlar tarafından yapılacak başvuru ile ölüm tazminatı talep edilebilmesi mümkündür<sup>79</sup>. Ölüm tazminatının kıdem tazminatı olmaması ve farklı kanun içerisinde düzenlenmiş olduğu gözetildiğinde kıdem tazminatı ile birlikte istenebilmesi de mümkündür<sup>80</sup>. Ayrıca kanun koyucu tarafından süre şartı gözetilmemiş olduğundan kıdem tazminatının aksine ölüm tazminatı talep edilebilmesi için işçinin bir yıllık asgari çalışma koşulunu doldurmuş olması da aranmamaktadır.

---

<sup>78</sup> Y9HD, 10.07.2014 T, 2012/32085 E, 2014/24516 K. (Kazancı İçtihat) “...Taraflar arasında murisin hak kazandığı kıdem tazminatı açısından mirasçının kendi payına yönelik dava açma hakkının bulunup bulunmadığı noktasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

*Miras bırakanın davacılar dışında başka mirasçılarının da bulunduğu dosyaya sunulan veraset ilamından anlaşılmaktadır.*

*TMK 640/II maddesinde; "miras bırakanın ölümü ile birlikte paylaşmaya kadar mirasçılar arasında terekedeki bütün hak ve borçları kapsayan bir ortaklığın meydana geleceği, mirasçılarının terekeye el birliği ile sahip olacakları, sözleşme veya kanundan doğan temsil ya da yönetim yetkisi saklı kalmak üzere terekeye ait bütün haklar üzerinde birlikte tasarruf edecekleri" Aynı maddenin IV maddesine "Mirasçılardan her birinin , terekedeki hakların korunmasını isteyebileceği, sağlanan korumadan mirasçılardan hepsinin yararlanacağı "öngörülmüştür.*

*TMK 701/II maddesinde ise "el birliği mülkiyetinde ortakların belirlenmiş payları olmayıp her birinin hakkının ortaklığa ait malların tamamına yaygın olacağı" hükme bağlanmıştır. TMK. mad. 640/IV hükmü, mirasçılardan biri ya da bir kısmının başvurabileceği yasal yolları "terekedeki hakların korunması" ile sınırlı tutmuştur. Açılan dava veya başvuru yasal yolun bu nitelikte olmadığı durumlarda ana kural (TMK. mad. 701/II) geçerli olup, bir ya da bir kısım mirasçının istemi, sıfat yokluğundan reddedilecektir.*

*Somut olayda, davacının kıdem tazminatının kendi payına ilişkin kısmının ödenmesi istemi "terekedeki hakların korunması" ile ilgili olmayıp terekedeki haktan yararlanmaya yönelik bulunmaktadır. Böyle bir durumda ana kural gereğince birlikte hareket etme gereği vardır. Bu durumda kıdem tazminatının tahsili konusunda tüm mirasçılarının birlikte dava açması veya miras ortaklığına temsilci atanması yahut TMK' nun 644. maddesi uyarınca iştirak halinde mülkiyetin müşterek mülkiyete dönüştürülmesi gerekmektedir. Davacının kendi mirasçılık payını talep yönünden aktif dava ehliyetinin bulunmadığı dikkate alınmaksızın hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."*

<sup>79</sup> Arslan Durmuş, s. 86.

<sup>80</sup> Süzek, s. 537; Akyiğit, Ölüm, s. 38; Yenisey, Armağan, s. 325; Narmanlıoğlu, s. 335; Aksi yönde kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının bir arada talep edilebilmesinin mümkün olmadığını savunan görüş için bkzn: Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019, s. 715; Mutlay, s. 273.

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağı ise Türk Borçlar Kanunu'nun 441. maddesi içerisinde düzenlenmiştir<sup>81</sup>. İşverenin ölümü halinde külli halefiyet gereği iş sözleşmesi işverenin mirasçılarınca devam etmektedir. Nadiren de olsa iş sözleşmesi, işverenin kişiliğinin göz önünde tutulmasıyla kurulmuş olabilir. Bu duruma örnek olarak yaşlı bir kişinin evde bakım hizmeti görmesine yönelik düzenlenen iş sözleşmesi gösterilebilir. İş sözleşmesinin kurulmasına işverenin kişiliğinin göz önünde bulundurulması halinde ise Türk Borçlar Kanunu'nun 441/2. maddesinde belirtilen istisna halinin uygulanması ve iş sözleşmesinin işverenin ölümü ile son bulması hali söz konusu olacaktır. İşverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiği halde ise işçi bir zarara uğramışsa hakkaniyete uygun bir tazminatı işverenin mirasçılarından talepte bulunabilecektir<sup>82</sup>.

### 5.3.2 İkale Sözleşmesi

İş sözleşmesinin fesih hallerinden farklı olarak tarafların anlaşarak ortak irade ile sona erdirilmesi hali ikale sözleşmesinin temelini oluşturmaktadır<sup>83</sup>. İkale sözleşmesi bir nevi iş sözleşmesinin uzlaşma ile karşılıklı taraf iradelerinin gözetilerek sona erdirilmesi durumudur<sup>84</sup>.

İkale sözleşmesinin geçerli ve ayakta tutulabilmesi açısından en önemli kriter, sözleşmenin sona erdirilmesinde makul yarardır<sup>85</sup>. Zira iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sonuçlandırılması yani ikale sözleşmesi yapılması halinde artık taraflar açısından feshe bağlı hakların kullanılması mümkün olmayacaktır.

Makul yararın ne olduğu her somut olayda değişiklik göstermekle birlikte ikale teklifinin kimden geldiğinin değerlendirilmesi ve teklif neticesinde özellikle işçi açısından makul yararın korunup korunmadığının gözetilmesi gerekmektedir<sup>86</sup>. Makul yarar konusunda ikale

<sup>81</sup> “MADDE 441- İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.”

<sup>82</sup> Süzek, s. 538.

<sup>83</sup> İkale hakkında geniş bilgi için bkz: Muhittin Astarlı, İş Hukukunda İkale, Ankara 2013, s. 1 vd; Ali Güzel, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım), İstanbul 2014, s. 246 vd; Erdem Özdemir, “Sulh Sözleşmesi” Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daire Kararlarının İncelenmesi, 2013, s. 50 vd.

<sup>84</sup> İkale sözleşmesinin örtülü olarak kurulabileceğine yönelik bkz: Narmanlıoğlu, s. 336; Münir Ekonomi, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Karar İncelemesi, 2006, s. 40; Savaş Taşkent, İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi, 2011, s. 2; Astarlı, s. 76 vd; Cevdet İlhan Günay, İkale Sözleşmesi, 2009, s. 10-11, 15.

<sup>85</sup> Makul yarar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: Astarlı, İkale, s. 332 vd; Süzek, s. 534; Güzel, s. 244 vd; Alp, İkale, s. 39 vd; Caniklioğlu, Değerlendirme 2017, s. 188 vd; Günay, İkale, s. 18-21.

<sup>86</sup> Makul yarar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: Astarlı, s. 332 vd; Mustafa Alp, İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, 2008, s. 39 vd; Caniklioğlu, Değerlendirme 2017, s. 188 vd; Günay, s. 18-21.

teklifinin kimden geldiği önem arz etmektedir. İ kale teklifinin işçi tarafından işverene yönlendirildiği durumlarda makul yararın varlığı aranmamaktadır<sup>87</sup>. Buna karşılık ikale teklifinin işveren tarafından işçiye yönlendirilmesi halinde makul yarar kapsamında işçiye sağlanan ek bir menfaatin bulunması şartı aranmaktadır<sup>88</sup>. Uzun yıllardır aynı işyerinde çalışan bir işçi ile işveren arasında ikale sözleşmesinin yapıldığı varsayımında, işçi açısından korunmaya değer makul yararın işçilik alacakları olduğu sabittir. İ kale sözleşmesi ile işçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatı ve sair işçilik alacaklarının sözleşme ile karşılanması halinde makul yararın varlığından bahsedilmesi mümkünse ikalenin geçerli olduğundan bahsedilecektir<sup>89</sup>.

İ kale sözleşmesi her şartta nakdi ödeme veya tazminat anlamına gelmemektedir. İ kale sözleşmesinde edim olarak işçinin borçlarından kurtarılması, tazmin karşılığı taşınır veya taşınmaz mal teslimi de söz konusu olabilmektedir. İ kalenin her durumda makul yararın somut olay ışığında değerlendirilmesi ile geçerli olup olmadığının tespiti mümkündür<sup>90</sup>.

İ kale sözleşmesinin geçerliliği açısından irdelenmesi gereken bir diğer durum ise irade fesadı halinin olup olmadığıdır. İ kale sözleşmesinin niteliğinin ve sonuçlarının taraflarca, özellikle işçi açısından anlaşılabilirliği ve sonuçlarının değerlendirilebilmesinin mümkün olması gerekmektedir. İ kalenin geçerliliği, hakkın kötüye kullanımı yahut hata, hile, tehdit gibi iradeyi sakatlayan bir durum olmamasına, tarafların karşılıklı kabulü ve makul yararın varlığına bağlıdır<sup>91</sup>.

### 5.3.3 Kadın İşçinin Evlenmesi

1475 sayılı Kanun içerisinde yer alan bir fesih nedeni, kadın işçinin evlenmesidir. Kanun maddesinden de açıkça anlaşıldığı üzere söz konusu fesih hakkı yalnızca kadınlar açısından düzenlenmiş olup evlilik müessesinin diğer tarafı olan erkek açısından yalnızca evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirilmesi

<sup>87</sup> Y9HD, 24.03.2016 T, 2015/27608 E, 2016/7212 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>88</sup> YHGK, 14.1.2015 T, 2013/22-2014 E, 2015/12 K. (Kazancı İçtihat) “...İ kale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibarıyla bir sözleşme olması sebebiyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikaleyle sona erdirildiğinden söz edilemez...”

<sup>89</sup> İbrahim Aydın, İradenin Zayıf Taraf Yararına Yorum (Contra Stipulatorem Fort, In Dubio Minus) İlkesi Işığında İşverenin Feshini Talep Etme İradesi, İstifa veya İ kale Anlamına Gelir Mi? Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, İstanbul, 2011, s. 855 vd.

<sup>90</sup> Y9HD, 22.10.2015 T, 2015/20354 E, 2015/29742 K; Y9HD, 21.04.2008 T, 2007/31287 E, 2008/9600 K; Y22HD, 11.03.2014 T, 2013/34057 E, 2014/5502 K; Y9HD, 21.04.2008 T, 2007/30760 E, 2008/9208 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>91</sup> İşçinin bilgilendirilme ve aydınlatılma yükümlülüğü açısından bkz: Ekonomi, Sona Erme s. 41; Alp, s. 138-140; Astarlı, s. 120 vd.

mümkün değildir. Kadın işçi açısından ise iş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılması belirli koşullara bağlanmış olup her durumda tazminatın doğduğundan söz edebilmek mümkün değildir<sup>92</sup>.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi açısından gerçekleşmesi gereken ilk şart kadın işçinin evlilik gerçekleşmeden önce iş sözleşmesine tabi olarak çalışmasının sürmesi gerekliliğidir. Kadın işçi, iş sözleşmesine tabi çalışması sürdüğü dönemde gerçekleştireceği bir evlilik ile iş sözleşmesini feshetmelidir.

Bir diğer şart ise evliliğin gerçek bir evlilik olmasıdır. Bu kapsamda Türk Medeni Kanunu ve ilgili yönetmelikler uyarınca belirlenen şartlara uygun, resmi makamlar önünde gerçekleştirilmiş olan gerçek bir evliliğin varlığı aranmakta olup aksi durumda evlilik birliğinin kanun uyarınca kurulmadığı durumlarda kıdem tazminatı kazanmaya yönelik fesih hakkının olduğu da düşünülemez<sup>93</sup>. Yine nişanlanma, TMK uyarınca evlenme vaadi ile yapılmaktaysa da evlilik resmi olarak gerçekleşmemiş ve tamamlanmamış durumda olduğundan yalnızca nişanlanma nedeniyle aynı sonuca ulaşılması mümkün olmamakta, evlilik birliği henüz kurulmamış olduğundan bu nedenle fesihte kıdem tazminatının varlığından söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>94</sup>.

Gerçekleşmesi gereken bir diğer şart, iş sözleşmesinin işçi kadın tarafından evlilik nedeniyle ve evlenmeden itibaren bir yıl içerisinde feshedilmesidir. Burada dikkat edilmesi gereken fesih iradesinin kadın işçi tarafından işverene yöneltilmesi, fesih iradesinin nedeninin evlilik birliğinin kurulmuş olmasına dayandırılmış olması ve son olarak fesih iradesinin evlilik birliğinin resmi olarak kurulmasından itibaren bir yıl içerisinde işverene ulaştırılmış olmasıdır.

İş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshedilmesi hakkı yalnızca kadın işçiye tanınmış olmakla birlikte yalnızca evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından performans düşüklüğü ya da başkaca sebepler gösterilerek feshedildiğinin iddia edilmesi mümkün

<sup>92</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, Değerlendirme 1989, s. 62-63; Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, s. 266; Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 2529-2530.

<sup>93</sup> Y9HD, 24.06.2013 T, 2011/20789 E, 2013/19362 K. (Kazancı İçtihat) "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla halen yürürlükte olan 1475 Sayılı Yasa'nın 14. maddesinin birinci fıkrasında, bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşe tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Kadın işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanması da olanaksızdır. Yine evlilik öncesi çeşitli işlemlerin yapılmasının işe devamsızlık noktasında geçerli mazereti oluşturup oluşturmayacağı her bir olay yönünden değerlendirilmelidir..."

<sup>94</sup> Süzek, s. 767; Süzek, Değerlendirme 1989, s. 62-63; Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, s. 266.

değildir. Bu kapsamda işveren tarafından yapılan fesihler haksız fesih niteliğinde olacağından işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı sabittir.

Kadın işçinin evlilik birliği gerçekleştikten sonra çalıştığı işyerinden ayrılması ve sonrasında işe girmesi halinde bu durumun hakkın kötüye kullanılması olup<sup>95</sup> olmadığı<sup>96</sup> noktasında tartışmalar ortaya çıkmıştır. Somut bir olayda hakkın kötüye kullanımı iddiası karşısında dava dosyası Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gelmiş, YHGK tarafından ise evliliğin çalışma hakkını sona erdirmeyeceği, fesihten sonra çalışılan işin evlilik birliği içerisinde görev ve sorumlulukları ağırlaştırmayacak nitelikte olabileceği ve değerlendirmenin subjektif olması nedeniyle hakkın kötüye kullanılmayacağından bahisle kötü niyet olgusu olmadığı yönünde karar vermiştir<sup>97</sup>.

Evlilik gerçekleşmeden hemen önce şarta bağlı olarak yapılan fesih işlemlerinde ise evlilik olgusu yargıtay tarafından mutlak şart olarak kabul edilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu evlenmeden önce evlilik nedeniyle işten ayrılacağını beyan eden kadın işçinin bu halde kıdem tazminatı hak kazanamayacağını belirtmiştir<sup>98</sup>.

#### 5.3.4 Askerlik

Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan tüm erkekler, Anayasanın 72. maddesi atfı ile 1111 sayılı Askerlik Kanunu<sup>99</sup> uyarınca zorunlu askerlik hizmetini yapmakla mükelleftir. Bu kapsamda 1475 sayılı Kanun uyarınca çalışan erkekler açısından kanun koyucu tarafından yapılan düzenleme ile muvazzaf askerlik hizmeti, iş sözleşmesinin özel bir fesih hali olarak

<sup>95</sup> Aksi yönde görüş için bkz: Süzek, Değerlendirme 1989, s. 62-63.

<sup>96</sup> Benzer yönde görüş için bkz: Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 209-210; Güven-Aydın, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2020, s. 246-247.

<sup>97</sup> YHGK, 27.04.1988 T, 1988/88/9-225 E, 1988,369 K. (Kazancı İçtihat) “...Bu hüküm kuşkusuz aile birliğini koruma amacıyla getirilmiş olup çalışma hayatını evlilikle birlikte gereği gibi yürütemeyeceği düşüncesinde olan kadına yasa ile tanınmış bir olanaktır. Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın yasanın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez. Diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir. Bu kuşkusuz subjektif bir değerlendirmedir. Olayda hakkın kötüye kullanılması söz konusu değildir...”

<sup>98</sup> YHGK, 24.01.2018 T, 2015/7-3743 E, 2018/81 K, (Kazancı İçtihat) “...İşçi iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirirse, kıdem tazminatı hakkı doğar. Kadın işçinin, bu hükümden yararlanması, elbette Medeni Kanun hükümlerine göre bir nikâhla evlenmesine bağlıdır. Yine hükmün uygulanması bakımından kadının, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir; bu süre hak düşürücü süredir. Aynı şekilde işten ayrıldıktan sonra evlenmiş olan kadın işçinin de bu hükme göre kıdem tazminatından yararlanması mümkün değildir. Yine kadın işçinin, yapacağı evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmiş olması; yani müstakbel bir evlilik için sözleşmeyi feshetmesi de bu hükme göre kıdem tazminatına hak kazandırmaz. Şu hâlde bu hükme göre kıdem tazminatından yararlanabilecek olan; bir işverene bağlı olarak çalışmakta iken evlenen ve evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini fesheden kadın işçidir. Dava; işçilik alacakları istemine ilişkindir. Davacının iş sözleşmesini eylemli olarak feshettiği, resmî evlilik işleminin ise sonraki bir tarihte gerçekleştiği dikkate alındığında, resmî evlilik işleminden önce müstakbel bir evlilik için başka bir anlatımla yapacağı evlilik nedeni ile iş sözleşmesini fesheden davacının, 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesindeki hüküm karşısında kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir...”

<sup>99</sup> 21.06.1927 T, 1111 S, Askerlik Kanunu, RG, 17.07.1927 T, 631-665 S.

sayılmıştır. Askerlik hizmetinin muvazzaf askerlik olarak tanımlanmış olması ise yapılan askerlik hizmetinin uzun dönem, kısa dönem veya bedelli askerlik olmasının önemi olmaksızın tüm muvazzaf hizmetler olarak anlaşılması gerekliliğidir<sup>100</sup>.

Muvazzaf askerlik nedeniyle yapılan fesihler 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi gereği kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesinin sona erdiği hallerdendir. Yargıtay kararlarında iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle feshedilmesi halinde ihbar bildirimini kullanılmasına gerek olmadığını belirtmektedir<sup>101</sup>.

Muvazzaf askerlik konusunda işçi ile işverenin anlaşması halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi zorunlu unsur olarak görülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesi içerisinde yer alan düzenlemede, tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin askıda kalma süresinden bahsedilebileceği gibi sadece askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde askerlik görevi bittikten sonra dönen işçiye işe iade başvurusu hakkı tanınmış, işverene işçiye işe geri alma zorunluluğu da getirilmiştir<sup>102</sup>.

Muvazzaf askerlik görevinde askerlik görevini ifa etme zamanının gelmesi ile sevk tarihleri arasında farklılıklar yaşanmaktadır. Bu zaman zarfı içerisinde iş sözleşmesini askerlik nedeniyle fesheden işçi açısından ise sevk tarihine göre farklı durumlar ortaya çıkmakta olup bu konuda kararlar da farklılaşmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin fesih tarihi ile sevk tarihi arasındaki fark açısından verdiği farklı kararlar mevcuttur. Örneğin bir kararında<sup>103</sup> fesih iradesinden 14 ay sonra askere giden işçinin istifasının muvazzaf askerlik olarak kabul edilemeyeceği yönünde karar verilmişken bir diğer kararında<sup>104</sup> fesihten 4 ay sonra askere

<sup>100</sup> Y9HD, 17.02.1986 T, 1986/71 E, 1986/1686 K; Y9HD, 01.03.1994 T, 1994/10594 E, 1995/3038 K; Y9HD, 12.12.1984 T, 1984/9719 E, 1984/1151 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>101</sup> Y9HD, 09/12/2013 T, 2011/44643 E, 2013/32170 K; Y7HD, 02.06.2014 T, 2014/3228 E, 2014/12036 K. (Kazancı İçtihat) “...İşçinin muvazzaf askerlik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için feshin gerçekten askerlik nedenine dayanması gerekir. Ayrıldıktan sonra bir başka işyerinde çalışan işçinin muvazzaf askerlik sebebiyle ayrıldığı düşünülemez. İşçinin muvazzaf askerlik celp döneminden makul bir süre önce ayrılması da mümkün görülmelidir.

*İşçinin muvazzaf askerlik sebebiyle iş sözleşmesini feshinde ihbar öneli tanınmasına da gerek yoktur.*

*Somut olayda, davacının iş akdi, bilirkişinin isabetle belirlediği üzere 25.2.2009 da askere gitmesi sebebiyle 24.2.2009 tarihinde sona ermiştir. Bu durumda iş akdini davacının muvazzaf askerlik sebebiyle sona erdirdiğinin kabulü zorunludur. Hal böyle olunca, davacının ihbar tazminatı talep edemeyeceği göz önünde tutularak bu talebin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozma nedenidir...”*

<sup>102</sup> Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılan işçinin, askerlik hizmetinin sona ermesinden sonra işveren başvurmasına yönelik düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesi içerisinde düzenlenmiştir:

*“...Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.”*

<sup>103</sup> Y9HD, 27.06.1986 T, 1986/5324 E, 1986/6546 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>104</sup> Y9HD, 09.06.1983 T, 1983/3488 E, 1983/5183 K. (Kazancı İçtihat).

giden işçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik nedeniyle feshettiğini kabul ederek kıdem tazminatına hak kazandığına hükmetmiştir.

Bedelli askerlik açısından 26.07.2018 tarihinde kabul edilen 7146 sayılı Kanun ile 1111 sayılı Askerlik Kanunu'na geçici 55. madde eklenmiş, söz konusu maddede “...*Bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları işyeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar...*” denilmek suretiyle kıdem tazminatı açısından tereddüt yaratılmıştır. Getirilen geçici madde ile işçinin iş sözleşmesinin temel eğitim süresince askıda olacağı ve iş sözleşmesinin işveren tarafından da feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.

Devam eden süreçte ise 25.06.2019 tarihli 7179 sayılı Askerlik Kanunu yürürlüğe girmiş ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu mülga edilmiştir. 7179 sayılı Kanunun 9. maddesi ile yapılan düzenlemede temel eğitimi alan ve bedel ödemesini gerçekleştirenlerin muvazzaf askerlik hizmetini yerine getireceği düzenlenmişse de ücretsiz izinli sayılmalarına yönelik bir düzenleme kanun metni içerisinde yer almamaktadır. Bu düzenleme sonrasında bedelli askerlik hizmetini yerine getirenlerin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesini feshedip edemeyeceğine yönelik olarak ortaya çıkan tereddütler yargı kararları ile ortadan kaldırılmıştır. Özellikle aynı doğrultuda verilen birçok Bölge Adliye Mahkemesi kararında işçinin bedelli askerlik sürecinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir<sup>105</sup>.

### 5.3.5 Emeklilik

Mülga 3008 sayılı Kanun döneminde düzenlenen, devamında ise 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi içerisinde yer alan ve halen yürürlükte bulunan bir diğer kıdem tazminatına hak kazanma hali emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halidir<sup>106</sup>. 1475 sayılı Kanunun 14.

<sup>105</sup> Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, 24.01.2020 T, 2019/2257 E, 2020/167 K, “...7146 sayılı Kanunda, temel askerlik süresince çalışanın işyeri tarafından ücretsiz izinli olarak sayılacağına yer verildiğinden, bedelli askerlik nedeniyle işine ara verecek işçinin askere gideceğini belirterek iş akdini feshetmemişse dönüşünde aynı yerde çalışma hakkına da sahiptir. Ancak bunun yerine ücretsiz izin talep edebilir. Bu durumda ise ortada bir fesih olmadığından feshe bağlı alacak olan kıdem tazminatı talebinden söz edilemez. Yani işçinin seçimlik hakkı vardır... Davacı 1475 Kanun'a göre fesih hakkını kullanarak kıdem tazminatı talep etmiştir. Davalı işveren 30/09/2018 tarihli işten ayrılış bildirgesini 03 (işçi istifası) koduyla vermiştir... Dava ve 18/02/2019 tarihli ıslah dilekçesinde talep edilen miktarlar dikkate alınarak bilirkişi raporunda hesaplanan 6.288,48 TL kıdem tazminatı alacağı için kabulü yerine reddi doğru olmamıştır...” Aynı doğrultuda, İstanbul BAM 28HD, 26.12.2019 T, 2019/3156 E, 2019/3356 K; Antalya BAM 10HD, 18.02.2020 T, 2020/233 E, 2020/349 K; Konya BAM 8HD, 24.01.2020 T, 2019/2257 E, 2020/167 K; Y9HD 01.03.1994 T, 1994/10594 E, 1994/3038 K; Y9HD 12.12.1984 T, 1984/9719 E, 1984/11051 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>106</sup> Yaşlılık aylığına hak kazanmanın koşulları açısından ayrıntılı bilgi için bknz: Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2020, s. 506 vd; Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, s. 500 vd; Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 365 vd; Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, s. 207 vd; Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2019, s. 400 vd; Refik Korkusuz, Suat Uğur, Sosyal Güvenlik

maddesinin 5 numaralı bendinde “...506 Sayılı Kanununun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle...” denilmek suretiyle iş sözleşmesinin yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen süre ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması koşulu ile iş sözleşmesinin bu sebeple fesih edilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı düzenlenmiştir.

