

TEMMUZ-AĞUSTOS 2025

TEKSTİL
İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

T76



ASIL İŞVEREN TARAFINDAN İŞE ALINAN ALT İŞVEREN İŞÇİSİNİN HİZMET SÜRESİ - YILLIK İZNE ESAS HİZMET SÜRESİNİN TASFİYE EDİLEMEMESİ

(Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2025/3410

Karar No.: 2025/4040

Tarihi: 05.05.2025

Karar Özeti:

Davacının 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında davalı şirketin alt işvereni olan dava dışı ... Paz. Ltd. Şti. nezdinde, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında davalı işveren nezdinde iki dönem çalışmasında toplam 11 yıl 2 ay 2 gün hizmet süresinin bulunduğu, en son brüt ücretinin 10.008,00 TL olduğu, davacının ilk çalışmasının emeklilik nedeniyle sona erdiği, 28.08.2015 tarihinde 5.528,30 TL kıdem tazminatı ödendiği, bu dönemde davacıya ödenmesi gereken kıdem tazminatının net 5.785,65 TL olduğu, yapılan ödemenin mahsubu ile net 257,35 TL bakiye kıdem tazminatı bulunduğu, yapılan ödemeye göre ilk dönem çalışmasının tasfiye edildiği, zamanaşımına uğramamış bu dönem için net 257,35 TL kıdem tazminatına hükmedildiği, ikinci çalışma dönemi yönünden fesih gerekçelerine göre davacının karşılığı ödenmeyen ücret alacaklarının bulunmadığı, diğer fesih sebeplerini de ispatlayamadığı, davacının haklı neden olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından ikinci dönem çalışması yönünden kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği, davacı tüm yıllık izinlerini kullandığından yıllık izin ücreti bulunmadığı, ücret alacakları yönünden, puantaj kayıtları olan dönemin bu belgelere göre, kayıt olmayan dönemlerin tanık beyanlarına göre değerlendirildiği, bilirkişi incelemesi ile yapılan tespitlerin dosyaya uygun olduğu, bilirkişi raporu hükme esas alınarak davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bulunmadığından, bu taleplerinde ayrı ayrı reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Mahkemece davacının ilk dönem çalışmasına ait yıllık ücretli izinlerini kullandığı, bu döneme ilişkin yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığı kabul edilmiş, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasındaki ikinci dönem bakımından ise 7 yıllık çalışması karşılığında ((14x5) + (2x20)=) 110 gün yıllık ücretli izne hak kazandığı belirlenmiştir. Oysa davacının ilk dönem çalışmasında yıllık izinlerini kullanması veya kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin ücretlerinin

ödenmesi, ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde, ilk dönemdeki kıdeminin dikkate alınmasını engellemez. Hâl böyle olunca davacının ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin, ilk dönemdeki çalışma süresi de dikkate alınarak 134 gün olarak tespiti gerekirken İlk Derece Mahkemesi kararında 110 gün olarak kabul edilmesi hatalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 2, m. 54

Yargıtay Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi kararının davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce 10.12.2024 tarihli ek karar ile kararın miktar itibarıyla kesin olduğu gerekçesiyle temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi ek kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Dosya içeriğine göre; Bölge Adliye Mahkemesi'nce dava konusu alacağın miktarı dikkate alınarak temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiş ise de ücret, çalışma süresi gibi hesap unsurları ile talep edilen alacaklar birlikte dikkate alındığında; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-(a) hükmünde belirtilen miktar itibarıyla kesinlik sınırına bakılmaksızın temyizinin olanaklı bulunduğu kabul edilmelidir. Bu durumda temyiz dilekçesinin miktardan reddine ilişkin ek kararın hatalı olduğu anlaşılmakla; 10.12.2024 tarihli ek kararın bozularak ortadan kaldırılması gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen asıl kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle, ek kararın kaldırılmasına karar verildikten sonra; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 07.06.2011 tarihinden itibaren davalı işyerinde işçi olarak çalıştığını,

