

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK 96

SAYI: 42 - HAZİRAN 2015

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



DOĞUM YAPAN KADIN İŞÇİYE SÜT İZNI VERİLMEMESİ

(Karar İncelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2010/33459

Karar No: 2012/2569

Tarihi: 01.02.2012

Karar Özeti:

Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, anılan yasada öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken talebin kabulü hatalı olmuştur.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 66, 74, 104

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret, yol ücreti, yemek ücreti, fazla mesai ve süt izni alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi C. Ç. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Karar

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı, iş sözleşmesini yeni atanan bölge müdürünün yaptığı toplantılarda sürekli olarak kendilerini rencide edici sözler sarf ettiği gerekçesiyle haklı olarak feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile süt izni ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı, davacının iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihle haklı olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1) Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2) Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1,5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme 10/06/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı Kanun'un 74. Maddesi'yle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmesinin yaptırımını da anılan yasanın 104. Maddesi'nde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olmuştur.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan harcın istek halinde ilgiliye iadesine 01/02/2012 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Doğum yapan kadın işçiye süt izni verilmemesinin yaptırımını ve bu sürenin iş süresinden sayılıp sayılmaması ve dolayısıyla söz konusu süre de dikkate alınarak işçinin fazla çalışma hakkının doğup doğmadığı tespit edebildiğimiz kadarıyla ilk kez Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski sayılabilecek bir kararına konu olmuş ve bu karar öğretide haklı olarak eleştirilmiştir (Bakınız Y9HD 1/5/2007 - 2007/4893 - 2007/13796 Sayılı Karar ve Kayhan Özel tarafından incelenmesi Çalışma ve Toplum 2011/1 sh.325 vd.). İnceleme konumuz karar ise yüksek mahkemenin konu hakkında 2007 tarihli karardaki görüşünü 2012 tarihinde de sürdürmesi nedeniyle güncelliğini hiç kaybetmeyecek olan bu konuya ilişkin Yüksek Mahkeme'nin yeni tespit edebildiğimiz bu kararını incelemeyi uygun gördük.

1. Bilindiği gibi 1475 Sayılı Mülga İş Kanunu'nun 70'inci Maddesi'nde doğum yapan kadın işçiye süt izni verileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamakta idi. Ancak Kanun'un 81'inci Maddesi gebe ve emzikli kadınların hangi şartlarda çalıştırılacağına ve ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğuna ilişkin hususların bir tüzükle gösterileceğini

öngörmüş ve sözkonusu tüzük "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük" adıyla yayınlanmıştı (RG 10/4/1987-No 19427). Sözkonusu tüzüğün 6. Maddesi, doğum yapan kadın işçilere günde iki defa ayrı ayrı kullanılmak üzere kırkbeşer dakikalık süt izni verileceğini düzenlemişti. Buna karşılık 1475 Sayılı Kanun'un 62. Maddesi'nin (d) Bendi'nde süt izninde geçen sürenin iş süresinden sayılacağı hükme bağlanmış idi. Ancak Yargıtay süt izni verilmesi yönünde bir zorunluluğun yasada bulunmadığı gibi; verilmeyen süt izinleri için ücret ödenmesi gerektiğinin de yasada öngörülmediği gerekçesiyle 2001 yılında doğum yapan kadın işçinin bu talebini 2007 yılında verdiği yukarıda belirtilen kararıyla reddetmişti. Yüksek Mahkeme karar tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olması nedeniyle yukarıdaki gerekçeye ek olarak inceleme konumuz karardaki gerekçeleri de o tarihteki yukarıda belirttiğimiz kararında da aynen yer vermiş idi.

2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ise süt izni konusuna kanunda açıkça yer verilmiştir. 4857 Sayılı Yasa'nın 74/on Maddesi'nde yer alan düzenlemeye göre; "kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılır." Bu konuya ilişkin yönetmelik ise "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" adıyla 16.08.2013 tarih ve 28737 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Emzirme izni ya da süt izni olarak adlandırılan bu süreyi, kadın işçi dilerse birden fazla parçaya bölebilir. Özellikle iş yeri ile evi arasında mesafenin az olduğu hallerde kadın işçi gün içinde toplam bir buçuk saati aşmayacak şekilde bu iznini bölerek kullanabilir. Öte yandan günün hangi saatinde bu izni kullanacağı da kadın işçinin talebine bırakılmıştır. Ancak, uygulamada işçinin ev-iş yeri arasındaki mesafenin özellikle büyük şehirlerde uzak olması nedeniyle işverenin ve işçinin talepleri doğrultusunda, uygulamada süt izinleri işten 1,5 saat erken çıkma, haftada bir gün işe gelmeme veya 1 yaşına kadar kullanacağı süt izinleri toplamı olarak 40 iş günü işe gelmeme gibi şekillerde kullanılmaktadır. Fiili zorunluluktan kaynaklanan bu uygulamaların kanunun amacına ve hükmün düzenlenme biçimine uygun olduğu söylenemez.