İlgili kanun maddesi uyarınca işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin üç koşulu bulunmaktadır. Bunlar iş sözleşmesinin feshedilmesi, feshin yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla gerçekleştirilmiş olması ve işçi tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurularak emekliliğe hak kazanıldığına belgelendirilmesidir.

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmiş olması gerekliliği bulunmaktadır. Yaşlılık veya toptan ödeme almak amacıyla yapılacak fesih işleminin işçi tarafından gerçekleştirilmiş olması, fesih iradesinin işçi tarafından emeklilik nedeniyle gerçekleştirildiğinin işverene iletilmesi ile sonuç doğuracağı anlaşılmaktadır.

Yargıtay uygulamaları içerisinde iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle feshedilmesi, eski tarihli kararlarından bu yana haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak tanımlanmıştır<sup>107</sup>. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1995 tarihli bir kararında<sup>108</sup> raporlu olan işçinin raporun son günü içerisinde kuruma başvurarak emekliliğe hak kazandığına dair yazı alması ve bu sebeple işten ayrılmasını, rapor süresi içerisinde ihbar bildirimini işlemeyeceğinden de bahisle emeklilik nedeniyle fesih olarak değerlendirmiş ve kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir. Yargıtay tarafından bir başka kararda ise ihbar bildirimini kendisine bildirilen işçinin ihbar bildirimini içerisinde yıllık izne ayrıldığı, yıllık izin süresi içerisinde kuruma başvurarak emeklilik yazısı aldığı bir olayda yıllık izin süresi içerisinde ihbar bildiriminin işlemeyeceğinden bahisle iş sözleşmesinin işçi tarafından emeklilik nedeniyle feshedildiğine karar vermiştir<sup>109</sup>. Günümüze kadar devam eden süreç içerisinde yargıtay tarafından konuya ilişkin düşüncede değişikliğe gidilmemiş ve emeklilik nedeniyle fesih halinin derhal fesih hali olduğu görüşü devam ettirilmiştir.

---

Hukuku, Bursa 2016, s. 347 vd; Fatma Başterzi, Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006, s. 107 vd; Faruk Barış Mutlay, Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranılan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu, 2019, s. 132 vd.

<sup>107</sup> Y9HD, 14.02.1970 T, 1970/11848 E, 1970/14182 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>108</sup> Y9HD, 19.10.1995 T, 1995/11434 E, 1995/31857 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>109</sup> Y9HD, 12.09.1995 T, 1995/6773 E, 1995/25418 K. (Kazancı İçtihat).

Emeklilik nedeniyle fesih halinde aranan bir diğer koşul ise feshin emeklilik nedeniyle gerçekleştirilmiş olmasıdır. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ispat ölçüsü olarak kurumdan alınan yazı öngörülmüştür. Emekliliğe hak kazanabilmek amacıyla belirlenen şartları taşıyan işçi tarafından kuruma gerçekleştirilecek başvuru neticesinde şartların sağlanıp sağlanmadığına yönelik yapılacak olan kontrol sonrasında emekliliğe hak kazandığının tespit edilmesi halinde kendisine verilecek bir yazı ile işverene başvurarak iş sözleşmesini sonlandırması halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabul edilmektedir. Bu noktada Yargıtay tarafından verilen bir kararda fesih iradesi sırasında kurumdan yazı alınmamış olmasına rağmen emeklilik nedeniyle işten ayrılma iradesinin geçerli olarak kabul edileceğine karar verilmiştir. Emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçinin fesih sonrasında başka bir işte çalışmaması ve emeklilik yazısının 2 sene sonra işverene sunulmasının kıdem tazminatının kaybına sebep olmadığına karar verilmiştir<sup>110</sup>. Emekliliğe hak kazanıldığına ilişkin yazının işverene fesihten sonraki bir tarihte verilmiş olması kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmamakla birlikte, kurumdan alınacak olan bu yazının tazminatın muacceliyetinde etkili olacağı ve ödeme ile faizin işlemeye başlayacağı tarihin bu nokta itibarıyla esas alınacağı 1997 tarihli HGK kararı ile de belirtilmiştir<sup>111</sup>. Kurul kararında işçiye karşı kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün ve buna bağlı olarak faizin işlemeye başlayacağı tarih olarak işten ayrılma tarihinin değil, emekliliğin belgelendirildiği tarihin esas alınacağı ve hükmün buna göre kurulması gerektiğinden bahsedilmektedir<sup>112</sup>.

### **5.3.6 İşçi Bakımından Haklı Fesih Halleri**

#### **5.3.6.1 Sağlık Nedenleri**

İş Kanunu'nun 24/1-a ve b bentlerinde iş sözleşmesinin sağlık nedenleri ile işçi tarafından derhal feshine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenleme uyarınca işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için işin niteliğinden doğan bir sebep nedeniyle işçinin sağlığının veya yaşayışının tehlikeye girmesi işçinin sürekli olarak yakından veya doğrudan görüştüğü işveren ya da diğer işçilerin bulaşıcı olan veya işi ile bağdaşmayan hastalığı olması halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkün olacaktır.

---

<sup>110</sup> Y9HD, 01.03.1982 T, 1981/13231 E, 1982/2126 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>111</sup> Aynı yönde görüş için bkz: Süzek, s. 755; Fevzi Şahlanan, Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, 2010, s. 4; Mollamahmutoglu- Astarlı- Baysal, s. 1121; Nurşen Caniklioğlu, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2019, s. 347; Şahin Çil, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara 2009, s. 36; Ercüment Özkaraca, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, 2013, s. 172.

<sup>112</sup> YHGK, 05.11.1997 T, 1997/9-709 E, 1997/896 K. (Kazancı İçtihat).

İşçi tarafından sağlık nedenleri ile iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için yukarıdaki iki şarttan herhangi birinin varlığının ispat edilmesi ve bu durumun varlığı ile iş sözleşmesinin devam ettirilebilmesinin mümkün olmaması şartı aranmaktadır. Buradaki ispat ölçüsü işçi tarafından devlet hastanesi yahut üniversite hastanesinden alınacak olan rapordur<sup>113</sup>. İşçi tarafından alınacak rapora istinaden kıdem tazminatı talebine ilişkin davalarda uygulama içerisinde alınan rapor ve fesih sonrasında mahkemenin talebiyle adli tıp kurumu tarafından hazırlanacak olan rapor ispata yönelik en önemli delillerdir. Adli tıp kurumu tarafından yapılan işin niteliği, işyerinin işe uygunluğu, işyerinde işçinin sağlık durumunu etkileyen unsurlar olup olmadığı ve işe ilişkin bu unsurların varlığının işçinin sağlığını tehdit edip etmediğine yönelik düzenlenecek rapor neticesinde dosyalar karara bağlanmaktadır. Somut olaylara göre yapılan değerlendirmeler ile işçinin sağlığı açısından işin devam ettirilebilmesinin mümkün olmadığı adli tıp kurumu raporu ile tespit edilmesi halinde işçi tarafından yapılan fesih işleminin haklı fesih olarak değerlendirilmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmaktadır<sup>114</sup>.

2019 yılında ortaya çıkan Koronavirüs pandemisi içerisinde, hastalığın Çin'in Wuhan kentinden başlayarak çok kısa süre içerisinde bütün dünyaya yayılması ve pandemi haline gelmesi neticesinde alınan birçok önlem olmuştur. Ülkemizde de salgın çok hızlı bir şekilde yayılmış, ülke nüfusunun büyük bir çoğunluğu salgın hastalıktan etkilenmiştir. Bu süreç içerisinde bulaşıcılığı çok yüksek derecede olan bu hastalık karşısında işçinin çalıştığı işyerindeki işvereninden yahut diğer işçilerden hastalık kapması halinde iş sözleşmesinin bu sebeple derhal haklı nedenle feshedilebileceği düşünülmektedir<sup>115</sup>.

Koronavirüs pandemi süreci içerisinde çıkartılan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı

---

<sup>113</sup> Y22HD, 07.07.2016 T, 2016/345 E, 2016/23409 K. (Kazancı İçtihat) "...Somut olayda, davacı iş sözleşmesini 2007 yılında by-pas ameliyatı geçirdikten sonra çalışmaya devam etmesinin sağlığını zorladığını hayati tehlike durumu olduğunu belirterek 2010 yılında feshetmiştir. Her ne kadar mahkemece feshin haklı olduğuna karar verilmişse de, işçinin fesih sebebi yaptığı hastalığın 4857 sayılı Kanununun 24/I,a maddesi kapsamına göre işin niteliği ve işin devamı halinde sağlığı ve yaşamı açısından ciddi bir tehlike oluşturan hastalık olup olmadığının araştırılması için bir üniversite, devlet veya meslek hastalıkları hastanesinden heyet raporu alınarak sağlık sebebinin haklı fesih sebebi olup olmadığı açıklığa kavuşturularak hüküm kurulması gerekir..."

<sup>114</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Yenisey, Değerlendirme 2016, s. 533.

<sup>115</sup> Bulaşıcı hastalıklar bakımından iş sözleşmesine feshine yönelik olarak bkz: YHGK, 12.02.2008 T, 2008/9-133 E, 2008/126 K. (Kazancı İçtihat).

Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>116</sup> ile 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici 10. madde eklenmiştir<sup>117</sup>.

Getirilen düzenleme ile koronavirüs kapsamında uygulanan tedbirler kapsamında işten çıkarma yasağı gözden geçirilerek iş sözleşmesinin sonlandırılmasına yönelik birtakım engeller getirilmiştir. Yapılan düzenleme ise sosyal hayatın içerisinde yeterli karşılığı bulamamış, kısa çalışma ödeneği kapsamında çalışan işçilerin son on iki aylık brüt asgari ücretinin %60'ı oranında aylık ücret karşılığı çalışmak zorunda kalması, sigorta primlerinin eksik gösterildiği durumlarda işçilerin belirli ücretleri dahi alamaması, kısa çalışma döneminde kimi işyerlerinde fiili çalışmanın devam ettirilmesi gibi zorluklarla karşı karşıya kalması sonuçları ortaya çıkmıştır.

### 5.3.6.2 Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2 numaralı maddesi ile ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halinde işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi düzenlenmiştir<sup>118</sup>.

24. maddenin iki numaralı fıkrası ele alındığında, a bendi ile belirtilen husus işçiye karşı işveren tarafından sözleşmenin esaslı unsurları hakkında yanlış ya da yanıltıcı bilgi verilmesi olarak düzenlenmiştir. Yapılacak iş hakkında kurulan sözleşmede esaslı unsurları gizleyen,

<sup>116</sup> Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG, 16.04.2020 T, 7244 S.

<sup>117</sup>“MADDE 9 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 10 – Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkroda yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

<sup>118</sup> “...II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, süriükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) 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 çalışma şartları uygulanmazsa...”

değiştiren yahut yanlış bilgi veren işverene karşı işçi tarafından iş sözleşmesinin bu sebeple feshedilmesi bir haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiş olup işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olmaktadır. İş sözleşmesini bu madde kapsamında fesheden işçi, ortaya çıkacak uyuşmazlık halinde iş sözleşmesinin sona erdirilmesine sebep olan fiili ispat külfeti altındadır. Türk Medeni Kanunu uyarınca aksi ispat edilinceye kadar herkes iyi niyetli kabul edilmekte olup iddia edenin aksi durumu ispat etmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

24/II maddesinin b bendi kapsamında işveren tarafından işçinin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunabilecek sözler söylemesi veya işveren tarafından işçinin taciz edilmesi hususu düzenlenmekle, bu hallerde işçi tarafından gerçekleştirilecek fesih halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir<sup>119</sup>. Öğretide anılan hükmün uygulama alanı bulması ve işçi açısından fesih nedeni oluşturması için fiilin TCK kapsamında ceza gerektiren bir fiil oluşturup oluşturmaması engel teşkil etmemektedir<sup>120</sup>.

Maddede belirtilen şartların varlığı halinde işçi tarafından yukarıda yapılan açıklamalar nezdinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi mümkün olduğu gibi, iş sözleşmesinin sürdürülmesi ve kişilik haklarına yapılan saldırı nedeniyle maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı da bulunmaktadır<sup>121</sup>.

Madde içerisinde işçinin ailesinden bahsedilmekteyse de aile kavramının İş Kanunu ve işçi lehine yorum ilkesi gözetilerek geniş yorumlanması<sup>122</sup>, işçinin evli olmamakla beraber, birlikte yaşadığı kişi, nişanlısı veya benzer şekilde işçi açısından sosyal hayatında önem arz eden kişiler yönünden değerlendirilmesi ve bu kişilerin de aile kavramı içerisinde kabul edilmesi gerekmektedir. Bent kapsamında işveren tarafından işçiye karşı cinsel tacizde bulunulması ayrıca düzenlenmiş olup tüm bu hallerde işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sonucu doğurmaktadır. İşveren tarafından gerçekleştirilen eylemin suç teşkil edip etmemesi bakımından ise şikayet üzerine yapılacak soruşturma ve kovuşturma ayrı bir

<sup>119</sup> Bu durumda işçi tarafından iş sözleşmesi feshedilmeksizin iş görmekten kaçınılabileceğine yönelik görüşler için bkz: Kadriye Bakırcı, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, s. 184-186; Betül Erkanlı Başbüyük, İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, 2019, s. 147 vd.

<sup>120</sup> Bknz: Saymen, s. 572; Ekonomi, s. 199; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2014, s. 425-426; Tankut Centel, İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 178-179.

<sup>121</sup> Bu yönde açılacak davalar açısından bkz: Talat Canbolat, İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2010, s. 108-109; Fatma Burcu Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, s. 91 vd; Fuat Bayram, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2007, s. 554 vd; Arzu Arslan Ertürk, İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, İstanbul 2014, s. 312 vd.

<sup>122</sup> Aile kavramının geniş yorumlanması gerektiğine dair bkz: Reşat Atabek, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, s. 135; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s. 207; Serkan Odaman, İşveren Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyer Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003, s. 98.

yargı alanının konusunu ilgilendirmekte olup işverenin bu hallerde mahkumiyet kararı alıp almaması iş hukuku bakımından önem taşımamakta, işçi tarafından kendisine yahut ailesine karşı yapılan hareketin ispat edilmesi ölçüsüne bağlı kalınarak kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı belirlenmektedir.

24/II maddesinin c bendi uyarınca yapılan düzenlemeler, bir önceki bent ile paralellikler göstermektedir. İşçiye yahut ailesine karşı işveren tarafından bent içerisinde düzenlenen hallerden biri veya bir kısmının gerçekleştirilmesi halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenlerle feshi gündeme gelecek olup 26. madde uyarınca belirlenen 6 iş günü ve 1 yıllık hak düşürücü süreler içerisinde işçi tarafından haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olacaktır<sup>123</sup>.

24/II maddesinin e ve f bentleri işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne yönelik olarak yapılan düzenlemelerdir<sup>124</sup>. İşçinin ücretinin belirlenen tutarda ve zamanında ödenmemesi, ücretinden eksiltmek amacıyla parça başı çalışmalarda işçiye eksik iş verilmesi, çalışma şartlarında veya iş tanımında rıza olmaksızın değişiklik yapılarak değişiklik neticesinde işçinin ücretinde düşüş gerçekleştirilmesi halleri işçi açısından haklı fesih nedenleri sayılmaktadır<sup>125</sup>.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına yönelik 24/II düzenlemeleri içerisine açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte mobbing kavramı da dahil olmaktadır. Mobbing kavramı İş Kanunu kapsamında tanımlanmamış olmakla birlikte TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu içerisinde ele alınmış, tanımına ve iş hukuku çerçevesinde uygulamalarına yer verilmiştir<sup>126</sup>. Sistemik ve devamlı bir şekilde işveren veya işveren vekili tarafından işçiye karşı genellikle psikolojik bazen de fiziksel olarak yapılan taciz, sindirme, sosyal yalnızlaştırma gibi şekillerde ortaya çıkan durumlar mobbing teşkil etmektedir<sup>127</sup>.

---

<sup>123</sup> İşçiye karşı işveren vekili, bir diğer işçi veya üçüncü bir kişinin sataşması halinde ortaya çıkabilecek sonuç için bkz: Sezgi Ökten Songu, Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, 2018, s. 124 vd.

<sup>124</sup> 4857 sayılı Kanununun 24/II maddesinin e ve f bentleri kapsamında işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasına yönelik olarak bkz: Y9HD, 25.05.2022 T, 2022/5709 E, 2022/6531 K; Y9HD, 26.04.2022 T, 2022/4241 E, 2022/5304 K; YHGK, 14.09.2021 T, 2018/9-926 E, 2021/983 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>125</sup> Ücretin alışkanlık haline gelmemek koşuluyla bazı dönemlerde geç ödenmesi halinin haklı fesih nedeni sayılmayacağına ilişkin bkz: Süzek, Değerlendirme 1989, s. 59-60.

<sup>126</sup> <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/2292>.

<sup>127</sup> Mobbing hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Canbolat, s. 108-109; Savaş, s. 91 vd; Bayram, s. 554 vd.

19/03/2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan genelge ile mobbingin önlenmesi amacıyla çalışma gerçekleştirilmiş, mobbingin tanımı ve önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere yer verilmiştir<sup>128</sup>.

Mobbing kapsamında bir diğer düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi içerisinde iş sözleşmelerine yönelik olarak yer almaktadır<sup>129</sup>. İlgili kanun maddesi kapsamında işveren tarafından mobbing uygulanmasına karşılık tüm tedbirlerin alınması ve önüne geçilmesi yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren tarafından belirlenen hükümlere aykırı davranışların ortaya çıkması halinde işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde yalnızca kıdem tazminatı sorumluluğu değil, mobbing kapsamında ortaya çıkan manevi zarar yönünden işçinin ayrıca manevi tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

### 5.3.6.3 Zorlayıcı Nedenler

İş Kanunu'nun 24. maddesinin üç numaralı bendinde zorlayıcı sebep ile iş sözleşmesinin feshi hususu düzenlenmektedir. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan uzun süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı bir sebebin çıkması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir. Kanun maddesi kapsamında gerçekleşmesi gereken iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki işin gerçekleştiği işyerinde 1 haftadan uzun süre çalışmanın gerçekleşmemesi, bir diğeri ise bu sebebin zorlayıcı bir sebep olmasıdır. Zorlayıcı sebepler açısından örnek verilmesi gerekirse deprem, yangın, su baskını, sokağa çıkma yasağı, bölgenin hastalık yahut benzer bir sebeple karantina alınması gibi nedenler bu zorlayıcı sebepler açısından örnek gösterilebilir<sup>130</sup>.

Koronavirüs salgın döneminde salgın halinin zorlayıcı bir neden olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği gündeme gelmiştir. 7244 sayılı Kanun<sup>131</sup> ile pandemi sürecinde yaşanan duruma yönelik geçici madde düzenlemeleri yapılmıştır.

<sup>128</sup> İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, 2011/2 S, RG, 19.03.2011 T, 27879 S.

<sup>129</sup> "IV. İşçinin kişiliğinin korunması

1. Genel olarak MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir..."

<sup>130</sup> Süzek, s. 715 vd; Centel, Covid, s. 13-14; Başterzi, s. 27-28; Alpagut, s. 71 vd; Manav Özdemir, s. 128 vd.

<sup>131</sup> Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Daire Kanun, RG, 17.04.2020 T, 31102 S.

Kanun 17/04/2020 tarihinde yayımlanmakla birlikte İş Kanunu'na geçici hüküm ekleyen 9. maddesi yürürlüğe girmiştir. Bu tarih itibariyle işverenlere 3 ay süre ile ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hali istisna kalmak kaydıyla işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Yine işçinin 3 ay süre ile ücretsiz izne çıkarılması düzenlenmiş, bu süreç içerisinde işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi yasaklanmıştır. İşçi veya işveren ayrımı olmaksızın kanun hükmüne aykırı davranan yönünden ise idari para cezası yaptırımına yer verilmiştir.

### 5.3.7 İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

İş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli nedenlerle veya 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 1 ve 3 numaralı bentlerine istinaden gerçekleştirilen fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin 25. madde kapsamında kıdem tazminatına hak kazanmadığı tek durum ise 25/2 maddesi uyarınca iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle işveren tarafından feshedildiği durumdur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrası ile ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle fesih hakkı düzenlenmiştir<sup>132</sup>. Kanun maddesi, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olup olmadığına bakılmaksızın kendisine uygulama alanı bulmaktadır. Kanun maddesi içerisinde sayılan işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri örnek teşkil etmekte olup, madde içerisinde belirtilen haller ile sınırlı değildir<sup>133</sup>. Her somut olay kendi içerisinde değerlendirmeye tabi tutulmakta olup işçinin hareketinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olup olmadığına, hareket sonucunda ortaya çıkan durumda iş sözleşmesinin

<sup>132</sup> "...II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

i) İşçinin kendi isteği veya savaşı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması."

<sup>133</sup> İşçinin iş görüşmesi sırasında sabıkasını gizlemesinin haklı fesih sebebi olmasına yönelik olarak Y9HD 22.01.1998 T, 1998/19393 E, 1998/432 K. (Kazancı İçtihat).

devamının işveren tarafından mümkün olup olmadığına yönelik değerlendirme ayrı ayrı yapılmaktadır<sup>134</sup>.

4857 sayılı Kanununun 25/2, g maddesi devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshini düzenlemektedir. Tazminat ödeme yükümlülüğü altına girmemek amacıyla iş sözleşmesinin fesih sebebi olarak işverenler tarafından uygulamada çok sık kullanılan devamsızlık maddesi ve buna ilişkin devamsızlık tutanakları açısından yargı kararlarında işçi lehine yorum ilkesinin ön planda tutulduğu gözlemlenmektedir. İşçi tarafından iş sözleşmesinin feshedildiğinin iddia edildiği tarih ile devamsızlık tutanakları arasındaki tarihler karşılaştırılmakta, taraflar arasında bu süreler içerisinde karşılıklı olarak herhangi bir ihtarname gönderilip gönderilmediği incelenmekte ve devamsızlık tutanağı altında imzası bulunan diğer çalışanların tutanak müzmini olarak beyanlarının alınması esas tutulmaktadır<sup>135</sup>. Yine fesih tarihinden sonrası için düzenlenen tutanakların geçerli olmadığı yargıtay tarafından kabul edilmektedir. Devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin olarak ispat külfeti işverene ait olmaktadır. İşveren tarafından devamsızlık yapan işçiye devamsızlığa yönelik olarak yazılı bildirimde bulunulmalı ve savunması istenmeli, durumun devam etmesi halinde ise şartların sağlanması halinde iş sözleşmesinin feshedilmesinin mümkün olduğu gözetilmelidir. Bu noktada işçiye yapılacak olan bildirimlerin ispat kolaylığı açısından noter kanalı ile ihtarname şeklinde gönderilmesi yerinde olacaktır<sup>136</sup>.

---

<sup>134</sup> İşçinin eleştirisi sınırı içerisinde kalan söylemleri nedeniyle işverenin haklı fesih hakkı bulunmadığına yönelik ayrıntılı bilgi için bkz: Songu, s. 636 vd; Caniklioğlu, Değerlendirme 2017, s. 316.