3. İnceleme konumuz karardan da anlaşıldığı gibi süt izninin doğum yapan kadın işçiye kullanılmaması halinde işverenin sorumluluğuna ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görüşünün işveren hakkında idari para cezası uygulanması şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay'a göre; "Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıl kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesi'yle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, anılan Yasa'nın 104. Maddesi'nde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Zira davacı işçinin haftalık 45 saati aşan fazla çalışmaları hesaplanmış ve hüküm altına alınmıştır. Süt izni

ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebi kabulü hatalı olmuştur." Yüksek Mahkeme'nin bu görüşüne katılmak mümkün değildir. Kanun hem 74'üncü Maddesi'nde hem de 66'ncı Madde'nin (e) Bendi'nde açıkça süt izni süresinin iş süresinden sayılacağını çok açık bir şekilde belirtmiştir. Hal böyle iken, süt izni hakkı olan bir kadın işçiye bu hakkının kullanılmadığı durumlarda işveren lehine sebepsiz bir zenginleşme doğacağı açıktır. Bir sürenin iş süresinden sayılması işçinin fazla çalışma talebiyle açtığı davada da, kanunun öngördüğü farazi iş süresi olarak dikkate alınmalıdır. Sözkonusu süre çalışılmış gibi dikkate alınarak haftalık çalışma süresi ve dolayısıyla fazla çalışma hesabı yapılmalıdır. Süt iznini kullanan işçi için yapılacak uygulama bu şekilde olmalı; buna karşılık kullanılmayan işçi için de Borçlar Hukuku'nun genel hükümlerine göre çözüme gidilmelidir. İş Kanunu'nda düzenlenen bir hususa aykırı davranış için kanunda idari para cezası öngörülmüş olması sözkonusu aykırı davranışın işveren için doğurduğu tazmin yükümlülüğünün ortada kaldırmaz. Sözkonusu tazmin yükümlülüğünün kapsamı kadın işçinin fazladan çalışmış olduğu süt izni süresine tekabül eden ücret tutarı olmalıdır.

Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle inceleme konumuz Yargıtay Kararı'ndaki gerekçenin ve sonucun isabetli olmadığı kanısındayız.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Esas No: 2014/22-391

Karar No: 2014/710

Tarihi: 30.05.2014

Karar Özeti:

Somut olayda, işe iade davasında verilen karar ile davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı hususu kesinleşmiş olup davacının iş sözleşmesinde süre, işin bitimi olarak kararlaştırılmış ve sendika temsilcilerinin de imzası bulunan tutanak ile işin bitimi ve iş bitimi ile davacının da içlerinde bulunduğu işçilerin iş akdinin sona erdiği hususu imza altına alınmıştır. Kaynak montaj işi biten bölümlerin işveren ve işyerindeki yetkili sendika temsilcileri ile birlikte tespit edildiği, bu tutanağın işin bitimi nedeniyle sözleşmenin feshini değil, işin bitimi nedeniyle sözleşme süresinin bitimini bildirmeyi amaçladığı açıktır.

Bu durumda davacının iş akdi sözleşmenin bitimi için öngörülen "İşin bitimi" ile kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatına hükmedilmesi isabetsizdir.

O halde, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 59
1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki “kıdem tazminatı alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Gebze 3. İş Mahkemesi’nce davanın kabulüne dair verilen 29.03.2012 gün ve 2011/1250 E.-2012/182 K. Sayılı Karar’ın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 11.12.2012 gün ve 2012/8515 E.-2012/28013 K. Sayılı ilamı ile;

“... Davacı vekili, işe iade dosyasında mahkemenin davanın kabulüne karar verdiği halde, temyiz incelemesi sonucunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nce iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilerek davanın bozularak kaldırıldığını ve reddine karar verildiğini, müvekkiline belirli süreli sözleşme gerekçe gösterilerek kıdem tazminatı ödenmediğini belirterek, davalıdan kıdem tazminatının ödetilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm, davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Dosya kapsamındaki belge ve bilgilere göre; davacının, iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek işe iade davası açtığı, yapılan yargılama sonucunda davanın kabulü ile feshin geçersizliğine dair verilen kararın davalı tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/7452 Esas - 2008/7084 Karar Sayılı ilamı ile iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu, bu nedenle, davacının iş güvencesinden yararlanmasının mümkün bulunmadığı gerekçesiyle, kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar verildiği anlaşılmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120. Maddesi'ndeki hükme göre, yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nde kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren haller düzenlenmiş olup, belirli süreli iş sözleşmesinin kararlaştırılan sürenin dolmasıyla sona ermesi hali kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren haller arasında sayılmamıştır.