<sup>135</sup> Y22HD, 27.04.2015 T, 2014/3187 E, 2015/15165 K. (Kazancı İçtihat) “...*Dosya kapsamında davalının feshi bildirimine konu devamsızlık tutanakları mevcuttur, ancak davalı tarafın bu tutanakları düzenleyen kişileri tanık olarak dinletmediği görülmektedir. Buna göre davalının feshin haklı sebebe dayandığı yönündeki iddiasını ispat edemediği anlaşılmakta olup...*”

<sup>136</sup> Devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğine yönelik olarak bkz: Y9HD, 01.10.2020 T, 2016/25177 E, 2020/10185 K. (Kazancı İçtihat) “*Somut uyuşmazlıkta, davacı vekili, dava dilekçesinde müvekkili davacının iş sözleşmesinin 10.07.2014 tarihinde davalı tarafından haksız feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı işveren ise, dcının iş sözleşmesinin devamsızlık sebebi ile haklı nedenle feshedildiğini, davacının 04.07.2014 tarihinde mağaza müdürüne hakaret ederek işyerini izinsiz terk ettiğini, savunması istendiğini, yazılı savunmasında bu davranışı kendisine yakıştırmadığını ve yöneticilerden özür dilediğini, üzgün olduğunu beyan etmesi üzerine rotasyon ile 09.07.2014 tarihinden itibaren ... Mağazasında görevlendirildiğini, görevlendirilmenin davacının imzası ile tebliğ edildiğini ve itiraz etmediğini, 08.07.2014-14.07.2014 tarihleri arası iş göremez raporu olarak şirkete ibraz ettiğini, rapor bitimi 15.07.2014 tarihinde yeni görev yerinde işe başlamadığı gibi eski mağazasına da gelmediğini, 15-16-17.07.2014 tarihlerinde devamsızlık tutanağı tutulduğunu, 16.07.2013 tarihinde ihtarname ile mazeretini bildirmesi aksi takdirde iş sözleşmesinin sona ereceğine ilişkin gönderilen ihtar üzerine 23.07.2014 tarihli cevabi ihtar ile mazeret sunmayan davacının iş sözleşmesinin 23.07.2014 tarihli ihtarname ile haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davacının şirkette uzun süreli çalışması nazara alındığında tazminat haklarını bertaraf edecek şekilde kendisinin işten ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, davalının devamsızlık olgusunu tam olarak kanıtlayamadığı gerekçeyle kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.*

*Her ne kadar davacı iş sözleşmesinin 10.07.2014 tarihinde davalı tarafından haksız feshedildiğini iddia etmiş ise de; davacının 08.07.2014- 14.07.2014 tarihleri arası rapor aldığı, raporlu iken iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia ettiği tarihten önce yani 09.07.2014 tarihinde 1165255 numaralı başka bir işyerinde çalışmaya başladığı*

### 5.3.7.1 Sağlık Nedenleri

4857 sayılı Kanununun 25. maddesinin 1 numaralı bendi ile sağlık sebeplerinden kaynaklı olarak işverenin fesih hakkı düzenlenmiştir<sup>137</sup>.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin sağlık sebepleri ile haklı nedenle feshedilebilmesi açısından, işçi ile işveren arasındaki sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının bir farkı bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından sağlık sebeplerinin gerekçe gösterilerek sonlandırılabilmesi için işçinin içinde bulunduğu durumun kendi kastından meydana gelmiş olması gerekmektedir. İşçi, ortaya çıkan sağlık sorunu yahut engellilik halinde kendi kusuru ve davranışlarıyla yahut seçtiği ve sürdürdüğü hayat tarzı ile sebebiyet vermiş olmalıdır<sup>138</sup>.

İşçinin, kendi kusurlu davranışı yahut sürdürdüğü hayat tarzı nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunu veya engellilik hali açısından işine devam edememesi durumunda, arka arkaya 3 iş günü devamsızlık yapılması veya bir ay içerisinde beş iş günü süre ile devamsızlık yapılması halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi mümkün olacaktır<sup>139</sup>. İşçinin hastalığının tedavi edilmesinin mümkün olmadığı veya işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kuruluşu tarafından alınacak rapor ile tespit edilmiş olması gerekmektedir<sup>140</sup>.

---

*ve rapor sonrası davacının işyerinde çalışmaya devam etmediği SGK hizmet döküm cetveli ile sabit olup kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

<sup>137</sup> "...I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez..."

<sup>138</sup> İşçinin kötü hayat sürmesi nedeniyle fesih hakkına yönelik olarak, Y9HD 21.01.2010 T, 2010/14616 E, 2010/795 K; Y9HD, 23.03.1998 T, 1998/2282 E, 1998/5620 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>139</sup> Rapor süresinin bildirim süresine etkisi ve askı süreci arasındaki ayrıntılı ilişki için bkz: Süzek, Askı, s. 43-44; Akdeniz, İmkansızlık, s. 115-116.

<sup>140</sup> İşçinin tedavisi mümkün olmayan hastalığa tutulması halinde derhal fesih hakkına yönelik ayrıntılı bilgi için bkz: Hediye Ergin, İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı, 2017, s. 56 vd.

### 5.3.7.2 Zorlayıcı Nedenler

İşveren açısından iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle sona erdirilmesi hali, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III maddesi ile düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre zorlayıcı nedenin işçinin çevresinde meydana gelmesi ve bu nedenin bir haftadan uzun süre ortadan kalkmaması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. 24. madde düzenlemesinden farklı olarak zorlayıcı nedenin işyerinde değil, işçinin çevresinden kaynaklı olması ve bu neden neticesinde işçinin kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı içerisinde bulunması gerekmektedir<sup>141</sup>. Yargıtay da işyeri çevresinde meydana gelen zorlayıcı nedenlerden kaynaklı olarak fesih hakkının işverene değil işçiye ait olduğu görüşünü kabul etmektedir<sup>142</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III bendi gereği işveren tarafından haklı fesih yapılabilmesi için zorlayıcı nedenin varlığı tek başına yeterli değildir. Zorlayıcı nedenin varlığının bir haftadan uzun sürmüş olması da gerekmektedir. İş Kanunu'nun 40. maddesi gereği işveren beklemesi gereken bir haftalık bu süre içerisinde işçiye her gün için yarım günlük ücretini ödemekle yükümlüdür. Zorlayıcı nedenin varlığını sürdürdüğü bir hafta içerisinde iş sözleşmesi askıda olduğu gibi, bir haftalık sürenin sonunda işveren tarafından fesih hakkının kullanılmaması halinde ücret ödeme yükümlülüğü olmaksızın sözleşme askıda kalmaya devam eder. Zorlayıcı nedenin varlığını sürdürdüğü süre içerisinde işveren derhal fesih hakkını muhafaza etmeye devam etmektedir. Ancak zorlayıcı nedenin ortadan kalktığı durumda işçi işyerinde çalışmaya devam etmek, işveren de işçiyi işinde çalıştırmakla yükümlüdür<sup>143</sup>.

### 5.3.7.3 İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması

İş sözleşmesinin, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde feshine ilişkin olarak, ilgili hükmün, 4857 sayılı Kanununun 17. maddesi ile değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>144</sup>.

<sup>141</sup> Süzek, s. 707.

<sup>142</sup> YHGK, 21.03.1979 T, 1979/9-876 E, 1979/316 K, (Kazancı İçtihat) "...Görülüyor ki, zorlayıcı sebeplerden 17. maddedeki işçiye ilişkin olup bildirimsiz fesih yetkisi işverene, 16. maddedeki işyerine ilişkin olup, fesih yetkisi işçiye aittir. O halde, işçiye ilişkin zorlayıcı sebep halinde işçi, işyerine ilişkin zorlayıcı sebep halinde de işveren bildirimsiz fesih yetkisi kullanamaz..."

<sup>143</sup> Süzek, s. 707.

<sup>144</sup> "...IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması..."

"Sürelî fesih

Madde 17- Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

17. madde kapsamında işçinin bildirim süreleri düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde 6 aydan kısa süreli çalışan işçiler için 2 hafta, 6 aydan bir buçuk yıla kadar çalışanlar açısından 4 hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar çalışanlar için 6 hafta, üç yıldan uzun süreli çalışan işçiler için ise 8 haftalık bildirim süreleri mevcuttur. İş sözleşmesinin işçi tarafından zorlayıcı nedenlerle feshi hallerinde bahsedildiği üzere gözaltı veya tutuklanma işleminin kanundan kaynaklı bir zorlayıcı işlem olarak kabul edildiği ve işçinin kıdem tazminatına hak kazandığına yönelik yargıtay kararları mevcuttur<sup>145</sup>. İşçinin tutukluluk veya gözaltında geçirdiği sürenin ihbar süresini aşması halinde işveren tarafından işçiye ihbar tazminatı ödemesi yapılmasına gerek bulunmamaktadır. İşveren tarafından sürelerin geçmesi ile iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilmesi mümkündür<sup>146</sup>.

İşçinin, işi ile alakası olmayan bir nedenden ötürü tutuklanması yahut gözaltına alınması halinde, işçinin işine devam etmesini engelleyen zorunlu bir halin bulunduğu ve bu durumun işçinin rızası dışında geliştiğinden bahisle devamsızlığı işveren tarafından haklı neden olarak kabul etmeyen ve kıdem tazminatına hükmedilen yargı kararları bulunmaktadır<sup>147</sup>. İlgili kararda yargıtay tarafından devamsızlığın işçinin rızasından değil, yasal zorunluluktan

---

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkraya uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32'nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

<sup>145</sup> Y7HD, 22.05.2015 T, 2015/10777 E, 2015/9685 K. (Kazancı İçtihat) “...4857 Sayılı Kanun'un 40. maddesinde, işçinin 25/IV maddesi kapsamında çalışmadığı süre için ücret ödenmesine dair bir kurala yer verilmemiştir. Bu itibarla işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışmadığı süre için ücret talep hakkı yoktur. Ancak, işçinin gözaltında kaldığı veya tutuklu olduğu sürenin ihbar önelini aşması halinde, sözleşmeyi Kanun'un değinilen 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin, bildirim şartına uyma ve ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, kıdem tazminatı ödemesi gerekir..”; Y9HD, 23.06.2014 T, 2012/28440 E, 2014/21190 K. (Kazancı İçtihat) “...Mahkemece, davacının tutukluluğunun çok uzun sürdüğü ve bu sürenin bildirim süresini aştığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir.

Ancak, yukarıdaki açıklamalar karşısında 4857 Sayılı Kanun'un 25/IV. Maddesine istinaden işverence yapılan feshin, kıdem tazminatı ödeme şartını ortadan kaldıracak nitelikte olmadığı açıktır. Bu nedenle mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken yanılığılı değerlendirme ile kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...”

<sup>146</sup> Maddenin uygulanabilmesi için fiilin işyeri içi veya dışında gerçekleşmesinin bir önem arz etmediğine yönelik olarak bkz: Akyiğit, Tutukluluk, s. 57; Şahlanan, Tutukluluk, s. 3; Sedef Koç, İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul 2011, s. 1440 vd.

<sup>147</sup> Y9HD, 14/05/1996 T, 1995/35869 E, 1996/10620 K. (Kazancı İçtihat).

kaynaklandığı bu nedenle zorlayıcı bir sebebin varlığı bulunduğu ve işveren tarafından devamsızlık nedeniyle gerçekleştirilen feshin haklı bir nedene dayanmadığından bahisle işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmedilmiştir<sup>148</sup>.

#### **5.3.7.4 Geçerli Nedenlerle Fesih**

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanununun 18. maddesi uyarınca geçerli feshin yapılıp yapılmaması noktasındadır. Geçerli feshin yapılabilmesi için işçinin yetersizliği, davranışları veya işyeri gereksinimi ve işin gereği nedeniyle fesih karşımıza çıkmaktadır<sup>149</sup>.

Geçerli fesih yönünden dikkat edilmesi gereken ise feshe konu edilen hareket veya eylemin ağırlığının feshi gerektirecek boyutta olduğunun ispatı noktasındadır. Feshe konu edilen hareket veya eylem hakkında işçinin savunması alınmalı, somut olay açısından yapılan hareketin ağırlığının tespit edilerek iş sözleşmesinin devam edip etmeyeceğinin değerlendirilmesi ve feshin son çare olma ilkesinin mutlaka göz önüne alınması gerekmektedir<sup>150</sup>.

Derhal fesih halleri açısından 6 iş günü ve 1 yıllık hak düşürücü süreler her ne kadar geçerli fesih halleri açısından söz konusu olmasa da makul süreler içerisinde değerlendirme yapılması ve feshe konu işleme yönelik son çare ilkesinin gözetildiğinin ancak iş sözleşmesini sürdürmenin mümkün olmadığından işveren tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde şartların varlığı halinde işçi tarafından işe iade davası yoluna gidilebileceği gibi kıdem tazminatı ve varsa işçilik alacaklarının tahsili amacıyla dava açılabilmesi mümkündür<sup>151</sup>.

## **6. KIDEM TAZMİNATINDA SÜRE VE MİKTAR**

Kıdem tazminatı, kıdem tazminatına esas olmak üzere işçinin aldığı son brüt ücretin, bu ücrete ek olarak işçiye yapılan ve bir düzenlilik arz eden ödemelerin eklenmesi suretiyle

---

<sup>148</sup> Koronavirüs döneminde ortaya çıkan hayat şartlarında zorlayıcı nedenlere yönelik bkz: Tankut Centel, COVID-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, 2020, s. 13-14; Süleyman Başterzi, Kısa Çalışma, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 27-28; Gülsevil Alpagut, Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi, Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 71 vd; Eda Manav Özdemir, COVID-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, 2020, s. 128 vd.

<sup>149</sup> Şirketler topluluğunda çalışan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine yönelik olarak bkz, Karaca Yağcı, s. 247 vd.

<sup>150</sup> Süzek, s. 624; Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019, s. 469.

<sup>151</sup> Bknz: Polat Soyer, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, 2011, s. 15.

işçinin çalıştığı süre üzerinden hesaplanmaktadır. İşçi, çalıştığı her yıl için bir aylık giydirilmiş brüt ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Tespit edilen kıdem tazminatından yalnızca damga vergisi kesintisi yapılmaktadır<sup>152</sup>.

Ücretin tespiti, hesaplanması ve kesintilere ilişkin açıklamalar ilgili başlıklar altında değerlendirilecektir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında temel olan ücret ve süre hesaplaması bu başlık altında ele alınacak olup inceleme ilk olarak süre yönünden yapılacaktır.

### **6.1 Kıdem Tazminatında Süre**

1475 sayılı Kanunun yürürlükte bulunan 14. maddesi gereğince işçinin çalışmasının gerçekleştiği her bir yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden hesaplama yapılmaktadır. Kıdem tazminatının hesaplanmasında sürenin ne zaman başladığı ve ne zaman sona ereceğinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Ücretin ve sürenin doğru bir şekilde tespit edilmesi ortaya çıkan hesaplama ve işçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatı miktarının tespit edilmesini sağlamaktadır.

İşçinin çalışması içerisinde kıdem tazminatı süresi için hesaplamaya dahil edilemeyecek süreler de bulunabilmektedir. Çalışanın 4857 sayılı Kanuna tabi bir işçi olmaksızın çırak olarak çalışması halinde yahut iş sözleşmesinin askıda olduğu bir kısım hallerde olduğu gibi, sözleşme süresi içerisinde geçirilmeyen veya geçmiş olsa bile hesaplamaya dikkate alınmayan süreler olabilmektedir<sup>153</sup>.

#### **6.1.1 Kıdem Süresinin Başlangıcı**

Kural olarak fiili çalışmanın başladığı tarih itibariyle kıdem süresi işlemeye başlamaktadır. Yani işçinin fiili olarak çalışmaya başladığı gün, kıdem tazminatına ilişkin sürenin hesabında başlangıç olarak kabul edilmektedir<sup>154</sup>.

İş sözleşmesinin imzalandığı tarih ile fiili çalışma tarihi arasında yahut fiili çalışma tarihi ile işçinin işe giriş kaydının başladığı tarihler arasında farklılık olabilmektedir. Bu gibi durumlarda esas olan işçinin fiili olarak çalışmaya başladığı gündür. İş sözleşmesinin başladığı tarihe ilişkin olarak işçi ile işveren arasında yaşanacak bir uyuşmazlıkta hizmet

---

<sup>152</sup> Kıdem tazminatında uygulanacak damga vergisi kesintisinin kaynağı 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun 1. maddesidir. Ekli 1 numaralı tablo içerisinde damga vergisi kesintisine ait oran belirtilmiştir. Kanun düzenlemesi için bkz: 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu, RG, 11.07.1964 T, 11751 S.

<sup>153</sup> Süzek, s. 787; Ocak, s. 786 vd.

<sup>154</sup> Bu doğrultuda Y9HD, 24.02.2016 T, 2016/30839 E, 2016/3851 K. (Kazancı İçtihat).

süresine ilişkin ispat külfeti işçiye aittir<sup>155</sup>. İşçi, kıdemini her türlü delil ile ispatlayabilmektedir.

4857 sayılı Kanunun 9. madde hükmü uyarınca taraflar iş sözleşmesini, içeriği kanuna aykırı olmadıkça kendi ihtiyaçlarına göre belirlemekte serbesttirler. Bu serbestlik uyarınca iş sözleşmesinde deneme süresi konulup konulmayacağına da taraflarca karar verilebilmektedir. Kanunun 15. maddesinde getirilen düzenlemede ise deneme süresinin sınırları çizilmektedir. Maddeye göre iş sözleşmesi içerisine konulabilecek deneme süresi en çok iki ay süreyle sınırlandırılmış, maddenin ikinci bendinde getirilen istisna ile deneme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört ay olarak belirlenebileceği düzenlenmiştir<sup>156</sup>.

Deneme süresi içerisinde taraflar herhangi bir bildirimde bulunmadan iş sözleşmesini ihbar bildirimini olmaksızın ve tazminat ödemeksizin feshetme hakkına sahiptirler. İş sözleşmesinin deneme süresi sonunda devam etmesi halinde deneme süresi kıdem tazminatına esas süreye dahil edilmektedir. Fiili çalışmanın başlamasıyla deneme süresinde bulunan bir işçinin kıdem süresi hesabında deneme süresi de dikkate alınacak olup kıdem süresinin hesabı fiili çalışma gününden itibaren hesaplanacaktır<sup>157</sup>.

Çıraklıkta geçen sürelerin hukuki niteliği Mesleki Eğitim Kanunu<sup>158</sup> içerisinde düzenlenmiştir. İlgili kanunun 13. maddesinde çıraklar ile yapılacak sözleşmelerin niteliği düzenlenmiştir<sup>159</sup>. 29/06/2001 tarihli değişiklik ile çıraklar hakkında iş sağlığı ve güvenliği

<sup>155</sup> Y9HD 30.05.2011 T, 2011/23200 E, 2011/15911 K (Kazancı İçtihat) "...İş yargılamasında çalışma olgusunu ve hizmet süresinin, kısaca kıdemini ispat yükü, genel ispat kuralı gereği iddia eden işçiye aittir..."

<sup>156</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, s. 262; Mutlay, Deneme, s. 49-50; Ebru Erener, Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2017, s. 90-91.

<sup>157</sup> Aynı yönde bkz: Ekonomi, Armağan, s. 163; Soyer, s. 34; Mutlay, Deneme, s. 51-53; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Deneme Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, s. 56 vd.

<sup>158</sup> Mesleki Eğitim Kanunu, 3308 sayılı, 05/06/1986 tarih, RG. 19/06/1986 T. 19139 S.

<sup>159</sup> "...Sözleşme yapılması

*Madde 13 – (Değişik birinci fıkrası: 29/6/2001-4702/11 md.) Bu Kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren iş yerleri, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında on dokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur.*

*İşyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.*

*Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder, aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerli olup; yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlar.*

*(Değişik: 29/6/2001-4702/11 md.) Bu Kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile on sekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu'nun, İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölümünde yer alan hükümleri dışındaki hükümler uygulanmaz..."*

maddeleri haricinde iş kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı, bu sebeple çıraklıkta geçen sürelerin kıdem süresi hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir<sup>160</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde İş Kanunu'na tabi sayılmayanlara yönelik istisna maddesi yer almaktadır. Bu maddenin "f" bendi uyarınca çırakların İş Kanunu'na tabi sayılmayacağı kabul edilmektedir. Mesleki Eğitim Kanunu'nun 13. maddesi ile belirlenen ve 2001 yılında yapılan değişiklik ile çırakların iş sağlığı ve güvenliği açısından İş Kanunu'na tabi olduğuna yönelik düzenleme ise yine 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinde 20/06/2012 tarihli 6331 sayılı Kanunun 37. maddesi ile kanun düzenlemesi içerisinde çıkarılmıştır.

Yargıtay kararlarında da çıraklıkta geçen sürelerin kıdem süresi hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmektedir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında<sup>161</sup> çıraklıkta geçen sürelerin kıdem tazminatına esas süre içerisinde değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir.

4857 sayılı Kanunun 71. maddesi ve maddeye bağlı olarak düzenlenen yönetmelik<sup>162</sup> uyarınca 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

İlgili kanun maddesi ile 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması kural olarak yasaklanmıştır. 15-18 yaş arasındaki çocukların çalışabileceği işler ve çalışma süreleri gibi esaslar ilgili yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Kanun maddesinin çalışmayı yasaklaması çocuğun menfaatinin gözetilmesi ve kamu yararının korunması amacı gütmektedir. Kural olarak 15 yaşın altında ve 15-18 yaş aralığındaki yasaklı işlerde çalışılması halinde yaptırım butlan olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>163</sup>. 18 yaşından küçük çocuk açısından butlana tabi bir iş sözleşmesinin imzalanmış ve henüz iş sözleşmesinin başlamamış olması halinde kurulan iş sözleşmesi batıl hale gelecek, tüm etkileri ile ortadan kalkacaktır. Sözleşme başından itibaren yok hükmünde olacağı için doğmuş bir sonuç bulunmamaktadır.

<sup>160</sup> Y9HD, 27.06.2012 T, 2012/17532 E, 2012/24730 K; Y7HD, 26.02.2014 T, 2014/260 E, 2014/4684 K; Y22HD, 22.01.2013 T, 2012/9983 E, 2013/343 K; Y9HD, 04.12.2017 T, 2017/7336 E, 2017/19697 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>161</sup> Y9HD, 05.11.1997 T, 1997/14160 E, 1997/18593 K; "...Dosya içinde taraflar arasında düzenlenmiş bulunan çıraklık sözleşmesi mevcut olduğu gibi, davacı işçinin 1.8.1986 tarihi itibarıyla çıraklık dönemini tamamladığından dolayı Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmak istediğini içeren dilekçesi de bulunmaktadır. Bu belgelere göre davacı, işçinin 1.8.1984-1.8.1986 tarihleri arasında işyerinde çırak olarak çalıştığı kabul edilmelidir. Dosyadaki belge ve bilgilerden anılan dönem için iş kazası ve meslek hastalığı dışında sigorta primlerinde ödenmediği görülmektedir. Böyle olunca uyumsuzluk konusu dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması hatalıdır..." (Kazancı İçtihat).

<sup>162</sup> Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG, 06.04.2004 T, 25425 S.

<sup>163</sup> Süzek, s. 328.

Çocukların çalışmasında asıl problem ise butlan olarak nitelendirilecek bir iş sözleşmesine istinaden çalışan bir çocuğun bulunması halinde karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay tarafından bu durumda hukuki ve ekonomik anlamda zayıf olan küçüğün korunması gerektiği ve edimin karşılığının alınması amacıyla butlanın taraflardan birince ileri sürülmediği takdirde iş ilişkisinin kurulduğunu ve geçerli olduğunu kabul etmiştir<sup>164</sup>. İlgili karara göre butlan yalnızca ileri dönük etki tesir edecek olup geçmişe etkili olmayacaktır<sup>165</sup>. Bunun sonucunda ise iş sözleşmesi içerisinde o ana kadar doğmuş olan hakların korunması yoluna gidilecektir.

Çocuklar açısından yasak işler kapsamında ise Yargıtay<sup>166</sup> batıl olan sözleşmenin başından itibaren geçersiz olacağını ve tüm etkileri ile ortadan kalkacağını belirtmektedir. Kanaatimce batıl bir sözleşme ile çalışmaya başlanılmış olsa bile işçi lehine yorum ilkesinin küçüğün korunması kapsamında düşünülmesi gerekmektedir. Fiili çalışmanın varlığı halinde sözleşmenin batıl olduğundan bahisle geçmişe dönük olarak ortadan kaldırılması, çalışma yasağı ile getirilmek istenen korumaya aykırılık teşkil etmektedir. Belirli bir süre de olsa çalışmış olan ve işçilik alacağı olarak hak edişleri bulunan küçüğün bu hak edişlerinin batıl sayılması ile küçüğün korunması değil, aksine yapılan çalışmanın karşılığında işverene değil, çalışan küçüğe ceza verilmesi sonucunu doğurmaktadır ki bu durum kanunun özüne aykırılık taşımaktadır. Sözleşmenin ileri dönük batıl olarak kabul edilmesi ve geçmiş dönemde yapılan kazanımların korunması makul ve yerinde bir sonuç yaratmaktadır. Yine taraflarca ileri sürülmemiş olması halinde küçüğün erginliğe ulaştığı dönem açısından sözleşmeyi geçmişe dönük batıl kabul etmek kötü niyetli olarak işveren tarafından ileri sürülebilecek bir duruma sebebiyet verebileceği gibi hakkın kötüye kullanımı sonucuna da sebep olabilecek niteliktedir. Bu nedenle hak kayıplarının önlenmesi açısından küçüğün yasak işte fiili çalışması bulunmadığı halde sözleşmenin tümünden batıl kabul edilmesinin, fiili çalışmanın gerçekleşmesi halinde ise butlanın ileri dönük etki göstererek çalışan küçüğün kazanımlarının korunması gerektiği fikrini taşımaktayım.

### **6.1.2 Kıdem Süresinin Sonu**

Kıdem süresinin sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması durumunda kıdem süresinin hesaplanmasında kıdem başlangıcı ve bitiş tarihinin tespit edilmesi, yapılacak tespit neticesinde belirlenen sürenin asgari bir yıllık süreyi karşılıyor olması gerekmektedir.

---

<sup>164</sup> “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk Ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler” <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1126>, s. 19.

<sup>165</sup> Y9HD, 28.06.2006 T, 2005/39175 E, 2006/19031 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>166</sup> YHGK, 03.04.1991 T, 1991/9-107 E, 1991/168 K. (Kazancı İçtihat).

Kıdem tazminatının sonu iş sözleşmesinin sona erme şekline göre değişiklikler göstermektedir. Aşağıda da ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere iş sözleşmesinin ihbar bildirimine uygun olarak feshedilmesi halinde bildirim sona erdiği tarih, derhal fesih hallerinde fesih beyanının karşı tarafın hakimiyet alanına ulaştığı tarih, işçinin ölümü halinde ölüm tarihi gibi bir takım süre farklılıkları ortaya çıkmaktadır. İşe iade durumunun varlığı halinde ise işçinin boşta geçirdiği dört aylık süre<sup>167</sup> kıdem süresine eklenmektedir<sup>168</sup>.

İş sözleşmesinin, 4857 sayılı Kanununun 17. maddesinde belirlenen ihbar bildirimine uygun şekilde feshedilmiş olması halinde kıdem süresinin sonu ihbar bildirim sona erdiği tarih olarak belirlenecektir<sup>169</sup>. Kanunda belirlenen sürelerle uygun düştüğü ölçüde işçinin kıdem süresinin hesabı iş sözleşmesinin fiili olarak başladığı günden, kanun maddesine uygun düştüğü ölçüde belirlenen ihbar süresinin sona erdiği tarihe kadar geçen süre olarak hesaplanacaktır. Bu doğrultuda kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına sahip olan işçi, fiili hizmet tarihinden ihbar bildirim son gününe kadar geçen süre içerisinde asgari bir yıllık çalışma şartını yerine getirmiş olması halinde kıdem tazminatı çalıştığı süreye yönelik hesaplanacaktır.

İhbar bildirim sona ermesi suretiyle bu sürenin kullanılmamasının taraflarca kararlaştırılması ve kabul edilebilmesi mümkündür<sup>170</sup>. Peşin ödeme suretiyle fesih hali temelinde bir bildirimli fesih hali teşkil etmektedir. Burada iş sözleşmesini fesheden gerek işçi gerekse işveren olsun, fesih ihtarının karşı tarafa ulaştırılması ile ihbar bildirim sona ermesi karşılığının tek seferde ve peşin olarak ödemesi suretiyle ihbar süresinin ortadan kaldırılması amacı taşımaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi işe iade davasına yönelik vermiş olduğu bir kararda<sup>171</sup> işçiye peşin olarak ödenen ihbar bildirim sona ermesinin, ücretinin kıdem tazminatından mahsup edileceğine hükmetmiştir. Yargıtay tarafından verilen karar ve benzer emsal kararlarda<sup>172</sup> yerleşen görüş ihbar bildirim sona ermesinin tek seferde peşin olarak ödemiş olması halinde fesih iradesinin karşı tarafa ulaşmış olacağı ve kıdem süresinin bu tarih itibarıyla son bulacağı belirtilmektedir.

<sup>167</sup> Kıdem tazminatına esas sürenin hesabında, işe iade davasından kaynaklı 4 aylık boşta geçen sürenin kıdem süresine ekleneceğine yönelik olarak bkz: Y9HD, 10.10.2005 T, 2005/2277 E, 2005/32778 K; Y9HD, 31.03.2008 T, 2008/828 E, 2008/6866 K; Y9HD, 10.10.2016 T, 2016/21532 E, 2016/17631 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>168</sup> Kıdem tazminatına eklenecek süre bakımından işverene yöneltilen iade talebine olumsuz cevap verilmesi veya süresince cevap verilmemesi anında feshin sonuç doğuracağına yönelik görüş için bkz: Süzek, s. 662-663.

<sup>169</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Baycık, s. 253 vd; Saymen, s. 552-553; Esener, s. 225-226; Ekonomi, s. 167; Tunçomağ-Centel, s. 199; Süzek, Fesih, s. 106-107; Doğan Yenisey, Değerlendirme 2016, s. 392.

<sup>170</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Oğuzman, s. 200; Süzek, Değerlendirme 1998, s. 85; Ertürk, s. 252.

<sup>171</sup> Y9HD, 17.06.2008 T, 2008/12025 E, 2008/16090 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>172</sup> Y9HD, 27.03.2000 T, 2000/3470 E, 2000/3357 K; Y9HD, 12.06.1980 T, 1980/7163 E, 1980/7144 K; Y9HD, 26.06.2008 T, 2008/24182 E, 2008/17922 K. (Kazancı İçtihat).

İş sözleşmesinin hiç veya gereği gibi ihbar bildirimine uygun şekilde feshedilmemesi halinde kıdem süresinin sonunun hangi tarih olacağı tartışmalıdır. Fesih ihbarının gereği gibi gerçekleştirilmemiş olması halinde iradenin sonucuna bağlı olarak iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak artık fesih bildirimlerinin dahil edilemeyeceğine yönelik Yargıtay kararlarına<sup>173</sup> karşı öğretide ağırlık kazanan görüş ihbar bildirimlerine aykırı hareketin sonucu değiştirmeyeceği, kıdem süresinin sonunun ihbar bildirim süresinin sonu olduğu kabul edilmektedir<sup>174</sup>.

Kanaatimce de iş sözleşmesi ihbar bildirimlerinin hiç veya gereği gibi yerine getirilmemiş olması halinde kıdem süresinin sonu ihbar bildirimine denk gelen süre itibariyle sona ermiş sayılması gerekmektedir. Zira işçi lehine yorum ilkesinin karşılaşılabilecek somut olayda uygulanması, ihbar bildirimlerinin de eklenmesi suretiyle kıdem süresinin uzamasını sağlamaya yönelik olacağını düşünmek hukuk mantığı içerisinde uygun olacak görüş niteliği taşımaktadır. Kaldı ki 4857 sayılı Kanunun 27. maddesinde bildirim süreleri içerisinde işçinin iş aramasına izin vermesi düzenlenmiş, bildirim süresi içerisinde belirli saatler halinde işverenin işçisine izin verme zorunluluğu getirilmiştir. Yapılan düzenlemenin lafzından da bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesinin devam ettiği ve iş sözleşmesinin bu süre içerisinde değil, bu süre dolduktan sonra yani ihbar bildirimini sona erdikten sonra sonuçlanacağı düzenlenmiştir<sup>175</sup>. Dolayısıyla kıdem süresinin sonu olarak ihbar bildirimlerinin sona erdiği tarihin kabulü gerekliliği bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin derhal fesih hali, İş Kanunu içerisinde tanımlanan ve taraflara iş sözleşmesini derhal feshetme imkanı tanıyan sebeplerin varlığı halinde söz konusu olmaktadır. İş sözleşmesinin haklı bir nedenle derhal feshedilmiş olması halinde fesih, bildirim gerçekleştiği gün meydana gelecektir. Dolayısıyla kıdem süresinin sonu fesih iradesinin karşı tarafa bildirildiği tarih itibariyle sonuç doğuracak olup hesaplamada bu süre dikkate alınacaktır<sup>176</sup>.

Öğretinin ağırlıklı görüşü ise yapılan fesih işleminin ihbar bildirimlerine uygun şekilde gerçekleştirilmemiş olduğu, bu nedenle bildirim tek seferde ve peşin olarak ödenmiş olsa

---

<sup>173</sup> Y9HD, 24.02.2015 T, 2013/10974 E, 2015/7897 K; Y9HD, 09.04.2014 T, 2012/7124 E, 2014/11920 K; Y22HD, 11.04.2016 T, 2015/5275 E, 2016/10340 K; Y22HD, 19.10.2017 T, 2015/17208 E, 2017/22189 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>174</sup> Süzek, s. 753-754.

<sup>175</sup> Süzek, s. 549; Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, s. 184-185; Münir Ekonomi, Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 131; Ercüment Özkara, Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı, Karar İncelemesi, Sicil, 20, s. 106.

<sup>176</sup> Süzek, s. 726; Doğan Yenisey, Değerlendirme 2016, s. 537; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 670 vd.

dahi kıdem süresinin bildirim süresi sonunda dolacağı, bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesinin devam ettiğinin kabul edileceği yönündedir<sup>177</sup>.

İş güvencesi hükümlerine uygun şekilde işe iade şartlarını taşımakta olan bir işçinin iş sözleşmesine son verilmesi ve işçi tarafından işe iade hakkının kullanılması halinde kıdem süresinin son gününün ne zaman olacağı sorusu gündeme gelecektir. 4857 sayılı Kanunun 17-21 maddeleri arasında usule uygun şekilde fesih hükümleri düzenlenmiş, aksi harekette bulunmanın yaptırımları açıklanmıştır. Kanun kapsamında usule uygun şekilde gerçekleştirilmeyen fesih işlemi karşılığında, işçi tarafından işe iade davası açılması ve bu davanın kabul edilerek kesinleşmesi halinde işveren işçiyi işe almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğe rağmen işveren tarafından iş sözleşmesine devam edilmek istenmemesi ve işçinin işe başlatılmaması halinde kıdem tazminatı ve diğer alacak kalemlerinin işverenden talebi mümkün hale gelecektir.

İşe iadenin varlığı halinde ise kıdem süresinin ne zaman sona ereceğinin tespit edilmesi gerekliliği bulunmaktadır. Yargıtay uygulamalarınca işe iadenin kesinleşmesi ile 4 aylık boşa geçen sürenin kıdem süresine eklenmesi gerekliliği bulunmaktadır<sup>178</sup>. Bu doğrultuda kıdem süresinin sonu iş sözleşmesinin feshedildiği tarih değil, işe iade kapsamında fesih tarihine 4 aylık sürenin eklenmesi suretiyle tespit edilecektir<sup>179</sup>.

İşverene ait olan işyerinin kapatılması halinde fesih iradesinin işçiye iletildiği tarih itibarıyla mi sonuç doğuracağı yoksa bu iradenin bildirim yükümlülüğüne uygun şekilde yerine getirilip getirilmeyeceği konusunda tartışma bulunmaktadır. Bir kısım görüş uyarınca işyerinin kapatılması halinde artık çalışmanın gerçekleşmesinde fiili imkansızlık bulunması nedeniyle bu iradenin işçiye bildirildiği andan itibaren sonuç doğuracağı ve iş sözleşmesinin fesih iradesinin bildirilmesi ile sona ereceğinden kıdem süresinin son bulacağı kabul edilmektedir<sup>180</sup>. Başka bir görüşe göre ise işyerinin kapatılması nedeniyle yapılan fesih işlemi ihbar bildirimlerine uygun şekilde gerçekleştirilmemiş bir fesih işlemi sonucu doğurmakla birlikte işçinin ihbar bildirimlerinin kıdem süresine eklenmesi ve kıdem süresinin sona ermesinde göz önüne alınması gerekmektedir<sup>181</sup>. Yargıtay 2020 tarihli bir kararında işyerinin kapatılmasını işverene işyeri açısından zorlayıcı sebep olarak kabul edileceğini, zorlayıcı sebebin varlığı halinde işverenin işçiye karşı ihbar yükümlülüğü olmamakla birlikte kıdem

<sup>177</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 675 vd.

<sup>178</sup> Y9HD, 14.02.2023 T, 2023/1452 E, 2023/2092 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>179</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Özkaraca, s. 88; Mehmet Nusret Bedük, İş Sözleşmesinin Feshinde Kötü Niyet Tazminatı, İstanbul 2011, s. 931.

<sup>180</sup> Kazım Yücel Dönmez, İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008, s. 588.

<sup>181</sup> Akyiğit, s. 2556.

tazminatı ödeme yükümlülüğü olduğunu belirtmiştir<sup>182</sup>. Bu doğrultuda Yargıtay görüşünde zorlayıcı neden olarak kabul edilen işyerinin kapatılması olgusunun ihbar bildirimine tabi olmadığı, işverenin bildirim yükümlülüğü olmadığından bahisle kıdem süresinin sonu olarak iradenin işçiye bildirilmesi esas alınmıştır.

4857 sayılı Kanun ile işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması hali işveren açısından haklı neden olarak düzenlenmiş ve işverene derhal fesih imkanı getirilmiştir. İş Kanunu içerisinde yapılan bu değişiklik ile derhal fesih sonucuna bağlı olarak fesih iradesinin işçiye bildirildiği andan itibaren sonuç doğuracağı ve bildirim işçiye iletildiği andan itibaren kıdem süresinin sona ereceği kabul edilmektedir. 1475 sayılı Kanun döneminde işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hali işçi açısından zorlayıcı sebep olarak kabul edilmekte olup bu halde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine yönelik içtihatlar oluşturulmuştur. 4857 sayılı Kanun döneminde de her ne kadar kanun düzenlemesi içerisinde derhal fesih imkanı olarak düzenlenmiş olsa da yargıtay geliştirmiş olduğu bu içtihadı devam ettirmiş ve güncel kararlarında da uygulamaya devam etmiştir<sup>183</sup>. Dolayısıyla işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde içtihat haline gelen uygulama kapsamında işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmekle birlikte kıdem süresinin sonu İş Kanunu 25. madde kapsamında fesih iradesinin işçiye bildirildiği zamandır<sup>184</sup>.

İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi işçinin ölüm tarihi itibarıyla sona ermiş olacaktır. Bu noktada işçinin yasal mirasçıları, kıdem tazminatında hak sahibine dönüşecek olup bu husus 9.1.2 numaralı başlık içerisinde ayrıca irdelenecektir.

### **6.1.3 Askıda Geçen Süreler**

#### **6.1.3.1 Askı Sürelerinin Kıdeme Etkisi**

Bilindiği üzere kıdem tazminatına hak kazanılmasına ilişkin düzenleme 4857 sayılı Kanun içerisinde yer almamakla birlikte önceki kanun olan 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi ile düzenlenmiş ve söz konusu düzenleme bugün itibarıyla geçerliliği korumaktadır.

1475 sayılı Kanunun 14. maddesi içerisinde sayılan kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının gerçekleşmesi halinde “...İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir...” denilmek suretiyle kıdem tazminatının sınırları belirlenmiştir. Kanun

<sup>182</sup> Y9HD, 02.03.2020 T, 2017/15395 E, 2020/3401 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>183</sup> Y9HD, 13.11.2006 T, 2006/30791 E, 2006/29829 K; Y9HD, 17.01.2002 T, 2001/15931 E, 2002/348 K; Y9HD, 14.05.1996 T, 1995/35869 E, 1996/10620 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>184</sup> Y9HD, 30.04.2007 T, 2006/27023 E, 2007/13749 K. (Kazancı İçtihat).

düzenlemesi ile belirlenen bu sınırdaki işçinin fiili çalışması değil iş sözleşmesinin devamı esas alınmıştır<sup>185</sup>.

İşçinin fiili çalışmasına devam edemediği bir kısım sürelerin (hastalık, izin, tutukluluk gibi) ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durumlarda kanun lafzından anlaşılanın hizmet süresinin devamı olması halinde bu durumların kıdem süresinden sayılması gerekliliği bulunmaktadır. Zira kanun düzenlemesinde fiilen çalışma süresinin toplamı olan iş yılı değil, iş sözleşmesinin devam ettiği takvim yılı esas alınmıştır<sup>186</sup>.

Öğretide yer alan bu görüş ve kanun düzenlemesi ile Yargıtay tarafından farklı bir şekilde yorumlanmış olup kıdem süresinin hesabında hizmet süresi değil, fiili çalışmaların geçtiği süreler esas alınmıştır<sup>187</sup>. 3008 sayılı Kanun döneminde getirilen “tam yıl” kavramı 1475 sayılı Kanun döneminde de Yargıtay içtihatlarında geçerliliğini korumaya devam etmiş, iş sözleşmesinin askıda bulunduğu bir kısım sürelerin kıdem tazminatına esas alınmayacağı belirtilmiştir. Kanaatimce kanun düzenlemesi açık bir şekilde kıdem süresi hesabında iş sözleşmesinin devam ettiği süreyi işaret etmektedir. Kanun koyucunun iradesi söz konusu düzenleme içerisinde boşluğa mahal vermeyecek şekilde açık ve net bir şekilde ortaya konulmaktadır. Buna karşılık olarak yargıtay içtihatları ile geliştirilen ve ortaya çıkarılan tam yıl kavramının kabul edilebilir olmadığı, kanunun açık düzenlemesi kapsamında iş sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde işçinin hasta, tutuklu yahut izinli olduğu sürelerin de yer aldığı ve iş sözleşmesinin devam ettiği ve sonlandırılmadığı düşünüldüğünde bu sürelerin kıdem süresinden sayılması gerekmektedir.

### **6.1.3.2 Ücretsiz İzin**

İşverenin talebi ve işçinin rızası doğrultusunda ücretsiz izin kullanılması mümkündür. Ücretsiz izinde geçen süreler askıda kalan süreler olarak değerlendirilmekle birlikte yargıtay tarafından bu sürelerin kıdem tazminatına eklenmeyeceği kabul görmektedir<sup>188</sup>.

Bu noktada değinilmesi gereken asıl konu ise ücretsiz izin uygulanmasında işçinin rızasının alınıp alınmadığıdır. İşçinin rızası olan durumlarda ücretsiz izinde geçen süreler kıdem süresi hesabına dahil edilmemekle birlikte işçinin rızası alınmaksızın ücretsiz izne çıkarılması Yargıtay kararlarınca işveren tarafından gerçekleştirilen bir haksız fesih hali olarak

---

<sup>185</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Esener, s. 249; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 723 vd; Süzek, Askı, 110 vd; Centel, s. 210; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 485-486; Arslan Durmuş, s. 181 vd.

<sup>186</sup> Süzek, s. 775.

<sup>187</sup> YHGK, 16.11.1983 T, 1981/9-1067 E, 1983/1169 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>188</sup> Y9HD, 24.05.2007 T, 2006/30640 E, 2007/16360 K. (Kazancı İçtihat).

değerlendirilmekte ve bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmektedir<sup>189</sup>.

2019 yılında dünyada ve ülkemizde yaşanan koronavirüs pandemi döneminde yaşanan kapanma ve yasaklarla birlikte iş akitlerinin ne şekilde devam edeceği ve iş yerlerinin çalışmalarına yönelik bir kısım kısıtlamalar getirilmiş, ekonomik sıkıntıların ortaya çıkmasının engellenmesi amacıyla bir kısım tedbirler alınmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda 4857 sayılı Kanuna getirilen geçici 10. madde ile yürürlük tarihinden itibaren 3 aylık sürede işveren tarafından işçinin rızası alınmaksızın ücretsiz izne çıkarılması düzenlenmiş, bu ücretsiz izin nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesinin haklı fesih nedeni olmayacağı düzenleme altına alınmıştır.

Uygulamada ise getirilen bu düzenleme kimi işverenler tarafından kötü niyetli olarak yükümlülüklerin yerine getirilmemesi haline gelmiş ve kanun ile belirlenen süreleri de aşacak şekilde ücretsiz izin uygulamalarının yaşandığı görülmüştür. Kanun düzenlemesi içerisinde ücretsiz iznin işçinin rızasına bağlı olması ve rıza alınmaksızın yapılan işlemin kıdem tazminatını gerektirecek bir fesih nedeni olması karşısında geçici madde ile getirilen düzenleme bir kısım karışıklıklara sebebiyet vermiştir. Bu konuda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda ise yüksek mahkemenin iradesi işçinin menfaatini koruyacak şekilde gelişmiştir. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi vermiş olduğu bir kararda tek taraflı olarak kullanılan ücretsiz izinlerin kıdem süresine dahil edileceğinden bahisle pandemi dönemi içerisinde işverene tanınan tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi ve sırf bu nedenle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilememesine yönelik ortaya çıkabilecek mağduriyetlerin bir noktada önüne geçilebilmesi amaçlanmıştır<sup>190</sup>.

### **6.1.3.3 Grev ve Lokavt Süreleri**

Grev ve lokavt hali, iş sözleşmesinin askıda olduğu bir diğer hal olmakla birlikte kıdem süresi bakımından diğer askı hallerinden farklılık içermektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu'nun<sup>191</sup> 67. maddesi içerisinde açıkça düzenleme alanı bulmaktadır.

6356 sayılı Kanununun 67/3. maddesi uyarınca grev ve lokavt süresinin kıdem süresi hesabında dikkate alınmayacağı açıkça düzenleme alanı bulmuştur. Bu kanun düzenlemesi

<sup>189</sup> Y9HD, 23.06.2003 T, 2003/1162 E, 2003/11821 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>190</sup> Sakarya BAM 11HD, 23.03.2022 T, 2022/542 E, 2022/693 K. (emsal.uyap.gov.tr).

<sup>191</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG, 28460 s, 07.11.2012 T.

karşısında ise artık grev ve lokavt süresinde işçilerin askıda kalan hizmet sürelerinin kıdeme dahil edilmesinin mümkün olmadığı kabul edilmiştir<sup>192</sup>.

Greve katılan katılmayan, katılmaktan vazgeçen işçiler açısından ayırım ve fark olmaksızın grevin gerçekleştiği yahut lokavta maruz kalan işçilerin lokavt süresince iş sözleşmelerinin kıdem süresine dahil edilmeyeceği kanuni düzenleme altına alınmıştır. Aynı düzenleme içerisinde ayrıca bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde bu hükmün aksinin kararlaştırılmayacağı da düzenlenmiş olup getirilen düzenlemenin mutlak emredici nitelikte olduğu kanun koyucu tarafından vurgulanmıştır.

#### **6.1.3.4 Raporlu Geçirilen Süreler**

İşçinin hastalık, gebelik veya benzeri bir sağlık sorunu karşısında raporlu olduğu dönemlerin kıdem süresine dahil edilip edilmeyeceği de tartışma meselesi olmuştur.

Öğretideki görüşlerden birisi raporlu geçirilen süreler içerisinde hizmet süresinin sona ermediği, rapor halinin sonucunda çalışmanın devam ettiğini, kıdem süresinin yalnızca fiili çalışma süresini değil, hizmet süresinin tamamına yönelik takvim yılını kapsayacağından bahisle raporlu geçen sürelerin kıdem süresine dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>193</sup>.

Öğreti ve yargıtayın benimsediği görüş ise burada farklılık göstermektedir. Makul süre kavramı altında getirilen düşünceye göre işçinin raporlu geçirdiği sürenin ihbar süresine eklenecek 6 haftalık süreden fazla olması halinde raporlu sürenin artık kıdem süresi içerisinde sayılmayacağı bu sürelerin altında kalan raporlu sürelerin ise kıdem süresine dahil edileceği görüşü benimsenmiş ve bu yönde içtihatlar oluşturulmuştur<sup>194</sup>.

#### **6.1.4 Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdem Süresi**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin kıdem süresinin hesabında öncelikle işyerinde fiilen çalıştığı veya çalışmadan sayılan sürelerin mi yoksa fiili çalışmaya bakılmaksızın iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin mi gözetileceği açıklığa kavuşturulmalıdır. İş hukukunun baskın görüşü uyarınca<sup>195</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca çalışan işçinin emsal işçilere farklı işlemeye tabi tutulamayacağı gözetilerek fiili çalışma süresine bakılmaksızın iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin göz önünde tutulacağı kabul edilmektedir. Yargıtay da verdiği kararlarda kısmi süreli sözleşme ile çalışan

<sup>192</sup> Arslan Durmuş, s. 47.

<sup>193</sup> Süzek, s. 776; Arslan Durmuş, s. 223.

<sup>194</sup> Y22HD, 11.09.2017 T, 2015/16706 E, 2017/17208 K; Y22HD, 11.04.2016 T, 2015/5275 E, 2016/10340 K; Y9HD, 27.03.2007 T, 2007/512 E, 2007/8589 K. (Kazancı İchtihat).

<sup>195</sup> Ekonomi, s. 244-245; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s. 90; Çelik, s. 98, Tankut Centel, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, s. 69-70; Aksi yönde görüş için bkz, Tunçomağ, s. 410.

işçilerin kıdem süresinin hesabında sözleşmenin başlangıç ve sona erme sürelerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir<sup>196</sup>.