Somut olayda davacı, kesinleşen yargı kararıyla sabit olduğu üzere belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erer. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için fesih beyanında bulunulmasına gerek yoktur. Davacının iş sözleşmesinin iş bitimi nedeniyle kendiliğinden sona erdiği dosya kapsamından anlaşıldığından, kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu Kararı

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, kıdem tazminatı alacağının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davacının 2005-2007 tarihleri arasında davalı işyerinde kaynak, montaj ustası ve üretim işçisi olarak çalıştığını, 08.01.2007 tarihinde işyerine geldiklerinde işe giriş kartlarının ellerinden alınarak ve herhangi bir yazılı bildirim yapılmadan işten çıkarıldıklarını, işe iade davalarının “sözleşmelerin belirli süreli olması ve belirli değilse bile yeni çelikhane inşaatının önemli ölçüde tamamlanması ile doğan işgücü fazlalığı nedeniyle feshin geçerli nedene dayanması” gerekçesiyle reddedildiğini, ancak sözleşmenin kendiliğinden sona ermediğini zira fesihden sekiz ay sonra bile sözleşme konusu yeni çelikhane inşaatının sürdürüğünün belirlendiğini, ayrıca davacının sadece sözleşmede belirtilen işi yapmadığı, fabrikanın limanı, tamir atölyesi gibi kısımlarında da çalıştığını, belirli süreli iş sözleşmelerinde kıdem tazminatına ilişkin olarak; 1475 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi'nin belirli-belirsiz süreli ayrımına gitmeksizin bir yıl çalışan ve akdi işverence sona erdirilen işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini hüküm altına aldığı gibi, işin bittiği ancak bunun işveren açısından haklı neden olmadığı durumlarda Yargıtay'ın kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine ilişkin kararlar verdiğini davacının iş akdi kendiliğinden sona ermediğinden, davacının işin bittiğini fesih olmadan bilemeyeceğini, iş akdinin yenilenmemesinin de işveren feshi olarak kabulünün gerektiğini belirterek, kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Çolakoğlu Metalürji A.Ş. vekili, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, “işe iade davalarının kararları gereğince; davacının sözleşmesinin belirli süreli olduğu, 1475 Sayılı Yasa'nın 14. Maddesi gereğince belirli süreli olan ve iş bittiğinde kendiliğinden sona eren işler için kıdem tazminatı ödenmesi gerekmediği, ancak tüm işyeri dikkate alındığında davacının yaptığı kaynak montaj işi devam etmesine rağmen, kaynak montaj işi biten bölümlerin işveren ve işyerindeki yetkili sendika temsilcileri ile birlikte tespit edildiği ve o bölüm çalışanlarına iş akitlerinin sona erdiğinin bildirildiği, iş akdinde davacının hangi bölüm için işe alındığı açıkça belirtilmediğinden davacı işin bittiğini fesih bildirimini olmadan bilemeyeceğinden, akdin işin sona ermesi nedeniyle kendiliğinden sona erdiğinin kabul edilemeyeceği, iş akdi davalı işveren tarafından yapılan bildirimle sona erdirildiğinden davacının kıdem tazminatını hak ettiği” gerekçesiyle davanın kabulüne dair verilen karar, davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuş, mahkemece; “aynı işverene karşı açılan ve benzer, sözleşmelerle çalışanlar tarafından açılan davalarda verilen kabul kararlarının onanmak suretiyle kesinleştiği ve 1475 Sayılı Yasa'nın 14. Maddesi'nde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılmadığı” gerekçesiyle davanın kabulüne ilişkin kararda direnilmiştir.

Direnme hükmü, davalı vekili tarafından temyiz edilmektedir.

Uyuşmazlık, belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı, noktasında toplanmaktadır.