Kısmi süreli çalışan işçinin kıdem süresinin hesabında sözleşme süresinin dikkate alınmasının, aynı işte tam süreli çalışan işçiler yönünden hakkaniyete aykırı bir durum ortaya çıkardığından söz edebilmek de mümkün değildir. Nitekim kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, tam süreli çalışan işçiye nazaran daha düşük olacağından oransal anlamda kıdem tazminatında dikkate alınacak ücret yönünden ve dolayısıyla da tazminat tutarı yönünden denge sağlanmış olacaktır<sup>197</sup>.

### 6.1.5 Mevsimlik İşçilerde Kıdem Süresi

Mevsimlik iş sözleşmesi, birbirini izleyen takvim yılları içinde yılın belirli mevsimlerinde gerçekleşen çalışmaları ifade etmektedir. Bu halde çalışan bir işçi yılın belirli mevsimlerinde işin yapılması edimini üstlenmekte olup bu dönemler dışında kalan sürelerde ise iş sözleşmesinin askıda olduğu kabul edilmektedir.

Öğreti içerisinde bir kısım görüş birbirini takip eden yıllara ait mevsimlik çalışma dönemlerinde işveren tarafından devam eden yıllarda çalışmanın gerçekleşeceğine yönelik iradenin işçiye bildirilmesi halinde sözleşmenin askıda kalmış olmakla birlikte kurulduğu ve diğer çalışma şekillerinden bir farkı olmadığını, işçinin arada geçen dönemlerdeki süresinin hizmet süresi içerisinde sayılması gerektiğini belirtmektedir<sup>198</sup>.

Yargıtayın ise bu konu hakkında görüşü, askıda sözleşme hakkındaki önceki kararlarına paralel bir şekilde mevsimlik olarak çalışan işçilerin fiili hizmet sürelerinin kıdem süresinden sayılacağı, fiili çalışmanın gerçekleşmediği askı sürelerinin ise kıdem süresinden sayılmayacağını kabul etmektedir<sup>199</sup>.

Yapılan açıklamalar mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz nitelikte yapıldığı durumlar açısından geçerlilik taşımaktadır. Bunun aksine tek bir mevsim için kurulan belirli süreli ve mevsimlik iş sözleşmeleri, sürenin sona ermesi ile kendiliğinden sona erecek olup bu halde kıdem ve ihbar yükümlülüğü gündeme gelmeyecektir<sup>200</sup>. Belirli süreli iş sözleşmelerinin

<sup>196</sup> YHGK, 12.03.2003 T, 2003/21-143 E, 2003/159 K; Y9HD, 21.05.2001 T, 2001/6063 E, 2001/8620 K; Y9HD, 08.12.2009 T, 2009/44744 E, 2009/33940 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>197</sup> Süzek, s. 777.

<sup>198</sup> Süzek, s. 755; Narmanlıoğlu, s. 421-423; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, İş Hukuku s. 248 vd.

<sup>199</sup> Y9HD, 22.03.1988 T, 1988/1344 E, 1988/3384 K; Y9HD, 23.01.1987 T, 1987/2051 E, 1987/2437 K; Y9HD, 16.04.2009 T, 2009/36309 E, 2009/10880 K; Y10HD, 20.12.2022 T, 2022/13209 E, 2022/16300 K; Y10HD, 19.10.2022 T, 2022/10198 E, 2022/12729 K; Y9HD, 07.12.2021 T, 2021/11990 E, 2021/16167 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>200</sup> Süzek, s. 270-271.

taşınması gereken şartlar ve sürekli olarak uzatılması halinde sözleşmenin zincirleme yapılan mevsimlik iş sözleşmesi olduğu ve belirsiz süreli olarak kabul edileceğine dair görüş, mevsimlik iş sözleşmeleri için de geçerlidir<sup>201</sup>. Bu noktada belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin mevsimsel olarak yenilenmesi halinde artık belirsiz süreli bir sözleşmenin varlığı kabul edilecektir<sup>202</sup>.

### 6.1.6 Fasılalı Çalışmalarda Kıdem Süresi

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde aynı işverene ait işyerinde geçen fasılalı çalışmaların bir bütün olarak ele alınacağı ve bu kapsamda hizmet süresinin birleştirileceğine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu kapsamda iş sözleşmesinin aynı işverene ait değişik işyerlerinde geçirilmiş olması halinde önceki çalışmalarından kaynaklı kıdem tazminatının durumu ve fasılların ne şekilde gerçekleştiği önem arz etmektedir<sup>203</sup>.

Kanunun aynı işverene ait değişik iş yerlerinde çalışmaya yönelik getirdiği düzenleme ile farklı işverenler nezdinde olan hizmet sürelerinin birleştirilmesine cevaz vermemektedir<sup>204</sup>. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile de bu yönde bir düzenleme getirilebilmesi mümkün değildir.

Fasılalı çalışma dönemleri içerisinde işverenin aynı kişi veya kurum olduğunun tespiti de önem arz etmektedir. İşverenin gerçek kişi olduğu durumlarda bu tespitin gerçekleştirilmesi basit bir şekilde gerçekleştirilebilecek olup uygulamada sorun yaşanması çok mümkün olmayacaktır.

Fasılalı çalışmaların gerçekleştiği tüzel kişilik işverenlerin arasında organik bağ bulunup bulunmadığının tespiti önem taşımaktadır<sup>205</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda şeker fabrikası nezdinde fasılalı çalışan işçinin belirli bir işin bir bölümü veya eklentilerinde yer alan işverenlerin kıdem tazminatının tamamından birlikte sorumlu

<sup>201</sup> Esener, s. 135; Tunçomağ-Centel, s. 192; Narmanlıoğlu, s. 380-381; Süzek, Fesih, s. 102; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 211-212; Aynı yöndeki yargıtay kararları için bkz: YHGK, 18.10.2018 T, 2018/7-827 E, 2018/1461; Y22HD, 09.12.2019 T, 2019/25992 E, 2019/22676 K; Y9HD, 05.06.2018 T, 2018/8205 E, 2018/12612 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>202</sup> Y9HD, 14.04.2008 T, 2007/11496 E, 2008/8311 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>203</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 697 vd; Esener, s. 251; Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, s. 269-270; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 543; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 2019, s. 253.

<sup>204</sup> "...İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdem, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren <sup>(1)</sup> işverenin 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..."

<sup>205</sup> Aybüke Karaca Yağcı, Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu, İstanbul, 2022, s. 78 vd.

olacağına karar vermiştir<sup>206</sup>. Yargıtayın başka bir kararında ise holding bünyesinde çalışan işçinin sigorta girişlerinin yapıldığı tüm şirketlerin aynı bünye altında yer alması nedeniyle şirketler arasında organik bağın bulunduğunu, kıdem tazminatı sorumluluğunun tüm şirketler açısından bağlayıcı olduğunu ve bu şirketlerin birlikte sorumluluğunun olduğundan bahsedilmiştir<sup>207</sup>.

Fasılalı çalışmaların gerçekleştiği dönemlerin kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde birleştirmeye konu edilebilmesi için bu fasıla sürelerinin ne şekilde sonuçlandığı da önem arz etmektedir. Zira fasıla dönemleri içerisinde, önceki çalışma döneminin kıdeme hak kazanmayacak şekilde sonuçlanması halinde yahut kıdem tazminatının ödenerek çalışmaya son verilmiş olması halinde, kıdem süresi hesaplanırken bu sürelerin birleştirilmesi hak ediliş bulunmayan bir döneme yönelik kıdem tazminatı ödemesi yapılmasına sebebiyet verecektir. Yargıtay tarafından uygulamada belirtilen bu görüş<sup>208</sup> karşısında ise öğretide görüş ayrılığı bulunmaktadır. Önceki dönemin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona ermiş olması halinde bu dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağını belirten görüşler olduğu gibi<sup>209</sup> önceki dönemin hangi nedenle sona ermiş olursa olsun kıdem tazminatı hesabında göz önüne alınması gerektiği görüşü savunulmaktadır<sup>210</sup>. Benzer bir şekilde işçinin fasılalı çalıştığı dönemler içerisinde kısmi süreli çalışma olması halinde kısmi süreli çalışmanın tüm hizmet süresi içerisinde kıdem süresine dahil edilmesi de hakkaniyet ilkesi ile bağdaşmayacaktır.

İş sözleşmesi sona erdirilmeksizin kıdem tazminatı ödemesinin gerçekleştirilmiş olması ise avans niteliği taşımaktadır. Kıdem tazminatının hesaplanması esnasında işçiye kıdem tazminatı adı altına avans niteliğinde gerçekleştirilmiş olan ödemelerin, ödeme tarihinden itibaren işlemiş faizi ile hesap edilerek kıdem tazminatından mahsup edilmesi gerekmektedir<sup>211</sup>.

---

<sup>206</sup> YHGK, 27.12.1985 T, 1984/9-417 E, 1985/1188 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>207</sup> Y22HD, 16.01.2017 T, 2015/14502 E, 2017/95 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>208</sup> Y9HD 02.02.1990 T, 1990/9999 E, 1990/930 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>209</sup> Bu yöndeki görüşler için bkz: Saymen, s. 598; Oğuzman, s. 250; Kenan Tunçomağ, İş Hukuku, İstanbul 1986, s. 411.

<sup>210</sup> Süzek, s. 780; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 715-716; Ekonomi, s. 245; Narmanlıoğlu, s. 548-550; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 544.

<sup>211</sup> Bknz: Oğuzman, s. 250-251; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 266; Faruk Barış Mutlay, Bülent Ferhat İşçi, İşçi Alacaklarının Muaccel Olduğu Anlar ve Zamanaşımı Süreleri ile Zamanaşımı Bakımından Özellik Arz Eden Bazı Durumların Değerlendirilmesi, 2019, s. 1536-1537.

Fasılalı çalışma dönemleri içerisinde ortaya çıkabilecek bir diğer sorun ise zamanaşımı meselesidir<sup>212</sup>. Zamanaşımı definin ileri sürüldüğü durumlarda fasılanın gerçekleştiği dönem itibariyle değerlendirme yapılması gerekmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihinden önce geçerli olan 10 yıllık zamanaşımı süresinin günümüz itibariyle uygulaması fiilen sona ermiştir. 7036 sayılı Kanun kapsamında 5 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde talep edilebilmesi mümkün olan kıdem tazminatının zamanaşımı definin ileri sürüldüğü durumlarda artık süresi içerisinde değerlendirilebilmesi mümkün olmayacaktır<sup>213</sup>.

### **6.1.7 İşyerinin Devri Halinde Kıdem Süresi**

İşyerinin devri halinde işçinin kıdem tazminatından kaynaklanan sorumluluk, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun da 6. maddesi içerisinde düzenlenmiştir. Madde düzenlemesine göre devir halinde işçinin kıdemi, işyerindeki toplam süresi üzerinden hesaplanmaktadır. İşyerinin devri halinde kıdem tazminatının, tazminata hak kazanılan tarih üzerinden ve tüm çalışma dönemi üzerinden hesaplanması gerekmektedir<sup>214</sup>.

Kıdem tazminatından sorumluluk kapsamında ise 1975 yılında yayınlanan 1927 sayılı Kanun öncesinden ikili bir ayırım bulunmaktadır. 1975 yılından önceki işyeri devirlerinde devralan işveren kıdem tazminatının tamamından sorumlu tutulmaktayken, 1975 yılında 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında devralan ile devreden işverenin sorumluluğundan da bahsedilmiştir. Düzenleme kapsamında devreden işverenin sorumluluğu ise devir tarihine kadar işleyen kıdem tazminatının devir tarihindeki ücret hesabı kadarıyla sınırlıdır<sup>215</sup>. Başka bir ifadeyle işyerinin devrinin gerçekleştiği bir durumda kıdem tazminatına hak kazanmış olan işçinin kıdeminden dolayı yeni işveren sorumludur. Yeni işverenin sorumluluğu devir öncesi ve sonrasındaki geçen çalışma süresinin tamamından ve son ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Devreden işverenin sorumluluğu ise devrettiği tarihe kadarki işçinin çalışma süresine göre hesaplanacak kıdemi ile ve de işçinin devir tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı miktarı ile sınırlıdır. Devralan işveren tarafından

---

<sup>212</sup> 4857 sayılı Kanuna getirilen 12.10.2017 tarihli değişiklik ile kıdem tazminatının zamanaşımı süresi 5 yıl olarak değiştirilmiş, değişiklik yayımlandığı gün itibariyle yürürlüğe girmiştir. Yürürlük tarihinde zamanaşımı süresi 5 yıldan uzun bir zaman kalan kıdem tazminatı alacaklarının zamanaşımı süresi 5 yıl olarak, 5 yıldan az kalan zamanaşımı süreleri ise mevcut hali ile uygulanmaya devam etmiştir.

<sup>213</sup> Fasılalı çalışma halinde kıdem tazminatı sorumluluğu ve sınırlarına yönelik olarak Y22HD, 19.04.2018 T, 2017/12407 E, 2018/9055 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>214</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: İştaz Cengiz, İş Sözleşmesinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk, İstanbul 2019, s. 812 vd.

<sup>215</sup> Y9HD, 11.4.2005 T, 2004/23994 E, 2005/12847 K. (Kazancı İçtihat).

ödenecek olan kıdem tazminatı miktarında, devreden işverenin sorumlu olduğu miktara kadar olan kısım hakkında devralan işverenin devreden işverene rücu hakkı bulunmaktadır<sup>216</sup>.

İşyerinin devredilmiş olması başlı başına işçi açısından haklı bir fesih nedeniyle olarak kabul edilmemektedir. İşyerinin devredilmiş olması halinde devralan işverenle iş sözleşmesi devam etmekte olup devre dayanılarak işçinin iş sözleşmesini sonlandırması halinde kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir<sup>217</sup>.

İşyerinin devrine yönelik 4857 sayılı Kanunun 6/3 maddesinde “...*Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır...*” yer alan iki yıllık süre ise kıdem tazminatı açısından hüküm doğurmamaktadır. Gerek 4857 sayılı Kanunun lafzından gerekse 1475 sayılı Kanunda işyerinin devrinin süre sınırlamasına konu edilmemiş olmasından da açıkça anlaşılan bu husus yalnızca devir esnasında sona eren borçlar bakımından düzenleme alanı bulmaktadır<sup>218</sup>. İşyerinin devri ile iş sözleşmesinin sona ermediği ve kıdem tazminatının iş sözleşmesinin feshine bağlı bir talep olması karşısında kanun maddesinde belirlenen bu iki yıllık sürenin kıdem tazminatı yönünden bir sonuç doğurmadığı, devir anında sona eren işçilik alacaklarına konu edilebileceği anlaşılmakta olup Yargıtay da bu görüşü desteklemektedir<sup>219</sup>.

#### **6.1.8 Farklı Kamu Kuruluşlarında Çalışma Halinde Kıdem Süresi**

İşyeri devrinden farklı olarak hem işyerinin hem de işverenin değiştiği çalışmalarda kural olarak kıdem sürelerinin birleştirilebilmesi mümkün değildir. Ancak bu durum kesin bir düzenleme teşkil etmemekle birlikte istisna düzenlemeler içermektedir. Bu istisnaların en başında ise farklı kamu kuruluşlarında geçen çalışmalarda kıdem sürelerinin birleştirilmesi gelmektedir.

1475 sayılı Kanunun 14. maddesi içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan çalışmalara ilişkin düzenleme yapılmış olup ilgili kanun uyarınca “...*T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi*

<sup>216</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, İş Hukuku s. 700.

<sup>217</sup> Cengiz, s. 812 vd; Süzek, s. 781, Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 715-716; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 641; Süzek, Değerlendirme 1989, s. 72.

<sup>218</sup> YHGK, 13.06.2018 T, 2015/22-2383 E, 2018/1197 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>219</sup> Y9HD, 27.01.1994 T, 1994/12002 E, 1994/779 K; Y9HD, 30.04.1991 T, 1991/5209 E, 1991/7823 K; Y9HD, 26.03.2007 T, 2007/23059 E, 2007/8521 K; Y22HD, 04.04.2017 T, 2017/6476 E, 2017/7635 K. (Kazancı İçtihat).

*suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir. Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz...”* denilmek suretiyle kamu kurumlarında çalışanların kıdem sürelerinin birleştirilmesine yönelik istisna düzenlemeye yer verilmiştir.

Kanun düzenlemesinden anlaşıldığı üzere istisnai durumlarda kamu kurumlarında çalışan işçilerin kıdem sürelerinin birleştirilebilmesinin gündeme gelmesi halinde kıdem tazminatı çalışmanın geçtiği son kamu kuruluşunca ödenecektir<sup>220</sup>. İşçiye kıdem tazminatı ödenebilmesi ise kanun düzenlemesi içerisinde belli koşulların gerçekleşmesine bağlı bulunmakta olup<sup>221</sup> bu koşullardan ilki birleştirilecek olan hizmet sürelerinin kamu kurumlarında geçirilmiş olmasıdır. Bu konuda benzer bir kararında yargıtay, davacı işçinin kamu niteliğinde olmayan bir banka nezdinde çalışmasının diğer kamu kurumlarında geçen çalışmaları ile birleştirilmesinin mümkün olmadığına karar vererek aynı görüşte olduğunu ortaya koymuştur<sup>222</sup>. Diğer bir koşul ise iş sözleşmesinin sona erme sebebi olarak “Yaşlılık veya malullük ya da toplu ödeme alma amacıyla” feshedilme şartının varlığıdır. Burada görülmekte olan her durumda kamu nezdinde geçen çalışmaların birleştirilebilmesinin mümkün olmadığı, fesih halinde belli başlı şartların gerçekleşmesinin arandığı noktasıdır<sup>223</sup>.

Kıdem sürelerinin birleştirilmesi noktasında aranan bir diğer şart ise çalışanın “işçi” statüsünde bir çalışan olmasıdır. Öğretide yer alan görüşe göre daha önceden memuriyette geçirilen sürelerin kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasında dikkate alınması ve birleştirilmesi yönündedir<sup>224</sup>. Ancak memur olarak geçirilen sürelerin her zaman birleştirilmesi de mümkün değildir. Emekli Sandığı uyarınca memur olarak çalışan bir kişinin memuriyet sürecinin ikramiye ödenmesi suretiyle sonuçlandırılması halinde artık bu sürenin birleştirilebilmesinden söz edilmesi mümkün değildir.

Son olarak kıdem sürelerinin birleştirilebilmesi için birleştirilecek olan önceki çalışma süresinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi gerekmektedir. Bir başka deyişle önceki dönem çalışmasının kıdeme hak kazanmasına engel teşkil edecek şekilde iş

<sup>220</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, Deneme 1989, s. 74-76; Ekonomi, s. 251.

<sup>221</sup> Süzek, s. 762.

<sup>222</sup> Y9HD, 22.06.1993 T, 1993/1876 E, 1993/10857 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>223</sup> Süzek, s. 763.

<sup>224</sup> Bu yönde bkz. Süzek, s. 763-764, Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, İş Hukuku s. 723.

sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshi ya da işveren tarafından istifa sebebiyle sona erdirilmemiş olması gerekmektedir. Böyle bir durumda artık kıdem sürelerinin birleştirilmesinden söz edilebilmesi mümkün değildir.

Fiili çalışmaların birleştirilmesinden farklı olarak Yargıtay tarafından emeklilik aylığına hak kazanılmasından sonra muvazzaf askerlik borçlanması olması halinde muvazzaf askerlik borçlanmasının da kıdem süresine dahil edileceğine yönelik kararları mevcuttur<sup>225</sup>. Ancak işçinin yaşlılık aylığına hak kazanma durumu veya kamu kuruluşu çalışması yoksa, özel sektör nezdinde geçen çalışmalarda muvazzaf askerlik borçlanmasının kıdem süresine dahil edilmeyeceği gibi sağlığında askerlik borçlanmasını gerçekleştiren işçinin ölümünden sonra mirasçıları tarafından fark kıdem tazminatı talep edilebilmesinin de mümkün olmadığı kabul edilmektedir<sup>226</sup>.

## 6.2 Kıdem Tazminatında Miktarın Belirlenmesi

Belirli şartların sağlanarak kıdem tazminatına hak kazanılması halinde işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarının tespit edilmesi gerekliliği doğmaktadır. Kıdem tazminatı, 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde belirlendiği üzere işçinin kıdem tazminatına esas işinin başlangıç tarihinden hukuken iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçen her bir yıl için 30 günlük ücretinin karşılığıdır. Yıllan arta kalan süreler yönünden de oranlama yolu ile aynı yöntem kullanılmaktadır.

Kıdem tazminatı işçinin aldığı en son brüt ücret üzerinden hesaplanmakta olup brüt ücret içerisinde devamlılık arz eden ve değeri para olan veya para ile ölçülebilen kazançlar da ilave edilmektedir. Brüt ücret hesabına eklenen tüm bu ücretler ile ortaya çıkan kıdem tazminatı hesabına esas ücrete “giydirilmiş brüt ücret” denilmektedir<sup>227</sup>.

Süreklilik arz eden ve para karşılığı değeri olan kazançların kıdem tazminatı hesabında brüt ücrete eklenmesi söz konusu olmakla birlikte giydirilmiş brüt ücret hesabına eklenebilmesi mümkün olmayan kazançlar da bulunmaktadır<sup>228</sup>.

<sup>225</sup> Y9HD, 19.12.1994 T, 1994/14079 E, 1994/18131 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>226</sup> Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, İş Hukuku s. 740.

<sup>227</sup> Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, s. 832; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 606; Aynı doğrultuda Yargıtay kararları için bkz: Y9HD, 19.03.2007 T; 2007/2963 E, 2007/7504 K; Y9HD, 27.11.2006 T, 2006/11771 E, 2006/31019 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>228</sup> Süreklilik arz etmeyen giderlerin kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilmesi mümkün değildir. İşçinin şehir dışına gitmesini gerektiren bir durumun varlığı halinde bir defaya mahsus kendisine ödenen masraf giderleri, bir defaya mahsus verilen yardım ve ödemeler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Yine fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücretleri 4857 sayılı Kanun içerisinde ayrıca düzenlenmiş olduğundan süreklilik arz etse dahi kıdem tazminata esas ücret içerisinde değerlendirilebilmesi mümkün değildir. Bu yönde bkz: Süzek, s. 788; Ekonomi, s. 258-259; Saymen, s. 601; Oğuzman, s. 254; Aynı

İşçinin giydirilmiş brüt ücretinin hesaplanması ise ucu açık ve sınırsız bir şekilde gerçekleşmemektedir. Aşağıda ayrıntısından bahsedilecek olup kısaca belirtmek gerekirse giydirilmiş brüt ücret hesabında belirlenen bir tavan miktarı bulunmaktadır. Kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücretin bu tavanı geçmesi halinde tazminata esas giydirilmiş brüt ücretin belirlenen tavan ücret olacağı kabul edilerek tazminat hesabı bu miktar üzerinden gerçekleştirilecektir<sup>229</sup>.

### **6.2.1 Kıdem Tazminatına Esas Son Ücret Kavramı**

Kıdem tazminatına esas alınacak son ücret iş sözleşmesinin hukuken sona erdiği tarihte işçinin brüt ücreti olduğu ve brüt ücret üzerine eklenebilecek değeri para ile ölçülebilen kazançların eklenmesiyle birlikte kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücret hesabına ulaşılmaktadır.

İş sözleşmesinin sona erme anındaki ücret genel anlamda belli olmakla birlikte bazı farklılık gösteren durumların ortaya çıkma imkanı bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse iş sözleşmesinin ihbar bildirimini ile feshedildiği durumlarda, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak son günün ihbar süresinin sona erdiği tarih olduğundan kıdem tazminatında süreler başlığı altında bahsedilmiştir. İhbar süresi içerisinde işçinin ücretinde gerek toplu iş sözleşmesi gerekse kanuni düzenlemeler uyarınca bir artış meydana gelmesi halinde kıdeme esas alınacak ücretin ihbar süresi içerisinde işçinin ücretini etkileyip etkilemeyeceğinin tespitinin yapılması gerekmektedir.

Bildirimli fesihlerde ihbar bildirimini yapılması ve ihbar süresinin sona ermesi halinde ihbar süresinin bittiği tarihteki ücret kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücret hesabında dikkate alınacak olan brüt ücrettir. Son ücretin üzerine varsa eklenmesi gereken değeri para ile ölçülebilen kazançların eklenmesi ile giydirilmiş brüt ücret hesabına gidilecek olup işçinin kıdem tazminatı hesaplanacaktır. İşveren tarafından ihbar süresi tanınmaksızın ve ihbar tazminatı ödenmeksizin yapılan fesih işleminde, işçinin yasal ihbar süresi içerisinde toplu iş sözleşmesi veya başka bir nedenle ücretinden bir artışın meydana gelmiş olması halinde ise kıdem tazminatının hesabında artık bu ücret artışının gözetilmesi, yapılması gereken artış

---

doğrultuda yargıtay kararları için bkz: Y9HD, 18.06.1982 T, 1982/5181 E, 1982/5857 K; Y9HD, 16.12.1974 T, 1974/11158 E, 1974/28952 K; Y9HD, 20.02.1992 T, 1992/13871 E, 1992/2045 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>229</sup> Y9HD, 12.02.1987 T, 1987/876 E, 1987/1695 K; Y9HD, 30.11.1998 T, 1998/14272 E, 1998/16876 K; Y22HD, 07.03.20156 T, 2016/6012 E, 2016/5580 K. (Kazancı İçtihat).