Davanın yasal dayanağı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120. Maddesi uyarınca halen yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'dir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun “Kıdem tazminatı” başlıklı 14. Maddesi;

4...(Değişik fıkra: 29/07/1983 - 2869/3 Md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanun'un 17'nci Maddesi'nin II Numaralı Bendi'nde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanun'un 16'ncı Maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan aylıklı emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

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 aktini 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.

5. (Ek Bent: 25/08/1999 447/45 Md.) 506 Sayılı Kanun'un 60'ıncı Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın (A) Bendi'nin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un Geçici 81'inci Maddesi'ne göre aylıklı aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/07/1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıktan sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/07/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir surede el değiştirmiş devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) İşçinin birinci bendin 4'üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için aylıklı sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre aylıklı 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.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) 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.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığı'na tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 Sayılı Kanun'un 4'üncü Maddesi'nde sayılan kurumları kapsar.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) 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.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Değişik fıkra: 29/07/1983-2869/3 Md.) 13'üncü Maddesi'nde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26'ncı Madde'nin Birinci Fıkrası'nda yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

(Değişik fıkra: 10/12/1982-2762/1 Md.) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) İşveren sorumluluğu

altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya yüzde 50 hissedenden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

(Değişik fıkra: 17/10/1980-2320/1 Md.) Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

düzenlemesini içermektedir.

Belirtilmelidir ki, 4857 Sayılı Kanun'un Geçici 1. Maddesi uyarınca; "Diğer mevzuatta 1475 Sayılı İş Kanunu'na yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanun'un 120'nci Maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü Maddesi'nin Birinci Fıkrası'nın 1'inci ve 2'nci Bendi ile 11. Fıkrası'nda anılan Kanun'un 16, 17 ve 26'nci Maddeleri'ne yapılan atıflar, bu Kanun'un 24, 25 ve 32'nci Maddeleri'ne yapılmış sayılır."

Görüldüğü üzere kıdem tazminatı; 1475 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi'nde belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye yapılan bir ödemedir.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi halinde söz konusu olursa da, iş sözleşmesinin sona erdiği bütün durumlarda talep edilemez. Kıdem tazminatının gerçekleşmesi yönünden iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesi yetmez; bu sona erme biçiminin kanunda tasrih edilen bir şekilde ortaya çıkmış olması da lazımdır. Zira iş sözleşmesinin sona ermesinin işçiye bu hakkı kazandıracakları haller sınırlıdır. Kanunda sınırlı olarak öngörülen sona erme halleri dışında kıdem tazminatı ödenmesi ya da istenmesi söz konusu olamaz. Sınırlı olarak belirlenen bu sebeplerin yorumla genişletilmesi veya örnekseme yoluyla başka hallere yayılması mümkün değildir (Ünal Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998).

İş Kanunu'nda kıdem tazminatı talep hakkı sağlayan iş sözleşmesinin sona erme şartı iki şekilde gerçekleşebilir.

1) Sözleşmenin kanunda öngörülen belirli sebeplerle feshi,
2) İşçinin ölümü sebebiyle sözleşmenin infisahi. Bu iki sebep dışında bir sebeple iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin işverenden kıdem tazminatı talep etmesi mümkün değildir.

Bilindiği üzere iş sözleşmesi fesihden başka tarafların anlaşması, sözleşmede öngörülen sürenin bitmesi, işçinin isteği ile ayrılması, işverenin haklı feshi veya daimi bir imkânsızlığın ortaya çıkması gibi sebeplerle sona erebilir. Bunlar sözleşmenin belirli sebeplerle feshi dışındaki sona erme sebepleridir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nde kıdem tazminatı hakkını sağlayan fesih halleriyle işçinin ölümü hali ayrı ayrı sayılmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden bu tür sözleşmelerde kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır (Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, Eylül 2012, İstanbul, s.319).

Belirli süreli iş akdi sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erdiğinde (infisah) işveren tarafından yapılmış bir fesih sözkonusu olmadığı için kıdem tazminatı hakkı doğmaz (Sarper Süzek, İş Hukuku, 3 Bası, İstanbul 2006, s.53).

Kıdem tazminatı hakkının elde edilmesi, iş sözleşmesinin

sona eriş biçimiyle sınırlandırılmıştır. Yasada belirtilen nedenler dışında iş sözleşmesini sona erdiren bir başka duruma dayanılarak kıdem tazminatı istenemez. Zira "kanunda yazılı olmayan bir halin, kanunun tahdidi olarak saydığı mükellefiyet tahmil eden haller meyanına ithali caiz değildir". Şu duruma göre, iş sözleşmesinin, mesela devletçe el konulma gibi daha önceden öngörülemez ve işverenin iradesi dışında kalan bir nedenle sona ermesi ya da işçi tarafından fesih bildirim halleriyle sona erdirilmesi hallerinde kıdem tazminatı lazım gelmez. İş sözleşmesinin uzlaşma ile sona erdirilmesinde de bu durum aynıdır. İş sözleşmesinin ölüm dışında kendiliğinden ya da belirli süreli olup da bu sürenin geçmesinden ötürü sona ermesi durumunda da kıdem tazminatı gerekmez (Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 3.Bası, Ankara 1976, s.338-339).

Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimiyle otomatik olarak sona ermesi tarafların başlangıçtaki iradelerinden kaynaklandığından, ne bir bildirim süresine uyma gereği ne de hakkın kötüye kullanımından bahsetmenin gereği vardır. Yine bu durumda kural olarak herhangi bir tazminat ödemesi sözkonusu olmaz (Mollamahmutoğlu H.-Astarlı M., a.g.e., s.961). Görüldüğü üzere, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nde kıdem tazminatının talep edilebilmesi için iki şartın gerçekleşmesi gerekir.

Bunlardan ilki; iş sözleşmesinin işçinin işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl devam etmiş olması, ikincisi ise; sözleşmenin kanunda belirtilen fesih hallerine dayalı olarak veya işçinin ölümü ile sona ermesidir.

Kural olarak belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin geçmesi veya belirlenen işin tamamlanması ile sona erer. Bu süre hafta, ay, yıl veya belli bir tarih olabilir. İşin devam süresi, işin gayesinden anlaşılabilir gibi; belirli bir olayın gerçekleşmesi, hatta gerçekleşmesi belli olmayan olayların sonucuna da bağlanabilir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile sona ermesi durumunda; sözleşmenin sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermesi hali 14. Madde'de sayılan sona erme biçimlerinden olmadığından, diğer bir ifade ile belirli süreli iş sözleşmesi sözleşmenin sonunda herhangi bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ereceğinden; işveren tarafından yapılmış bir fesih sözkonusu olmadığı için, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.

Nitekim, Hukuk Genel Kurulu 18.09.1996 gün ve 1996/9-489 E 1996/594 K. Sayılı Kararı'nda; "belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru değildir. Çünkü böyle bir durumda sözleşme sürenin bitimi ile sona ermektedir ki, bu fesih şekli kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir" ve yine 27.01.1993 gün ve 1992/9-647 E 1993/14 K. Sayılı Kararı'nda da; "bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan işçi, iş akdini haklı sebeple feshetmesi halinde işyerinde çalışması karşılığı olan kıdem tazminatını alabilir. Bunun için iş akdinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının sonuca etkisi yoktur" şeklindeki açıklama ile aynı ilkeyi benimsemiştir.

Somut olayda, işe iade davasında verilen karar ile davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı hususu kesinleşmiş olup davacının iş sözleşmesinde süre, işin bitimi olarak kararlaştırılmış ve sendika temsilcilerinin de imzası bulunan

tutanak ile işin bitimi ve iş bitimi ile davacının da işlerinde bulunduğu işçilerin iş akdinin sona erdiği hususu imza altına alınmıştır. Kaynak montaj işi biten bölümlerin işveren ve işyerindeki yetkili sendika temsilcileri ile birlikte tespit edildiği, bu tutanağın işin bitimi nedeniyle sözleşmenin feshini değil, işin bitimi nedeniyle sözleşme süresinin bitimini bildirmeyi amaçladığı açıktır.

Bu durumda davacının iş akdi sözleşmenin bitimi için öngörülen "işin bitimi" ile kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatına hükmedilmesi isabetsizdir.

O halde, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

Sonuç:

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6217 Sayılı Kanun'un 30. Maddesi ile 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. Maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde peşin temyiz harcının yatırana geri verilmesine, 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/3. Fıkrası uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 30.05.2014 gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2011/52896

Karar No: 2014/3661

Tarihi: 10.02.2014

Karar Özeti:

Somut olayda davacı, tarım kredi kooperatifinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmıştır. Davalının yurt genelinde birçok şubesi bulunmaktadır. Dolayısıyla davalı emrinde otuzdan fazla işçi çalıştığı ve çalışanların iş güvencesi hükümlerine tâbi olduğu aşikârdır. İş güvencesi hükümlerine tabi çalışanlar kötüniyet tazminatı talep edemez. Bu nedenle, mahkemece, davacının kötüniyet tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 17-21

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz

edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Ö. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı, davalı Yeniköy Tarım Kredi Kooperatifinde iş sözleşmesi ile çalışırken haksız şekilde işten çıkarıldığını iddia ederek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalılar vekili, devamsızlık nedeniyle akdin haklı sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ç) Temyiz: Kararı davalılar temyiz etmiştir.

D) Gerekeç:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalıların aşağıdaki bentler kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mahkemece, yargılamaya "iş mahkemesi sıfatıyla" başlanıp devam edilmesine ve temyiz süresinin iş mahkemelerine uygun biçimde 8 gün olarak belirlenmesi karşısında, bazı duruşma zabıtları ve karar başlığında yargılamaya "iş mahkemesi sıfatıyla" bakıldığıнын yazılmaması, mahallinde düzeltilebilir maddî hata olup bozma sebebi yapılmamıştır.

3- Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkide kötüniyet tazminatının koşullarının oluşup oluşmadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar önceli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medenî Kanun'un 2'nci Maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17'nci Maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir.

Kötüniyet tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminat miktarının hesaplanması açısından, 4857 Sayılı Yasa'da önemli değişiklikler öngörülmiştir. Yasa'nın 17'nci Maddesi'nin Altıncı Fıkrası'nın açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 Sayılı Yasa'da, "işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurusu" gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötüniyetin varlığı açısından örnekseme biçiminde sayıldığı halde, 4857 Sayılı Yasa'da genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötüniyete dayandığı kabul edilmelidir.

Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, "kötüniyet tazminatının" ihbar önellerine ait

ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Yasanın 17'nci Maddesi'nin son fıkrasındaki düzenleme kötüniyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır (Yargıtay 9HD 12.6.2008 gün, 2007/21422 E, 2008/ 15336 K).

Somut olayda davacı, tarım kredi kooperatifinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmıştır. Davalının yurt genelinde birçok şubesi bulunmaktadır. Dolayısıyla davalı emrinde otuzdan fazla işçi çalıştığı ve çalışanların iş güvencesi hükümlerine tâbi olduğu aşikârdır. İş güvencesi hükümlerine tabi çalışanlar kötüniyet tazminatı talep edemez. Bu nedenle, mahkemece, davacının kötüniyet tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

4- Mahkemece, 02.02.2011 tarihinde hüküm kurulmuştur. Karar tarihinde Türk Lirası'ndan altı sıfır atılması uygulaması yürürlüktedir. Bilirkişi ek raporunda hesaplamalar Türk Lirası'ndan altı sıfır atılmış şekliyle yapılmıştır. Mahkemece, infazda tereddüt oluşturacak şekilde Türk Lirasından altı sıfır atılmamış gibi hüküm kurulması hatalıdır.

5- Somut olayda davacı, kısmî dava dilekçesinde talep ettiği alacak miktarlarını ıslah ile artırmıştır. Mahkemece, talep aşılarak, ihbar tazminatı alacağının ıslah ile artırılan kısmına da dava tarihinden itibaren faiz uygulanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, 10.02.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2012/17517

Karar No: 2014/19655

Tarihi: 16.06.2014

Karar Özeti:

İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. Kıdem tazminatı için faiz başlangıcı, işçinin işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru olmaz.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş. K. Md. 17-21

1475 Sayılı İş K. Md. 14

Yargıtay Kararı

Davacı, fark kıdem tazminatı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi A.K. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı, hizmet süresinin eksik hesaplandığı gerekçesiyle fark kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının hizmet süresinin eksik hesaplandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ç) Temyiz: Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

D) Gerekçe: Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni sebeplere göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık hükmedilen fark kıdem tazminatının faizinin başlangıç tarihi noktasında toplanmaktadır.

İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartlar mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir.

Kıdem tazminatı için faiz başlangıcı, işçinin işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru olmaz.

Somut olayda, İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatının faiz başlangıç tarihi işe iade sonrasında işe başlatılmaması nedeniyle ödeme yapılan 12.04.2011 tarihi yerine geçersiz fesih tarihi olan 11.06.2010 gününün belirtilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 Sayılı HMK'nun geçici 3/1 Maddesi yollaması ile HUMK'nun 436. Maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir.

Sonuç:

Hüküm fıkrasının ikinci paragrafının çıkarılarak yerine; "Davacının hak kazandığı brüt 6278.00 TL fark kıdem tazminatının 12.04.2011 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine" bendinin yazılmasına, hükmün bu şekli ile DÜZELTİLEREK ONANMASINA, aşağıda yazılı olan temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 16.06.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.