üzerinden brüt ücretin ve sonrasında giydirilmiş brüt ücretin tespit edilerek kıdem tazminatının hesaplanması gerekmektedir<sup>230</sup>.

Kıdem tazminatı hesabında işçinin çalışma şekli önem arz etmektedir. Sabit ücretle çalışan bir işçinin kıdem tazminatına esas ücret hesabı sabit ücreti ve varsa kazançlarının eklenmesi suretiyle gerçekleştirileceği gibi, parça başı ücretle, akort, götürü veya yüzde usulü çalışmalarda kıdem tazminatına esas alınacak ücretin belirlenmesi farklılık gösterecektir.

### **6.2.1.1 Sabit Ücretle Çalışma**

Sabit ücret ile çalışan bir işçinin kıdem tazminatı ücreti brüt ücretine kazançların eklenmesi suretiyle tespit edilecektir. Sabit ücretten anlaşılması gereken işçinin her aylık çalışması karşılığı olan 30 günlük ücret tutarıdır.

Kıdem tazminatı hesaplaması gerçekleştirilirken işçinin saatlik ücretinin 7,5 ile çarpılarak günlük ücretinin tespiti, günlük ücretin 30 ile çarpılarak ise aylık ücretinin tespiti gerçekleştirilmektedir. Kıdem tazminatı çalışılan her bir tam yıl için 30 günlük ücretin karşılığıdır<sup>231</sup>.

İşçinin ücretinin ödenmesine yönelik sözleşme maddesinde ücretin saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesinin kıdem tazminatında bir etkisi bulunmamakla birlikte tazminatın hesabında temel olarak belirlenen husus işçinin günlük ücreti üzerinden aylık kazancına ulaşılması ve kıdem süresine ilişkin hesaplama yapılmasıdır. Burada dikkat edilmesi gereken tek husus işçiye ödenecek ücretin 4857 sayılı Kanunun 32. maddesi uyarınca en geç aylık olarak ödeneceği hususu olup kanun maddesinin nispi emredici niteliği uyarınca işçi aleyhine olacak şekilde sözleşme ile aksinin kararlaştırılamayacak olmasıdır.

Kıdem tazminatına esas alınacak ücret işçinin son brüt ücretidir. En son ücret kavramı ise işçinin çalıştığı dönem içerisinde herhangi bir ücreti değil, fesih anındaki en son brüt ücretidir. Bu nedenle işçinin fesih anında hak edişi olan en son brüt ücretine, varsa giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilmesi gereken ek ücretler de eklenerek giydirilmiş brüt ücrete ulaşılabacaktır. Bu noktada sabit net ücret ile çalışan işçinin kademeli gelir vergisi dilimleri karşısında brüt ücretinin ne olacağı sorusu çıkmaktadır. Zira sabit net ücret ile çalışan bir işçi, kademeli gelir vergisi dilimi karşısında eline geçen net ücrette bir eksilme yaşamadığı için işveren tarafından ödenen kademeli gelir vergisi diliminin artış göstermesi halinde brüt ücretinde bir artış meydana gelecektir. Başka bir anlatımla sabit net ücretle çalışan bir işçinin

<sup>230</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 601.

<sup>231</sup> Süzek, s. 786-789.

ocak ayındaki brüt ücreti kademeli gelir vergisi nedeniyle aynı yılın aralık ayındaki brüt ücretine göre daha düşük olmasına rağmen işçinin elde ettiği ücret aynıdır. Bunun nedeni ise her yıl belirlenen kademeli gelir vergisi dilimleridir. Kanunun açık düzenlemesi karşısında işçinin en son brüt ücreti üzerinden kıdem tazminatına hak kazanması karşısında işçinin ocak ayında kıdeme hak kazanarak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde hesaplanacak brüt ücreti, aralık ayında kıdeme hak kazanarak iş sözleşmesinin sona ermesi haline göre hesaplanacak brüt ücretine göre daha düşük olacaktır.

Bazı hallerde özellikle sosyal güvenlik mevzuatı nezdinde daha az prim ödenmesi amacıyla işçinin gerçek ücretinin olduğundan daha az gösterilmesine uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu durumda işçinin gerçek ücretinin tespit edilmesine yönelik getirilen işçiye tanınan bir kısım ispat kolaylıkları (emsal ücret araştırması, tanık ile ücretin ispat edilmesi gibi) Yargıtay uygulaması ile kabul edilmiş olup kıdem tazminatında sabit ücret olarak belirtilen ücretin bordrolarda daha düşük gösterilmiş olsa bile gerçek ücret olarak değerlendirilmesi ve hesaplamanın gerçek ücret üzerinden gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>232</sup>.

#### **6.2.1.2 Değişken Ücretle Çalışma**

İşçinin gerçekleştirdiği çalışmanın parça başı, götürü, akort, yüzde usulü, bahşiş ve benzeri çalışmalar halinde gerçekleşmiş olması halinde kıdem tazminatı hesabının ne şekilde yapılacağı sorusunun cevabı 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi içerisinde belirtilmektedir. İlgili maddede “...Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur...” denilmek suretiyle ücretin belirli ve sabit olmadığı hallerde son bir yıl içerisinde ödenen ücretin çalışmanın gerçekleştiği gün sayısına bölünmesi suretiyle ortalama ücret tespiti gerçekleştirilecek olup tespiti yapılan bu ortalama ücret kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacaktır.

Yemek, servis, lokanta, otelcilik ve benzeri hizmet sektörleri içerisinde sık sık yüzde veya bahşiş üzerinden çalışmanın yapıldığı gözlemlenmektedir. Bu tarz çalışmalar içerisinde genellikle ücret asgari ücret ve yüzde (bahşiş) veya sadece yüzde üzerinden oluşmaktadır. Bu tarz çalışmalar içerisinde yüzdelik ücret ücretin büyük bir kısmını veya tamamını

---

<sup>232</sup> Y9HD, 11.11.2020 T, 2017/18516 E, 2020/15815 K; Y22HD, 15.05.2019 T, 2017/22094 E, 2019/10668 K; Y9HD, 26.05.2015 T, 2014/22596 E, 2015/19159 K; Y9HD, 28.04.2015 T, 2014/6771 E, 2015/15318 K. (Kazancı İçtihat).

oluşturmakta olduğundan artık bu miktarın ücrette kazanç olmasından değil ücretin tamamen kendisi olmasından bahsetmek mümkündür. Böyle bir durumda ise 1475 sayılı Kanun ile belirtildiği şekilde tespiti sağlanacak ücret ve varsa kazançlar üzerinden giydirilmiş brüt ücret tespit edilerek kıdem hesabının yapılması gerekmektedir<sup>233</sup>.

Değişken ücret konusunda bir diğer husus uluslararası taşımacılık hizmeti içerisinde uzun vasıta ve tır şoförlerinin durumudur. Uygulamada bilindiği üzere tır şoförleri genelde asgari ücret ve sefer veya yol primi adı altında prim üzerinden çalışmakta olup, yaptıkları sefer başına kendilerine bu ücret ödenmektedir. Genel anlamda çalışma asgari ücret ve ücrete ek prim şeklinde gözükmekteyse de tır şoförlerinin asgari ücret karşılığı çalışmadığının bilindiği ve asgari ücret karşılığı çalışmasının kabul edilemeyeceği Yargıtay tarafından yerleşmiş içtihatlarla kabul edilmiş ve kıdem tazminatı hesabında sefer primlerinin tespiti ile ücrete eklenmesi yönünde karar verilmiştir. Bu konuda Yargıtay da bu olgunun yerleşik bir içtihat halinde uygulandığını vurgulamaktadır<sup>234</sup>.

Mevsimlik işçiler açısından ise çalışmanın gerçekleştiği dönem ile sözleşmenin askıda olduğu dönem arasındaki fark, işçinin askıda geçen süreleri kıdem hesabına dahil edilemeyecek olması nedeniyle askıda geçen süreler içerisinde toplu iş sözleşmesi veya başka bir nedenle ücret artışı yapılmış olsa bile bu artış askıda olan sözleşme içerisinde hüküm ifade etmeyecek olup kıdem tazminatı fiili çalışmanın gerçekleştiği son dönemdeki ücret üzerinden hesaplanacaktır.

Son olarak iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin çalışma sürelerinin azaltılarak kısa çalışmaya geçirilmesi halinde kıdem tazminatı hesabının en son almakta olduğu kısa çalışma

---

<sup>233</sup> Kıdem tazminatı hesabında para ile ölçülebilecek değerlere yönelik çok sayıda yargıtay kararı için bkz: Ocak, s. 786 vd.

<sup>234</sup> Y9HD, 21.10.2019 T, 2017/15096 E, 2019/18465 K (Kazancı İçtihat) “...Uygulamada ağır vasıta ve özellikle tır şoförleri bakımından gidilen mesafeye göre yol primi adı altında ödemeler yapıldığı görülmektedir. Çoğunlukla asgari ücret seviyesinde sabit ücret ödenmekte ve ücretin esaslı kısmı belirtilen primlerle sağlanmaktadır. Yurt dışına sefer yapan bir tır şoförünün sadece asgari ücretle çalıştığı kabulü mümkün değildir. Bu itibarla, tazminata esas ücretin tespitinde yol primi adı altında yapılan ödemelerin de dikkate alınması gerekir. Dairemiz kararları bu yönde kökleşmiştir. (Yargıtay 9.HD. 7.2.2005 gün 2005/950 E, 2005/3328 K.) Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir (9.HD. 29.9.2005 gün 2005/342 E, 2005/31714 K., Yargıtay 9.H.D. 12.4.1999 gün 1999/5910 E, 1999/7119 K.). Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. Örneğin tır şoförünün yıl içinde aldığı sefer (yol) primi sürekli değişiklik gösterebilir ve belli bir dönemin hesaplamada esas alınması zorluk taşıyabilir. Öte yandan, işçiye dini bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle gerçekleştirileceği tartışmasıdır...”

ücreti üzerinden hesaplanmasının yaratacağı olumsuzluktan bahsetmek gerekliliği bulunmaktadır. Şartların oluşması halinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi halinde işçinin ücreti kısa çalışma uygulamasına bağlı olarak azalacak olup bu sırada feshin yapılması halinde kısa çalışma ücretinin kıdeme esas ücret olarak değerlendirilmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır. Yapılacak hesaplamada işçinin kısa çalışma uygulaması öncesindeki son ücretinin kıdem tazminatına esas ücret olarak dikkate alınması ve hesaplamanın bu ücret üzerinden gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>235</sup>.

### 6.2.2 Giydirilmiş Ücret Kavramı ve Niteliği

İşçinin kıdem tazminatına esas alınacak ücreti hesaplanırken işçinin para ile ölçülebilen menfaatlerinin çıplak brüt ücretine dahil edilmesi söz konusudur. Bu menfaatlerin işçinin brüt ücretine eklenmesi suretiyle elde edilen ücrete “giydirilmiş brüt ücret” denilmektedir<sup>236</sup>.

Kıdem tazminatına esas ücretin hesabında para ile ölçülebilen yan hakların tazminata esas ücret içerisine katılacağına yönelik hukuk sistemimiz içerisinde en önemli karar 3008 sayılı Kanun döneminde verilen 15.05.1957 tarihli 13 Esas 10 Karar sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararıdır. Anılan kararın sonuç bölümünde “*işçinin, gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kıfayette olmak üzere iş karşılığında para veya ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyelerin İş Kanununun 13’ncü (şimdi 14) maddesine göre hükmedilecek kıdem tazminatının hesabına esas olan ücret mefhumuna dahil bulunduğu...*” denilmek suretiyle işçiye sağlanan yan hakların kıdem tazminatına esas ücretin hesabına dahil edileceği belirtilmiş olup söz konusu görüş gerek uygulamada gerekse öğretide birlik halinde benimsenmiştir<sup>237</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında bir işçinin çalışması karşılığı olan edimlerin iki temel unsurdan oluştuğunu, bunun ilk unsurunun ücret olduğu, ikinci unsurunun ise ücret olarak karşılığı bulunan ve işçiye sağlanan yan haklar olduğu belirtilmektedir<sup>238</sup>.

---

<sup>235</sup> Ekmekçi, s. 58.

<sup>236</sup> Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, s. 832; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 606; Aynı doğrultuda yargıtay kararları için bkz: Y9HD, 19.03.2007 T; 2007/2963 E, 2007/7504 K; Y9HD, 27.11.2006 T, 2006/11771 E, 2006/31019 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>237</sup> Süzek, s. 787; Ekonomi, s. 258, Aynı doğrultuda yargıtay kararları için bkz: Y22HD, 07.03.2017 T, 2017/5505 E, 2017/4874 K; Y9HD, 28.02.2007 T, 2007/19990 E, 2007/5425 K; Y9HD, 19.03.2007 T, 2007/21963 E, 2007/7504 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>238</sup> YHGK, 03.03.2004 T, 2004/9-86 E, 2004/124 K. (Kazancı İçtihat).

Giydirilmiş brüt ücretin hesabına işçinin devamlılık arz eden yan haklarının dahil edilmesiyle kıdem tazminatı hesabı kanunun belirlediği şartlarla yani her geçen bir yıl için 30 günlük ücretin karşılığı olarak hesaplanmaktadır. Artık kalan ay ve günler için de aynı oran üzerinden hesaplama yapılmaktadır.

### 6.2.2.1 Ücretin Ekleri

Giydirilmiş brüt ücret hesabında işçiye sağlanan tüm hakların dahil edilebilmesi mümkün değildir. Değeri para ile ölçülebilen yani maddi bir karşılığı olan yan hakkın giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilebilmesi için bu hakkın devamlılık arz etmesi gerekmektedir<sup>239</sup>. Değeri para ile ölçülebilen ve devamlılık arz eden prim, ikramiye, yol ücreti, yemek ücreti, yakacak yardımı, giyinme yardımı, çocuk veya aile yardımı, sağlık yardımı, konut yardımı, aydınlatma yardımı, servis ücreti, şeklinde işçiye düzenli olarak sağlanan sosyal yardımların kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmekte olup hesaplamada çıplak brüt ücret üzerine eklenmesi gereken yardımlardır<sup>240</sup>.

Özel okullarda görevli öğretmenler veya sözleşmeli öğretmenler açısından durum farklılık arz etmektedir. Zira Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirilen öğretmen sözleşmesi kapsamında eğer çalışan öğretmenin aylık maktu ücret karşılığı çalışacağı belirlenmişse normal ders saatleri haricinde kalan ek derslerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması söz konusu olmayacaktır<sup>241</sup>. Ek ders ödemeleri fazla mesai olarak nitelendirilmiş olmakla birlikte devamlılık arz eden bir durum teşkil etmediği kabul edildiğinden giydirilmiş ücret hesabında dikkate alınmamaktadır.

İşçinin haftalık çalışma süresini aşan fazla mesai ve fazla süreli çalışma alacakları ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması karşılığı olan ücretler ve hafta tatili çalışması karşılığı olan ücretler de giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilmemektedir. Söz konusu alacaklar devamlılık arz etse dahi 4857 sayılı Kanun içerisinde ayrıca düzenlenmiş olmakla kıdem ücretine esas alınacak yan haklardan kabul edilmemektedir<sup>242</sup>.

Otel lokanta gibi parça başı veya bahşiş usulü gerçekleşen çalışmalarda, ücretin asıl unsurlarından birisi konumunda olan bahşiş ücretinin kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

<sup>239</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, s. 788.

<sup>240</sup> Y22HD, 07.03.2017 T, 2017/5505 E, 2017/4874 K; Y9HD, 28.02.2007 T, 2007/19990 E, 2007/5425 K; Y9HD, 19.03.2007 T, 2007/21963 E, 2007/7504 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>241</sup> Şahin Çil, Kıdem Tazminatı Hesabında Ücreti, Sicil Dergisi, Mart 2009, s. 61-62.

<sup>242</sup> Aksi yönde İK m. 41 uyarınca birbirini izleyen yıllar boyunca devamlılık arz eden fazla çalışma ücretinin kıdem hesabına esas ücrete eklenmesi gerektiğine yönelik görüş için bkz: Ekonomi, s. 258-259; Saymen, s. 601; Oğuzman, s. 254.

Bayram yardımı adı altında işçiye yapılan ücret veya aynı yardımların da giydirilmiş brüt ücret hesabında dikkate alınabilmesi için bu yardımların devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yapılan yardımların giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilmesi mümkün değildir<sup>243</sup>.

İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası veya hayat sigortası primleri de maddi değer taşımakta olup kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi gerekmektedir<sup>244</sup>.

Giydirilmiş brüt ücret hesabında işçilerin işyerinde kullanması koşuluyla kendilerine verilen özel eşyalar dahil edilmemektedir. Bu kapsamda çalıştığı işyerinde kullanmak koşuluyla işçiye verilmiş olan koruyucu kıyafet, baret, havlu, sabun vb. şahsi ekipmanların kıdem tazminatına esas ücret hesabına dahil edilebilmesi mümkün değildir<sup>245</sup>.

Yargıtay yerleşik görüşlerine<sup>246</sup> göre uzun yol tır şoförleri ile uluslararası tır şoförlerinin sefer yol primleri kıdem tazminatına esas ücretin içerisine dahil edilmektedir. Uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere uluslararası tır şoförleri asgari ücret ve asgari ücrete ek olarak sefer primi karşılığında çalışmakta olup ücret unsurunun belirtilen tüm hakların toplamından oluştuğu kabul edilmektedir.

### 6.2.2.2 Ücret Eklerinin Dahil Edilebilme Koşulları

Ücret harici bir alacağın kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücret hesaplaması içerisinde yer alabilmesi için o yan hakkın taşınması gereken birtakım koşullar bulunmaktadır<sup>247</sup>. Bu koşullar esasen yan hakkın kanundan veya sözleşmeden kaynaklanıyor olması, sürekli nitelik taşınması ve değerinin para ile ölçülebilir olmasıdır.

Kanundan veya sözleşmeden doğması halinde bir yan hakkın giydirilmiş brüt ücretin hesabına dahil edilebilmesi mümkün olacaktır. Bir yan hakkın kıdem tazminatına esas ücret

<sup>243</sup> Y9HD, 20.05.1991 T, 1991/725 E, 1991/8693 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>244</sup> Y7HD, 24.05.2016 T, 2015/2600 E, 2016/11174 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>245</sup> Aynı doğrultuda yüksek mahkeme kararları için bkz: Süzek, s. 788, dipnot 107,108.

<sup>246</sup> Y10HD, 22.06.2023 T, 2023/6444 E, 2023/7243 K. (Kazancı İçtihat) “...*Davalılar vekilinin istinaf başvurularının değerlendirilmesinde ise; ilk derece mahkemesince davacının Uluslararası tır şoförü olduğu, yasal mevzuat uyarınca yolluk ve harcırah adı altında yapılan ödemelerin prime esas kazançta dahil edilmesinin yerinde olduğu, sefer başına verilen harcırah adı altındaki ödemenin davacının bizzat kendine yaptığı, araç ve sefer giderlerinin ise ayrıca ödendiğinin anlaşılmasına göre söz konusu bedelin prime esas kazançta dahil edilmesi isabetli olmakla...*”; Y9HD, 27.04.2022 T, 2022/4503 E, 2022/5324 K. (Kazancı İçtihat) “...*uygulamada uluslararası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında otuz günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre belirlenmelidir...*”

<sup>247</sup> 1475 sayılı Kanun'da Değişiklik Yapılmasına Dair 2869 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile getirilen düzenleme şu şekildedir: “... (**Değişik: 29/7/1983 – 2869/3 md.**) 13'üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26'nci maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur...”

içerisine eklenebilecek bir ücret olarak değerlendirilebilmesi için o hakkın kanun veya iş sözleşmesi haricinde toplu iş sözleşmesi içerisinde kendisine yer bulması da mümkündür.

Süreklilik taşıması koşulu, giydirilmiş ücrete ek olan hakkın belirli aralık ve periyotlar halinde devamlılık taşımasıdır. Bayramlarda işçiye sürekli olarak yapılan yardım veya ödemeler bu kapsamda süreklilik arz eder nitelikte olduğunda artık işçinin kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücreti içerisinde değerlendirilecektir.

Değerinin maddi bir karşılığı olması hali ise işçiye sağlanan yan hakkın karşılığının maddi bir değer taşımasıdır. Bu değer tespit edilerek giydirilmiş brüt ücret hesabında dikkate alınması söz konusudur.

### 6.2.2.3 Eklerin Hesaplanması

Giydirilmiş brüt ücretin hesabında dikkate alınacak olan hakların tespit edilen parasal karşılıkları son 1 yıl içerisindeki toplam değerinin 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük karşılığının tespit edilmesi şeklinde gelişmiştir<sup>248</sup>.

2008 yılından sonra ise yargıtay işçi lehine yorum gerçekleştirerek söz konusu uygulamayı geliştirmiştir. İş sözleşmesi sona ermeden önceki bir yıla ait hakların karşılığı parasal değer 365'e bölünmesi yerine ödenen menfaatlerin ait olduğu zaman dilimine göre bölünmesini kabul etmiştir<sup>249</sup>. Bu düzenleme işçinin son ücreti üzerinden yapılması gereken hesaplama paralellik taşımakla birlikte işçinin lehine olacak şekilde giydirilmiş ücretin artması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Örnek vermek gerekirse, yılda 4 sefer ikramiye alan bir işçinin yılın ikinci döneminde maaş farkından kaynaklı olarak elde ettiği ikramiye ilk

<sup>248</sup> Y9HD, 03.06.2003 T, 2003/137 E, 2003/10048 K; Y9HD, 22.04.2003 T, 2002/27344 E, 2003/6753 K. (Kazancı İçtihat) "...4-İkramiyenin tazminata esas ücrete yansıtılması hatalıdır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre son bir yılda ödenen ikramiye tutarının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen ikramiye miktarı belirlenmelidir. Son yüksek ücret üzerinden ikramiyenin yansıtılması hatalıdır..."

<sup>249</sup> Y9HD, 11.06.2020 T, 2016/16352 E, 2020/5463 K. (Kazancı İçtihat) "...Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise, kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerekir. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre, ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözüm aranmalıdır. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı üç ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur. Daha somut bir ifadeyle, yılda dört ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu doksan güne bölünmesi suretiyle, bir güne düşen ikramiye tutarının bulunması, kıdem tazminatının son ücretten hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu olacaktır. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklıdır. İşçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının fiilen çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit edilmelidir. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yargıtay 10.10. 2008 gün 2007/27615 E, 2008/26209 K.) ..."

dönemdeki ikramiyeden yüksek hale gelecektir. Yargıtayın görüşü doğrultusunda ikramiye giydirilmiş brüt ücret hesabına dahil edilirken yılın ikinci dönemine ait ikramiye alacaklarının değerleri toplamının 6 aya bölünmesi suretiyle günlük karşılığı bulunması ve günlük karşılığının çıplak brüt ücrete eklenmesi suretiyle giydirilmiş brüt ücretin tespitinin sağlanması söz konusu olacaktır<sup>250</sup>.

## **7. KIDEM TAZMİNATI MİKTARININ SINIRLARI**

### **7.1 Kıdem Tazminatı Tavanı**

Kıdem tazminatı miktarının işçinin giydirilmiş brüt ücreti üzerinden her bir yıl için 30 günlük ücretinin karşılığı olarak verileceği yukarıdaki başlıklar içerisinde daha önceden anlatılmıştır. Bununla birlikte işçinin giydirilmiş brüt ücret hesabı gerçekleştirilirken kanun gereği uygulanmakta olan bir kısım sınırlandırmalar da bulunmaktadır<sup>251</sup>.

Giydirilmiş brüt ücret hesabının üst sınırını düzenleyen bu kısıtlamaya “kıdem tazminatı tavanı” denilmektedir. Kıdem tazminatı tavan miktarı 2762 sayılı Kanun ile 1982 tarihinde getirilen düzenleme ile ilk önce asgari ücretin 7,5 katı olarak tespit edilmişti. İlgili kanun döneminde gerçekleştirilen bu düzenleme neticesinde giydirilmiş brüt ücretin hesabında kıdem tazminatına esas ücretin asgari ücretin 7,5 katından fazla olması halinde asgari ücretin 7,5 katına tekabül eden miktar hesaplamada esas alınmakta ve tazminat tutarı bu miktar üzerinden hesaplanmaktaydı. 1475 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme neticesinde ise kıdem tazminatı tavan miktarının hesaplanma yöntemi değiştirilmiştir. Yapılan düzenlemeden sonra kıdem tazminatı tavanının Devlet Memurları Kanunu’na tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C Emekli Sandığı Kanunu gereği ödenecek bir hizmet yılı içerisinde azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği düzenlenmiştir<sup>252</sup>. Bu düzenleme neticesinde kıdem tazminatı tavan miktarı değiştirilmiş olup işçinin kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücret hesabı gerçekleştirilirken artık tazminat tavanının en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek azami bir yıllık ikramiye olduğu belirlenmiştir.

Kanunda kıdem tazminatı tavanına yönelik düzenlemeler mutlak emredici nitelikte düzenlenmiştir<sup>253</sup>. İş Kanunu’nun işçi lehine yorumlanabilen nisbi emredici düzenlemelerine karşılık mutlak emredici nitelikte yapılan kıdem tazminatı tavanı düzenlemesi kamu düzenine

<sup>250</sup> Y9HD, 30.04.2009 T, 2018/352 E, 2009/12165 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>251</sup> Kıdem tazminatı tavanına yönelik geniş bilgi için bkz: Akyiğit, s. 2658 vd.

<sup>252</sup> Süzek, s. 790.

<sup>253</sup> Tavan miktarının mutlak emredici nitelikte olduğuna yönelik görüşler için ayrıca bkz: Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 744; Şahlanan, Tavan, s. 46; Yenisey, Armağan, s. 56; Demir, s. 394; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, s. 1178-1179; Çil-Kar, İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara 2012, s. 73.

ilişkin menfaati koruduğu gerekçesiyle aksi şekilde düzenleme yapılabilmesi ve tavan miktarı üzerinde işçinin giydirilmiş brüt ücretinin hesaplanması mümkün değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra kıdem tazminatına yönelik 14. madde haricinde 1475 sayılı Kanunu'nun mülga edilmiş olması, mülga hükümleri içerisinde kıdem tazminatının tavan miktarını aşacak şekilde ödenmesi halinde idari yaptırım hükümlerinin de yer aldığından bahisle öğretide tavan miktarının nispi nitelikte olduğu görüşünü savunanlar<sup>254</sup> olsa da, öğretinin büyük bir çoğunluğu ve yargıtay da kıdem tazminatı tavanının kamu düzenini koruduğu ve mutlak emredici kanun düzenlemesi olduğu kanaatindedir<sup>255</sup>.

### **7.2 Emekli Sandığına Tabi Çalışanlarda Kıdem Tazminatı Tavanı**

Emekli sandığına tabi çalışanlarda kıdem sürelerinin birleştirilmesine yönelik açıklama ilgili başlık altında gerçekleştirilmiştir. Hizmet sürelerinin birleştirilmesi neticesinde son çalıştığı kamu kurumundan kıdem tazminatı alacak olan emekli sandığına tabi çalışanlar yönünden de kanun gereği bir tavan düzenlemesi bulunmaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde “...Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz...” denilmek suretiyle yapılan düzenlemenin emekli sandığına tabi çalışanlar yönünden de hüküm ifade edeceği ve son çalışılan kamu kurumu nezdinde yapılacak kıdem tazminatı ödemelerinin belirlenen tavan miktarını aşamayacağı hüküm altına alınmıştır.

### **7.3 Tavan Miktarının Dikkate Alınacağı Tarih**

Kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret hesabında kıdem tazminatı tavan miktarının esas alındığı tarih iş sözleşmesinin feshedildiği tarihtir. Fesih tarihinde yürürlükte bulunan kıdem tazminatı tavan miktarı dikkate alınacak olup hesaplama bu miktar üzerinden gerçekleştirilecektir.

Bununla birlikte fesih tarihinin doğru tespit edilmesi ve karşılaşılabilecek somut olaya uygulanması gerekmektedir. Tespitin gerçekleştirilmesinde iş sözleşmesinin fesih bildirimine tabi olup olmadığı ve bildirim bitiş tarihinde tavan miktarında artış olup olmadığının dikkate alınması gerekmektedir.

<sup>254</sup> Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2007, s. 196.

<sup>255</sup> Y9HD, 06.06.2023 T, 2023/5412 E, 2023/8671 K; YHGK, 08.02.2022 T, 2021/21-188 E, 2022/87 K. (Kazancı İçtihat).

Feshin ihbar bildirimine uygun şekilde gerçekleştirilmesi durumunda ihbar süresinin sona erdiği tarih itibariyle iş sözleşmesinin feshi sonuç doğuracağından ihbar süresinin sonunda kıdem tazminatı tavanında bir artışın gerçekleşmiş olması halinde hesaplamada dikkate alınacak olan tavan miktarı artık bildirim süresinin sona erdiği ve feshin gerçekleştiği dönemdir.

#### **7.4 Aynı Döneme İlişkin Birden Fazla Kıdem Tazminatı Ödenememesi**

1475 sayılı Kanun düzenlemesi ile işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı bir hizmet dönemi içerisinde birden fazla kıdem tazminatı ödemesi yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Düzenleme uyarınca aralıklarla çalışma gerçekleştirmiş olan bir işçinin ara dönem içerisinde aldığı kıdem tazminatlarının akıbeti avans niteliğindedir. Kıdem tazminatının avans niteliğinde olması neticesinde son ücret üzerinden yapılacak ve tüm hizmet süresini kapsayacak kıdem tazminatı ödemelerinde eğer mükerrer bir hizmet dönemi için hesaplanan bir kıdem tazminatı mevcutsa artık bu tazminatın ödenmemesi, ödenmiş olması halinde ise iadesi gerekliliği bulunmaktadır<sup>256</sup>.

#### **7.5 Otuz Günlük Ücret Tutarının Aksinin Kararlaştırılması**

Kıdem tazminatı tavan miktarının mutlak emredici nitelikte bir kanun düzenlemesi olduğu ve üstüne çıkılmasının mümkün olmadığından bahsetmiştik. Kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanun gereği her bir yıl için 30 günlük ücret tutarıdır. Kanunun 30 günlük belirlemesi nisbi emredici nitelikte olduğundan bir yıllık hizmet süresinin karşılığının 30 günün üzerinde örneğin 75 günlük ücreti olarak kararlaştırılabilmesi mümkündür. Bu düzenleme iş sözleşmesi içerisinde yapılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre de gerçekleştirilebilir<sup>257</sup>.

İşçinin bir yıllık kıdem süresinin karşılığının 30 günden fazla ve işçi lehine kararlaştırılmış olması halinde dahi giydirilmiş brüt ücret hesabının kıdem tazminatı tavan miktarını aşması söz konusu olamayacaktır. Ücretin tavan miktarın üzerinde olması halinde hesaplama tavan miktar esas alınarak gerçekleştirilecek olup kıdem tazminatı bu hesaplama uyarınca ödenecektir.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmaktayken sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin, toplu iş sözleşmesi uyarınca bir yıllık hizmet süresi karşılığındaki kıdem tazminatının 45 gün üzerinden hesaplanmasına yönelik toplu iş

---

<sup>256</sup> Holding bünyesinde çalışan işçilerin kıdem tazminatından sorumlu bulunan işverenlerin, sorumlu olduğu kıdem tazminatının miktarına yönelik inceleme için bkz: Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, s. 258 vd; Ekonomi-Eyrenci, s. 1204-1205.

<sup>257</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Şahlanan, Tavan, s. 46.

sözleşmesi hükümlerinin işçi lehine uygulanabilir olmadığına kanaat getirmektedir. Sendikadan ayrıldıktan sonra çalışmaya devam eden ve sendikasız konumda olan işçilerin iş sözleşmesi sona erdiği tarihte artık sendikanın sağladığı toplu iş sözleşmesi faydasından yararlanamayacağı ve kıdem tazminatının 45 gün üzerinden değil, 30 günlük ücret üzerinden hesaplanması gerektiğine kanaat getirilmiştir<sup>258</sup>.

## **8. KIDEM TAZMİNATINDA KESİNTİLER**

Kıdem tazminatının hesaplamasında yukarıda belirlenen sınırlamalar sonrasında, yapılan hesaplamadan vergi veya başka bir isim altından bir kesinti yapıp yapılamayacağının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatında yapılacak olan kesintiler ve ilgili vergilerden muafiyetler aşağıda tek tek ele alınacaktır.

Kıdem tazminatının gelir vergisi karşısındaki ilk durumu ilk olarak 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5421 sayılı eski Gelir Vergisi Kanunu içerisinde düzenlenmiş, sonrasında da 1960 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu içerisinde kendisine yer bulmuştur.

Kanunun 25/7 fıkrası içerisinde yer bulan kıdem tazminatında gelir vergisi düzenlemesi çeşitli değişikliklerden sonra 7103 sayılı Kanunun 5. maddesinde yapılan 21/03/2018 tarihinde son halini almıştır.

1475 sayılı Kanun uyarınca 4857 sayılı Kanuna tabi çalışan işçiler ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanların kıdem tazminatları gelir vergisinden istisna tutulmuştur. Diğer bir söylemle 4857 sayılı Kanuna tabi çalışanlar ile Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanların kıdem tazminatları gelir vergisi düzenlemesinden muafır.

Basın İş Kanuna tabi çalışanlar yönünden ise kısmi bir muafiyet söz konusudur. Basın İş Kanunu'na göre çalışmasını sürdürenlerin 24 aylığını aşmayan kıdem tazminatı ödemeleri istisna kapsamında olup gelir vergisinden muaf olmakla birlikte 24 aylığın üzerinde kalan kıdem tazminatı miktarlarından gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır.

### **8.1 Damga Vergisi Kesintisi**

Kıdem tazminatı hesaplamasında değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise kıdem tazminatından damga vergisi kesintisi yapıp yapılmayacağı noktasındadır. 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu düzenlemesinin 1. maddesi ve ilgili kanun maddesi içerisinde yer alan 1 sayılı

---

<sup>258</sup> Y9HD, 22.11.2006 T, 2006/9890 E, 2006/30806 K; Y9HD, 01.10.2007 T, 2007/1866 E, 2007/28586 K. (Kazancı İçtihat).

tablo içerisinde kıdem tazminatı düzenleme yeri bulmuştur. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda kıdem tazminatında damga vergisi kesintisi yapılacağını belirtmektedir<sup>259</sup>.

Yapılan düzenleme içerisinde ise kıdem tazminatının kanun düzenlemesi ile binde 6, uygulama düzenlemesi ile binde 7,59 damga vergisine tabi olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda örneklendirilecek olursa 1.000 TL'lik bir kıdem tazminatı hesaplamasında 7 lira 59 kuruşluk bir damga vergisi kesintisi söz konusu olacaktır.

## **8.2 Veraset ve İntikal Vergisi Kesintisi**

1475 sayılı Kanun düzenlemesi ile ölen işçinin kıdem tazminatı mirasçılara geçmekle birlikte tereke içerisinde dahil olmaktadır. Tereke mahiyetinde olan bu alacak 7338 sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca veraset ve intikal vergisine konu olacak olup mirasçılar tarafından yapılacak veraset bildiriminde tarh ve tahsilat işlemleri gerçekleştirilecektir.

Kıdem tazminatı ödemesini alan yasal mirasçılarının durumu 7338 sayılı Kanun uyarınca bildirme yükümlülüğü olduğu gibi süresinde bildirim yapılmaması halinde uygulanacak yaptırımlar ve tahsilatın ne şekilde sağlanacağı Amme Alacakları Tahsili Usul Kanunu'nda düzenlenmektedir.

## **9. KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ**

Kural olarak kıdem tazminatının derhal ve tek seferde ödenmesi esastır. Buna karşılık taraflar yapacakları bir sözleşme ile kıdem tazminatının vadeli veya taksitli olarak ödenmesini kararlaştırabilmeleri mümkündür. Bu başlık altında kıdem tazminatının ödenmesi noktasında tazminat alacaklısı ve borçlusunu ile zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faiz ve ayrıca kıdem tazminatının zamanaşımı süresi incelenecektir.

### **9.1 Kıdem Tazminatının Alacaklısı**

#### **9.1.1 İşçi**

Kıdem tazminatının alacaklısı en temel anlamıyla işçidir. Kıdem tazminatı doğrudan doğruya işçilik hakkı olduğundan sağ olan işçi kıdem tazminatından kaynaklı tazmin hakkının alacaklısı konumundadır.

İhbar tazminatından farklı olarak işverenin kıdem tazminatı konusunda alacaklı konumunda olmasından söz etmek mümkün değildir. İhbar tazminatında ise işveren şartların oluşması

---

<sup>259</sup> Y22HD, 02.11.2017 T, 2017/9085 E, 2017/24051 K. (Kazancı İçtihat).

halinde ihbar tazminatının alacaklısı konumunda bulunabilir ve işçiye karşı tazmin talebinde bulunma hakkına sahip olabileceği durumlar bulunabilmektedir.

### **9.1.2 Mirasçılar**

Kural olarak sağ olan işçi kıdem tazminatı alacağının alacaklısıdır. Bununla birlikte iş ilişkisinin devam ettiği süreçte işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı hakkının kaybolması söz konusu değildir. Ölüm hali İş Kanunu içerisinde tanımlanmış bir iş sözleşmesinin sona erme şekli olup işverenin kıdem tazminatı yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu durumda ise Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince işçinin terekesi tüm alacak ve borçları ile külli olarak mirasçılara intikal eder. Burada ise Türk Medeni Kanunu bir tür miras yoluyla halefiyet ilişkisini düzenlemektedir.

1475 sayılı Kanun içerisinde iş sözleşmesi devam ettiği dönemde vefat eden işçi açısından bir düzenleme getirilmiş olup kıdem tazminatı hakkının mirasçılar nezdinde doğacağı belirtilmiştir. Kanun açık düzenlemesi, Türk Medeni Kanunu'nun miras yoluyla halefiyet hükümlerinin aksine doğrudan mirasçılar nezdinde hakkın doğduğunu tarif etmektedir. Yani işçinin alacaklı sıfatı mirasçılara geçmemekte, alacaklı sıfatı doğrudan mirasçılar nezdinde ilk elden ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanı sıra kıdem tazminatı alacak hakkı doğmuş ve işçi tarafından mahkeme yolu ile kıdem tazminatına ulaşılma amacına başlanmış, tazminat bir yargılamaya konu edilmişse, yargılama sırasında vefat eden işçinin alacaklı sıfatına haiz olduğu, vefatından sonra ise miras yoluyla alacaklı sıfatının işçinin mirasçılara geçtiğine dair bir tereddüt bulunmamaktadır.

### **9.1.3 Alacağın Temliki**

İşçinin kıdem tazminatında doğan alacak hakkını üçüncü bir kişiye devir veya temlik etmesi halinde karşılaşılabilecek durumdur. 4857 sayılı Kanun içerisinde işçilik alacaklarının devrine yönelik bir kısıtlama getirilmiş olup işçinin aylık ücret alacağının dörtte birlik kısmından fazlasının devredilemez olduğu düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı ise niteliği gereği bir ücret olmayıp feshe bağlı ortaya çıkan bir tazminat türüdür. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu uyarınca belirlenen temlik şartlarının usulüne uygun bir şekilde gerçekleştirilmiş olması halinde temlik edilmesini engelleyecek bir durum bulunmamaktadır.

İşçinin kıdem tazminatı alacağının tamamını devretmesi mümkün olabileceği kısmi bir devrin de olabileceği kabul edilmelidir. Bu noktada işçi ile devredilen kısım üzerinde temlik

alacaklısının alacaklı sıfatına sahip olduğundan ve bu alacaklı sıfatının işverene karşı yöneltilebileceğinden bahsedilecektir.

## **9.2 Kıdem Tazminatından Sorumluluk**

### **9.2.1 Genel Olarak**

İş sözleşmesinin feshine bağlı olarak ortaya çıkan kıdem tazminatının ödenmesinde borçlu sıfatı doğal olarak işverene aittir. İşveren üzerine yüklenen bu kıdem tazminatı borcunu diğer işveren veya sigorta şirketlerine, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi gereği sigorta da ettiremez.

Kural olarak kıdem tazminatının borçlusu işveren olmakla birlikte işverenin sorumluluğu noktasında istisna bir kısım düzenleme ve durumlar bulunmakta olup aşağıda bu durumlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

### **9.2.2 İşyerinin Devri Halinde Sorumluluk**

İşyerinin devri halinde işverenlerin kıdem tazminatından kaynaklı olan sorumluluğu 8.1.5 numaralı başlık içerisinde ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

1975 tarihli Kanun düzenlemesi sonrasında işçinin çalıştığı işyerinin devri halinde devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu düzenlenmiş olup kanun düzenlemesi uyarınca kıdem tazminatı ödemesinden kaynaklı borçlu sıfatının hem devreden işverende hem de devralan işverende doğacağından söz etmek mümkün olacaktır.

### **9.2.3 Asıl-Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Halinde Sorumluluk**

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisi, 4857 sayılı Kanunun ikinci maddesinde belirlenmiş olup kurulabilmesi için birtakım şartların varlığı aranmaktadır. İşin tamamında veya belirli bir bölümünde asıl işin gereği veya teknik uzmanlık gerektiren bir durumun varlığı halinde o işte çalışmayla sınırlı kalmak üzere işveren tarafından alt işveren ile çalışma ilişkisinin kurulabileceği düzenlenmektedir.

Anılan madde kapsamında ayrıca asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında çalışan bir işçinin, işçilik alacaklarından dolayı asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumlu oldukları düzenlenmektedir. Taraflar arasındaki bu müşterek ve müteselsil sorumluluk karşısında hem asıl işverenin hem de alt işverenin işçinin kıdem tazminatında borçlu sıfatına haiz olduğu ve birlikte sorumlu oldukları kabul edilmektedir. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda bu düzenlemeye paralel sonuçlara ulaşmıştır<sup>260</sup>.

<sup>260</sup> Y9HD, 01.11.2022 T, 2022/8218 E, 2022/13982 K. (Kazancı İçtihat).

#### 9.2.4 Birlikte İstihdam Halinde Sorumluluk

İşçinin çalışmakta olduğu işyerinde birden fazla işveren olması halinde tüm işverenlerin bu ilişkiden sorumlu olacağı düzenlenmektedir<sup>261</sup>. Uygulamada bu durum ise genelde iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır.

İlk durum işçinin çalışmakta olduğu işyerinin bir adi şirket yahut şahıs şirketi olması halidir. Adi şirketin varlığı halinde tek işverenin adi şirket sahibi olabileceği gibi birden fazla işverenin de adi şirket sahibi olabilmesi mümkündür. Bu durumda adi şirketin tüm ortaklarına karşı işçi alacaklı sıfatına haiz olacak, işveren adi şirket ortaklarının tamamı ise borçlu sıfatını kazanacaktır<sup>262</sup>.

Bir diğer durum ise konut çalışanları bakımından karşımıza çıkmaktadır. Kapıcı ve konut görevlisi olan çalışan işçilerin işverenleri, çalıştığı apartman veya site içerisinde ikamet eden tüm kat malikleridir. Birlikte istihdam kuralları çerçevesinde işçi olan kapıcı ile tüm kat malikleri arasında, kat maliklerini temsilen site veya apartman yönetimleri tarafından kurulan iş sözleşmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işçinin kıdem tazminatı borçlusu olarak tüm kat malikleri birlikte istihdamdan kaynaklı olarak işveren sıfatını yüklenmiş olması nedeniyle işçiye karşı sorumludurlar. Uygulamada her ne kadar tüzel kişiliği olmasa da usul ekonomisi ve yargılama seyrini kolaylaştırabilmek adına kapıcı veya apartman görevlisi olarak çalışan işçilerin kıdem tazminatına yönelik taleplerini kat maliklerini temsilen apartman veya site yönetimine yöneltmektedir. Apartman veya site yönetimleri tüm kat maliklerini temsilen yargılama süreci içerisinde yer almakta olup tazminat ödeme yükümlülüğünün doğması halinde yine kat malikleri adına hareket etmektedir. Temel ilişkide ise işçinin asıl işvereni tüm kat malikleri olduğundan kıdem tazminatı talebine karşılık her biri müşterek ve müteselsil borçlu konumundadır.

#### 9.2.5 İşverenin İflası Halinde Sorumluluk

İşverenin iflas etmesi ve iş sözleşmesinin bu haliyle sona ermesi halinde işveren mali olarak yükümlülüğü yerine getirmesi mümkün olmayacaktır. Buna karşılık İcra İflas Kanunu'nun İflas Kitabına yönelik hükümleri içerisinde işçilik alacaklarının iflas masasında birinci sıradan imtiyazlı alacaklar içerisinde olduğu kabul edilmektedir<sup>263</sup>. Burada bahsedilen

---

<sup>261</sup> Karaca Yağcı, s. 118 vd.

<sup>262</sup> Y9HD, 02.03.2021 T, 2016/34380 E, 2021/5392 K; Y22HD, 19.12.2017 T, 2017/15224 E, 2017/29121 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>263</sup> Madde 206 – (Değişik: 3/7/1940-3890/1 md.)

... (Değişik dördüncü fıkra: 17/7/2003-4949/52 md.) Teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar masa mallarının satış tutarından, aşağıdaki sıra ile verilmek üzere kaydolunur:  
Birinci sıra:

imtiyaz ise iflastan doğan tüm alacaklar içerisinde değil, özel hukuk ilişkisinden kaynaklı olan imtiyazları kapsamaktadır<sup>264</sup>.

İflas halinde iflas masasında alacakların sıralamasında ilk sıra hakkı rehinli alacakların karşılanmasına bağlanmıştır. Rehinli alacakların ödenmesinden sonra ikinci sırada kamu alacakları yani vergi harç vb. ödemeler gelmektedir. Vergilerin ödenmesi akabinde artan para kullanımı öncelikle iflas masrafları olan ve masa giderleri olarak tabir edilen giderlere harcanmaktadır.

Tüm bu ödemeler sonrasında arta kalan miktarlarda artık özel hukuk ilişkisinden kaynaklı borçların tasfiyesi söz konusudur. Bu aşamada ise işçilik alacaklarının imtiyazlı özelliği devreye girmekte, özel hukuk alacakları içerisinde işçilik alacakları ilk sıradan kendisine yer bulmaktadır. İflasın açılmasından önceki bir yıl içerisinde doğmuş olmak kaydıyla işçilik alacakları diğer alacaklardan öncelikli bir şekilde ilk sıradan iflas masasına kaydedilecektir<sup>265</sup>.

### 9.3 Kıdem Tazminatının Ödenmesi ve Faiz

Kıdem tazminatı kural olarak fesih ile doğmakta, doğduğu anda tek seferde ödenmesi gerekmektedir. Tarafların üzerinde mutabık kalması halinde tazminat bedelinin ödeme şeklini ve işletilecek faizi düzenleme imkanları bulunmaktadır.

Kıdem tazminatı ödeme yükümlüsü olan işveren tarafından, doğduğu anda kıdem tazminatının ödenmemesi belirli yaptırımlara bağlanmıştır. Kıdem tazminatının zamanında ödenmesi yükümlülüğüne uygun davranmayan işverenlere karşı 1475 sayılı Kanun ile ayrı bir faiz düzenlemesi getirilmiştir. Düzenleme uyarınca kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi işleyecektir. Yargıtay da kıdem tazminatının gecikmesinde uygulanacak olan faizin en yüksek banka mevduat faizi olduğunu<sup>266</sup> en yüksek banka mevduat faizinin fesih tarihi itibarıyla hesaplanması gerektiğini<sup>267</sup> belirtmektedir. Kıdem tazminatının ödenmemesi nedeniyle görülen bir yargılamada hakim tarafından kıdem tazminatı alacağının var olduğu ve davanın kabul edildiği durumlarda fesih tarihi olan ödeme

---

A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,

B) İşverenlerin, işçiler için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzel kişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları...”

<sup>264</sup> İbrahim Aşık, Yakup Oruç, Ozan Tok, Ömer Faruk Saçar, İcra ve İflas Hukuku, Ankara 2022, s. 600 vd.

<sup>265</sup> Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, İcra ve İflas Hukuku, Ankara 2022, s. 336,610.

<sup>266</sup> Y9HD, 06.07.2004 T, 2004/8053 E, 2004/17234 K. (Kazancı İçtihat).

<sup>267</sup> Y22HD, 04.12.2017 T, 2015/19662 E, 2017/27763 K. (Kazancı İçtihat).

gününden gecikme dönemine kadarki dönemde işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilecektir<sup>268</sup>.

Kıdem tazminatı uygulanacak faiz yönünden ihbar tazminatından ayrılmaktadır. Zira ihbar tazminatında ödeme yükümlüsü aleyhine çıkan tazminat bedeli için belirlenecek faiz yasal faizdir. Yasal faizin işletilebilmesi için de borçlunun temerrüde düşürülmüş olması şartı aranmaktadır. İhbar tazminatını talep eden bir işçi bu talebini işverene bildirerek temerrüt şartını gerçekleştirmelidir. Uygulamada ispat kolaylığı açısından temerrüt şartının ihtarname keşide edilmesi suretiyle gerçekleştirilmektedir. Bunun haricinde 6325 sayılı Arabuluculuk Kanunu ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca gerçekleştirilecek dava şartı arabuluculuk süreci sonucunda düzenlenen anlaşamama tutanağı ile temerrüt olgusunun gerçekleştiği kabul edilmektedir. Dava süreci içerisinde talep edilen ihbar tazminatı açısından da ayrıca davadaki harca esas değerın önemi bulunmaktadır. Zira ihbar tazminatının kısmi davaya konu edilmesi ve fazlaya ilişkin hakların saklı tutularak başlangıçta daha düşük bir değer üzerinden ihbar tazminatı talebinin harçlandırılması halinde mahkeme tarafından karar aşamasında iki ayrı kalem hesabı gerçekleştirilecektir. Dava başında talep edilen tutar yönünden temerrüt şartının gerçekleştirildiği ilk tarih faiz hesabının başlangıcı olarak dikkate alınacak, miktarın artırıldığı ıslah dilekçesi ile artırılan ihbar tazminatı talebi bakımından ise faizin başlangıç tarihi ıslah dilekçesinin harçlandırılarak mahkemeye verildiği tarih olarak dikkate alınacaktır. Kıdem tazminatı açısından ise yargılamaya konu değerın kısmi dava olarak ileri sürülüp sürülmemiş olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı talebinin kabul edilmiş olması halinde kıdem tazminatına işletilecek olan faiz, fesih tarihinden itibaren uygulanacak en yüksek banka mevduat faizidir. Kıdem tazminatı bakımından getirilen bu düzenlemenin temel amacı ise uzun yargılama süreci içerisinde işçilerin yüksek enflasyon karşısında değer kaybına uğramasını engellemek ve kıdem ödemesinin geciktirilmesi ile kıdem tazminatı bedelinin düşük bir kredi kapısı olarak işverenler tarafından kullanılmasını engelleyerek işçinin hakkını korumaktır<sup>269</sup>.

#### **9.4 Kıdem Tazminatında Zamanaşımı**

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'ndan önceki dönem içerisinde kıdem tazminatları genel anlamda zamanaşımı hükümlerinin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi tabi olarak 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi iken, 12.10.2017 tarihli 7036 sayılı İş

---

<sup>268</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Ekonomi, s. 269; Süzek, Değerlendirme 1989, s. 79-80; Demircioğlu-Centel, s. 195; Seracettin Gökteş, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020, s. 416; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 660-661; Süzek, s. 791.

<sup>269</sup> Süzek, s. 792.

Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile 4857 sayılı Kanuna eklenen 3. madde gereği kıdem tazminatının zamanaşımı süresi 5 yıl olarak yeniden düzenlenmiştir<sup>270</sup>.

Söz konusu kanun düzenlemesi geçişinde iş sözleşmesi 12.10.2017 tarihinden önce feshedilen iş sözleşmesinden kaynaklı zamanaşımı sorununun önüne geçebilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun içerisinde geçici 8. madde düzenlemesi getirilmiştir. Bu madde ile değişiklikten önceki zamanaşımı sürelerinin aynen işlemeye devam edeceği, madde yürürlüğe girdikten sonra ise maddede belirtilen süreden uzun bir zamanaşımı süresinin mevcut olması halinde madde hükmünün uygulanacağı düzenlenmektedir. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse 01.01.2011 tarihinde feshedilen bir sözleşmeden kaynaklı kıdem tazminatı süresi TBK'nun 146. maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi olup 01.01.2021 tarihinde sona ermektedir. Ancak 01.01.2016 tarihinde sona eren bir iş ilişkisinde zamanaşımı süresi 7036 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanuna eklenen 3. madde uyarınca 12.10.2022 tarihi itibarıyla dolduğu kabul edilecektir.

Günümüz itibarıyla geçiş dönemi öncesinden doğmuş olan ve TBK m.146 uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi olan kıdem tazminatları yönünden zamanaşımı süresi dolmuştur.

---

<sup>270</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: Süzek, Değerlendirme 1998, s. 130-131.

## 10. SONUÇ

Kıdem tazminatı kendisine ilk kez yer bulduğu 3008 sayılı İş Kanunu ile hukuk sistemimiz içerisinde yer almaya başlamış, günümüze gelene kadar pek çok kanun değişikliğine uğramıştır. Kıdem tazminatı fonunun kurulamamış olması neticesinde de son halini 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi içerisinde almış, günümüzde de 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi geçerliliğini korumaya devam etmektedir.

Kıdem tazminatının niteliği açısından ortaya pek çok farklı görüş konulmuş olsa da Yargıtay içtihadı ile ortaya çıkan ve geniş kabul gören kendine has bir nitelik taşıdığı görüşü güncel anlamda geçerliliğini koruyan ve kabul gören görüştür. Kıdem tazminatı Yargıtayın içtihatları ile kendisine tanım bulmuş, işçinin emeğinin ve yıpranmasının karşılığı olan bir tür tazminat olduğu kabul edilmiştir.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için 1475 sayılı Kanun uyarınca asgari bir yıllık çalışmasının olması ve iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılabilecek şekilde sona ermiş olması gerekmektedir. Asgari bir yıllık şart, ilk düzenlemelerin yapıldığı 3008 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak son haline gelmiştir. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdiği haller ise 1475 sayılı İş Kanunu içerisinde düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra iş sözleşmesinin sona ermesine yönelik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddeleri inceleme açısından büyük önem taşımaktadır.

İş akdinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesine yönelik 1475 sayılı Kanun düzenlemelerinin yanı sıra 1475 sayılı Kanunun 16 ve 17. maddelerine uygun şekilde kaleme alınan, 4857 sayılı Kanunun 24 ve 25. maddeleri ile iş sözleşmesinin taraflarca haklı nedenle feshedilmesi düzenlenmiştir. İşçi açısından fesih nedenlerinin düzenlendiği 24. madde uyarınca yapılacak fesih işlemlerinde ve işveren tarafından 25. madde kapsamında gerçekleştirilecek fesih işlemlerinde 2 numaralı bent istisna olmak kaydıyla işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olacaktır.

Hazırlanan bu çalışma içerisinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmaması hususu değerlendirildikten sonra kıdem tazminatının hesaplanması konusu ele alınmaktadır. İşçinin iş sözleşmesi uyarınca fiili hizmet süresinin ne olduğu, işe başlama ve iş sözleşmesinin fesih tarihinin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. İş sözleşmesi kapsamında çalışan bir işçinin fiili olarak çalışmaya başladığı süreden iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçen süre kıdem tazminatına esas çalışma süresi olup kıdem tazminatı hesaplaması bu çalışma

süresine göre hesaplanacaktır. 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca her bir çalışma yılı için 30 günlük ücret tutarında işçiye kıdem tazminatı ödeneceği, artan ay ve günlerin ise aynı hesap uyarınca orantılanarak artık sürelerin hesabının gerçekleştirileceği düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatında bir diğer çözümlenmesi gereken mesele kıdem tazminatına esas ücretin belirlenmesidir. Kıdem tazminatının hesabında işçinin 30 günlük brüt ücretinin hesaplanmada kullanacağı kanun ile düzenlenmiş, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücret için “giydirilmiş brüt ücret” kavramı getirilerek işçinin maddi bir karşılığı olan hak edişlerinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı değerlendirilmiştir. Maddi bir karşılığı olan ve süreklilik arz eden yan haklar veya ödemelerin brüt ücrete dahil edilerek tüm bu hak edişlerin toplamı neticesinde giydirilmiş brüt ücret hesabına ulaşılacak ve kıdem tazminatı tespit edilen bu brüt ücret miktarı üzerinden hesaplanacaktır.

Kıdem tazminatına esas olan giydirilmiş brüt ücret kavramı ise sınırsız bir kavram değildir. Her yıl yeniden değerlendirilen ve enflasyon ile orantılı bir şekilde Devlet Memurları Kanunu kapsamında belirlenen kıdem tazminatının tavan miktarı bulunmaktadır. Bu tavan miktar, kanun düzenlemesi ile kıdem tazminatına esas ücreti sınırlandıran bir düzenleme olup aşılması hali işveren yönünden idari yaptırım sonucuna ulaşmaktadır. İşçi açısından bakıldığında ise kıdem tazminatının tavan miktarı aşarak ödenmesi halinde yapılan bu ödemeler ücret niteliğindedir. Burada ise gelir vergisinden istisna olan kıdem tazminatının aksine ücretin niteliği gereği gelir vergisi, damga vergisi ve SGK prim kesintisi ile karşı karşıya kalması söz konusudur.

Kıdem tazminatında tavan kuralı ise günümüz şartlarında sosyal hayatın ihtiyaçlarını karşılama noktasında işçilerin aleyhine durumlara sebebiyet vermektedir. Devlet Memurları Kanunu kapsamında belirlenen ve her yıl yeniden değerlendirme oranlarında artırılan kıdem tazminatı tavan miktarı günümüz şartlarında tespit edilen gerçek ücretlerin çok altında kalmıştır. İşçiler açısından bir çeşit güvence olarak değerlendirilen kıdem tazminatı miktarı günümüz şartlarında iş sözleşmesi sona eren işçi açısından artık bu güvence olma özelliğini fiilen yitirmiş durumdadır. Günümüz şartlarına uygun bir şekilde kıdem tazminatında tavan düzenlemesinin yeniden gözden geçirilmesi, düzenlemenin tamamen kaldırılması veya işçi lehine olacak şekilde tavan miktarının yeniden düzenlenmesi gerekliliği bulunmaktadır.

Kıdem tazminatının alacaklısı kural olarak işçidir. Emeğinin ve yıpranmasının karşılığı olarak kıdem tazminatına hak kazanan işçi bu tazminat alacağının da doğrudan alacaklısı konumundadır. Kıdem tazminatı alacağının işçinin ölümü ve şartlarının bulunması halinde

mirasçuları tarafından talep edilebilmesi mümkün olduğu gibi kıdem tazminatının işçi tarafından temlik edilmesi de mümkündür.

Kıdem tazminatının borçlusu ise kural olarak işverendir. İşçinin son çalışmasının gerçekleştiği işveren kıdem tazminatından sorumludur. Bununla birlikte işyerinin devri, sigortalılığın birleştirilmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen çalışmalar kapsamında kıdem tazminatı sorumlusu olan işverenin birden fazla olması, bu sorumluluğun çalışma dönemleri ile sınırlı olması veya müşterek ve müteselsil sorumluluktan bahsedilebilmesi de mümkündür. İşverenin iflası halinde işçilik alacaklarının durumunun belirlenmesi de önem arz etmektedir. İflas masasına tabi olan işçilik alacaklar imtiyazlı alacak olarak kabul edilmekte ve özel hukuk alacağı olarak ilk sırada yer almaktadır. Bununla birlikte kıdem tazminatından sorumlu işverenin iflası halinde oluşturulacak iflas masasında öncelikle rehin hakları sonrasında vergi, resim, harç gibi devlet alacakları tahsil edildikten sonra kalan miktarda iflas masasının masraf ve giderleri de düşülür. Tüm bu kesintilerden sonra özel hukuk alacaklarının alacak haklarına yönelik oluşturulan sıra cetvelinde imtiyazlı alacak sahibi olarak işçilik alacakları ve dolayısıyla kıdem tazminatı yer almaktadır.

Kıdem tazminatı feshe bağlı bir alacak olduğundan iş sözleşmesi sona erdiğinde kural olarak tek seferde ve derhal ödenmesi söz konusudur. Taraflarca aksi kararlaştırılması ve vadelenendirilmesi yahut taksitlendirilmesi mümkündür. Bunun yanı sıra kendine has bir niteliği olan kıdem tazminatında gecikme yaşanması halinde faiz hesabı fesih tarihinden itibaren hesap edilmekte ve yine özel düzenleme uyarınca en yüksek mevduat faizine göre faiz hesabı gerçekleştirilmektedir.

Son olarak kıdem tazminatının zamanaşımı meselesine değinmek gerekmektedir. Kıdem tazminatında zamanaşımı, kıdem tazminatı borçlusu tarafından ileri sürülebilecek bir savunma defii niteliği taşımaktadır. Bu nedenle bir yargılamaya konu olması halinde zamanaşımı hususu hakim tarafından resen gözetilebilen bir hak düşürücü süre değildir. Kıdem tazminatında zamanaşımı 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile değişikliğe uğramıştır. Kanun düzenlemesi öncesinde kıdem tazminatının kendine has bir tazminat olması nedeniyle Türk Borçlar Kanunu uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu kabul etmekteyken kanun düzenlemesi sonrasında kıdem tazminatı dahil her türlü işçilik alacağının 5 yıllık zamanaşımına tabi olacağı düzenlemesine yer verilmiştir. 2018 yılında getirilen bu düzenleme için öncelikle geçiş düzenlemesi yapılmış ve günümüzde geçiş süreci tamamlanmış olduğundan kıdem tazminatında 5 yıllık zamanaşımı kalıcı hale gelmiştir.

## KAYNAKÇA

- **AKDENİZ, Ayşe Ledün:** İş İlişkilerinde İmkansızlık, İstanbul 2018 (İmkansızlık).
- **AKDENİZ, Ayşe Ledün:** Vekalet Sözleşmesine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Sicil, 41, 2019, 152-165.
- **AKYİĞİT, Ercan:** İş Kanunu Şerhi, C. I-II, B. 3 Ankara 2008.
- **AKYİĞİT, Ercan:** Kıdem Tazminatı, B. 2, Ankara 2010 (Kıdem Tazminatı).
- **AKYİĞİT, Ercan:** İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi, Sicil, 16, Aralık 2009, 53-62 (Tutukluluk).
- **AKYİĞİT, Ercan:** Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçlar, Sicil, 22, Haziran 2011, 32-45 (Ölüm).
- **AKYİĞİT, Ercan:** İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, Ankara 1999 (Kıdem).
- **ALP, Mustafa:** Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara 2009.
- **ALP, Mustafa:** İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, İHSGHD, 17, 2008, 27-46 (İkale).
- **ALPAGUT, Gülsevil:** Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020.
- **ARBAK, Merve:** İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021.
- **ARICI, Kadir:** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.
- **ARSLAN DURMUŞ, Seda:** İş Hukukunda Kıdem Kavramı, B. 4, İstanbul 2021.
- **ARSLAN ERTÜRK, Arzu:** İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014.
- **ASTARLI, Muhittin:** İş Hukukunda İkale, Ankara 2013.

- AŞIK, İbrahim- ORUÇ, Yakup- TOK, Ozan- SAÇAR, Ömer Faruk:** İcra ve İflas Hukuku, Ankara 2022.
- ATABEK, Reşat:** İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938.
- ATALI, Murat- ERMENEK, İbrahim- ERDOĞAN, Ersin:** İcra ve İflas Hukuku Ankara 2022.
- AYDINLI, İbrahim:** İradenin Zayıf Taraf Yararına Yorum (Contra Stipulatorem Fort, In Dubio Minus) İlkesi Işığında İşverenin Feshini Talep Etme İradesi, İstifa veya İkale Anlamına Gelir Mi? Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C. I, İstanbul, 2011.
- BAKIRCI, Kadriye:** İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000.
- BAŞTERZİ, Fatma:** Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006.
- BAŞTERZİ, Süleyman:** Kısa Çalışma, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul 2020.
- BAYCIK, Gaye:** İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.
- BAYRAM, Fuat:** Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İHSGHD, 14, 2007, 551-574.
- BEDÜK, Mehmet Nusret:** İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı, Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz:** Deneme Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Temmuz 2012, 47-84.
- CANBOLAT, Talat:** İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2010.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen:** 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenler Sendikası, İstanbul 2005.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen:** İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2017, İstanbul 2019 (Değerlendirme 2017).
- CANIKLIOĞLU, Nurşen:** İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara 2016 (Sempozyum).

- CANIKLIOĞLU, Nurşen:** Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, TİSK, Ankara 2014 (Seminer).
- CANIKLIOĞLU, Nurşen:** Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına, Hizmet Sözleşmesinin Devrine ve Sona Ermesine İlişkin Hükümleri, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler, Ankara 2014 (Yeni Gelişmeler).
- CENGİZ, İftar:** İş Sözleşmesinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019.
- CENTEL, Tankut:** İş Hukuku, B.17, İstanbul 2013.
- CENTEL, Tankut:** Kısmi Çalışma, İstanbul 1992 (Kısmi Çalışma).
- CENTEL, Tankut:** Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil, 43, 2020, 11-29 (Covid).
- ÇELİK, Nuri:** Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş, 2002, 335-356.
- ÇELİK, Nuri- CANIKLIOĞLU, Nurşen- CANBOLAT, Talat- ÖZKARACA Ercüment:** İş Hukuku Dersleri, B.36, İstanbul 2023.
- ÇENBERCİ, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara 1986.
- ÇİL, Şahin:** Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara 2009.
- ÇİL, Şahin:** Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil, 13, Mart 2009, 59-74.
- DEMİR, Ender:** Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C. I, Ankara 2016.
- DEMİR, Fevzi:** En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B. 7, İzmir 2013.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat- CENTEL, Tankut:** İş Hukuku, B.17, İstanbul 2013.
- DOĞAN, Sevil:** İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara 2016.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra:** İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.

- DOĞAN YENİSEY, Kübra:** İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011 (Armağan).
- DOĞAN YENİSEY, Kübra:** İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, İstanbul 2018 (Değerlendirme 2016).
- EKMEKÇİ, Ömer:** Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar, Sicil, 14, 2009, 47-59.
- EKMEKÇİ, Ömer-YİĞİT, Esra:** Bireysel İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2023.
- EKONOMİ, Münir:** İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987.
- EKONOMİ, Münir:** Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997 (Armağan).
- EKONOMİ, Münir:** İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ile İş Güvencesi Davasından Feragat ve Sulh, Karar İncelemesi, YKİ, 1, 2006 (Sona Erme).
- EKONOMİ, Münir:** Yeni İş Arama İzni ve Uygulaması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010 (İş Arama İzni).
- EKONOMİ, Münir- EYRENCİ, Öner:** Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001 (Devir).
- ERENER, Ebru:** Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2017.
- ERGİN, Hediye:** İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı, Sicil, 38, 2017, 54-64.
- ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül:** İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara 2020.
- ERTÜRK, Şükran:** 4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- ESENER, Turhan:** İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner- TAŞKENT, Savaş- ULUCAN, Devrim- BASKAN, Esra:** İş Hukuku, B. 10, İstanbul 2020.
- GÖKTAŞ, Seracettin:** Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020.

- **GÜNAY, Cevdet İlhan:** İ kale Sözleşmesi, Çimento İşv., Eylül 2009. (İ kale)
- **GÜNAY, Cevdet İlhan:** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 6, Ağustos 2020.
- **GÜVEN, Ercan- AYDIN, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2007.
- **GÜZEL, Ali:** İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014.
- **GÜZEL, Ali- OKUR, Ali Rıza- CANIKLIOĞLU, Nursen:** Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 18, İstanbul 2020.
- **KARACA YAĞCI, Aybüke:** Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu, B. 1, İstanbul, 2022.
- **KOÇ, Sedef:** İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011.
- **KORKUSUZ, Refik- UĞUR, Suat:** Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 5, Bursa 2016.
- **MANAV ÖZDEMİR, A. Eda:** Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil, 43, 2020, 126-157.
- **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi- ASTARLI, Muhittin- BAYSAL, Ulaş:** İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku, B. 3, Ankara 2019.
- **MUTLAY, Faruk Barış:** 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Deneme Kaydı İçeren İş Sözleşmelerine İlişkin Sorunlar ve Sözleşmenin Tazminatsız Sona Erdirilmesinin Anlamı, İHSGHD, 61, 2019, 39-80 (Deneme).
- **MUTLAY, Faruk Barış:** Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranılan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu, Sicil, 41, 2019, 130-151 (Prim).
- **MUTLAY, Faruk Barış- İŞÇİ, Bülent Ferat:** İşçi Alacaklarının Muaccel Olduğu Anlar ve Zamanaşımı Süreleri ile Zamanaşımı Bakımından Özellik Arz Eden Bazı Durumların Değerlendirilmesi, İHSGHD, 64, 2019, 1491-1583.
- **NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, B. 5, İstanbul 2014.

- **NARMANLIOĞLU, Ünal:** Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973 (Kıdem Tazminatı).
- **NARMANLIOĞLU, Ünal:** Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000 (Armağan).
- **NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2007, İstanbul 2009 (Değerlendirme 2007).
- **NARMANLIOĞLU, Ünal:** İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998 (Fesih).
- **OCAK, Uğur:** Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, K. 1, B. 6, Gaziantep 2018.
- **OĞUZMAN, M. Kemal:** Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- **ODAMAN, Serkan:** İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.
- **ÖKTEM SONGU, Sezgi:** Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C. I, İzmir 2014.
- **ÖZDEMİR, Erdem:** "Sulh Sözleşmesi" Yargıtay 9. Ve 22. Hukuk Daire Kararlarının İncelenmesi, Sicil, 30, 2013, 50-66.
- **ÖZKARACA, Ercüment:** İş Güvencesinin Kapsamı, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.
- **ÖZKARACA, Ercüment:** Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, ÇT, 36, 2013/1 (Sigortalılık).
- **ÖZKARACA, Ercüment:** Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı, Karar İncelemesi, Sicil, 20, 102-110 (İş Arama İzni).
- **REİSOĞLU, Seza:** Hizmet Akdi, Ankara 1968.
- **SAVAŞ, Fatma Burcu:** İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007.

- **SAYMEN, Ferit Hakkı:** Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- **SOYER, M. Polat:** Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, ÇT, 16, 2008/1 (Deneme).
- **SOYER, M. Polat:** Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, Sicil, 22, Haziran 2011, 12-21.
- **SÖZER, Ali Nazım:** Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, B. 4, İstanbul 2019.
- **SÜMER, Haluk Hadi:** İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Konya 2019.
- **SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B. 23, İstanbul 2023.
- **SÜZEK, Sarper:** İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976 (Karşılaştırma).
- **SÜZEK, Sarper:** İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989 (Askı).
- **SÜZEK Sarper:** Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, Sicil, 14, Haziran 2009, 5-28 (Sicil).
- **SÜZEK, Sarper:** Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1998 (Değerlendirme 1989).
- **SÜZEK, Sarper:** Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1998, İstanbul 2000 (Değerlendirme 1998).
- **SÜZEK, Sarper:** “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları” Konulu Tebliğe (Prof. Dr. Ali Güzel) Yorum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul 2014 (Sona Erme).
- **SÜZEK, Sarper:** İşyerinin Devri ve Hukuki Sonucu, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. I, İzmir 2014 (İşyeri Devri).
- **ŞAHLANAN, Fevzi:** İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2008, Ankara 2010.
- **ŞAHLANAN, Fevzi:** İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2012, Ankara 2014 (Değerlendirme 2012).

- ŞAHLANAN, Fevzi:** Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1979-1983, İstanbul 1985 (Değerlendirme 1983).
- ŞAHLANAN, Fevzi:** Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği, Sicil, 12, Aralık 2008, 44-46 (Tavan).
- ŞAHLANAN, Fevzi:** Tutukluluk Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Karar İncelemesi, Tekstil İşv., Hukuk 74, Ekim 2012 (Tutukluluk).
- ŞAHLANAN, Fevzi:** Yaş Koşulu Hariç Emekliliğin Diğer Koşullarını Tamamlayan İşçinin Kıdem Tazminatı, Tekstil İşv., Şubat 2010 (Yaş).
- TANDOĞAN, Haluk:** Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, C. II, B. 3, Ankara 1987.
- TAŞKENT, Savaş:** İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009, Ankara 2011.
- TAŞKENT, Savaş:** İş Sözleşmesinin İkale Yolu ile Sona Erdirilmesi, Kamu-İş, 2011 (İkale).
- TUNCAY, A. Can- EKMEKÇİ, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku, Dersleri, B. 20, İstanbul 2019.
- TUNÇOMAĞ, Kenan:** İş Hukuku, C. I, B. 4, İstanbul 1986
- TUNÇOMAĞ, Kenan- CENTEL, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz:** İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019.
- UŞAN, Fatih:** Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994 (Çıraklık).
- UŞAN, Fatih:** Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009.
- YAVUZ, Cevdet:** Türk Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, B. 10, İstanbul 2014.