işyerinde son zamanlarda fazla çalışmalara, pazar mesailerine gelinmediğinde baskı uygulandığını, işe ilk girdiği tarihten itibaren sürekli 12 saat mesaili çalıştırıldığını, tatil günlerinde çalıştırıldığını, ücretlerinin tam olarak ödenmediğini, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını, yıllık 270 saat üzerinde fazla çalışma uygulandığını, gece çalışmalarının mesaili uygulandığını, gerçek ücretinin SGK primlerine yansıtılmadığını, sağlık koşullarına uygun iş verilmediğini, davacının prim gün sayısı ve sigortalılık süresini tamamlayarak emekliliğe hak kazandığını, Covid-19 salgınına rağmen gerekli tedbirler alınmaksızın çalıştırıldığını, davacının haklı fesih koşulları olduğundan 19.01.2023 tarihli noter ihtarnamesiyle iş sözleşmesini feshederek işçilik alacaklarının ödenmesini istediğini ancak ödenmediğini, davacıya işe girerken, çıkarken ve çalıştığı sırada bir çok evrak imzalatıldığını, imzaladığı evrakın gerçeği yansıtmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının işyerinde birinci dönem 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında asgari ücretle çalıştığını ve bu dönem sonunda emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını, davacıya net 5.528,30 TL kıdem tazminatı ödendiğini böylece birinci çalışma döneminin tasfiye edildiğini, ikinci dönem çalışmasının 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında geçtiğini, bu dönemde asgari ücretle çalıştığını, davacının fesih gerekçelerinin asılsız olduğunu, işyerinde işçilerin haftada 6 gün 8 saatlik vardiyalarda 1 saat ara dinlenme ile çalıştığını, pazar gününün hafta tatili olarak kullanıldığını, davacının fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil çalışması bulunmadığını, tüm yıllık izinlerini kullandığını, kullanmadığı günlerin ücretlerinin ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında davalı şirketin alt işvereni olan dava dışı ... Paz. Ltd. Şti. nezdinde, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında davalı işveren nezdinde iki dönem çalışmasında toplam 11 yıl 2 ay 2 gün hizmet süresinin bulunduğu, en son brüt ücretinin 10.008,00 TL olduğu, davacının ilk çalışmasının emeklilik nedeniyle sona erdiği, 28.08.2015 tarihinde 5.528,30 TL kıdem tazminatı ödendiği, bu dönemde davacıya ödenmesi gereken kıdem tazminatının net 5.785,65 TL olduğu, yapılan ödemenin mahsubu ile net 257,35 TL bakiye kıdem tazminatı bulunduğu, yapılan ödemeye göre ilk dönem çalışmasının tasfiye edildiği, zamanaşımına uğramamış bu dönem için net 257,35 TL kıdem tazminatına hükmedildiği, ikinci çalışma dönemi

yönünden fesih gerekçelerine göre davacının karşılığı ödenmeyen ücret alacaklarının bulunmadığı, diğer fesih sebeplerini de ispatlayamadığı, davacının haklı neden olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği anlaşıldığından ikinci dönem çalışması yönünden kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği, davacı tüm yıllık izinlerini kullandığından yıllık izin ücreti bulunmadığı, ücret alacakları yönünden, puantaj kayıtları olan dönemin bu belgelere göre, kayıt olmayan dönemlerin tanık beyanlarına göre değerlendirildiği, bilirkişi incelemesi ile yapılan tespitlerin dosyaya uygun olduğu, bilirkişi raporu hükme esas alınarak davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bulunmadığından, bu taleplerinde ayrı ayrı reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının birinci dönem çalışmasının emeklilik nedeniyle sona erdiği, bu dönem için davalı tarafca yapılan kıdem tazminatı ödemesinin mahsubu sonrası hükmedilen miktarın yerinde olduğu, ikinci dönem çalışması yönünden, tarafların iddia ve savunması ile denetime elverişli bilirkişi raporu içeriğine göre davacının ödenmemiş fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının bulunmadığı, iş sözleşmesinin davacı tarafca haklı sebep olmaksızın feshedildiği ve davacının ikinci dönem çalışmasına ilişkin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı, yine davacının hak kazandığı tüm yıllık izinlerinin kullandırıldığı, kullandırılmayan günlerin ücret bordrolarına göre davacıya ödendiği, İlk Derece Mahkemesi'nin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Hizmet süresinin eksik hesaplandığını, hesaplama esas ücretin eksik tespit edildiğini, kararın yeterli gerekçe taşımadığını,
2. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin reddinin hatalı olduğunu, davacının kanuni çalışma koşullarına aykırı şekilde çalıştırıldığını,
3. Doğruluğu denetlenemeyen puantaj kayıtlarına itibar edilmemesi gerektiğini, bilirkişi raporuna itirazların karşılanmadığını, tanıkların biri işverene dava açtığından davacı ile menfaat birliği içinde olsa dahi tanığın beyanlarının diğer tanık beyanı, dosya kapsamı ve hayatın olağan akışı ile uyumlu olduğunu,
4. Zamanaşımına uğrasa dahi davacının ödenmemiş üç-

ret alacaklarının bulunup bulunmadığının tespiti gerektiğini, sadece puantaj kayıtlarının değerlendirilmesinin hatalı olduğunu, tanık beyanlarının da değerlendirilmesi gerektiğini,

5. Tasfiyeye ilişkin değerlendirmelerin hatalı olduğunu, zira ilk dönemde ödenmeyen kıdem tazminatı kaldığını, bu nedenle kıdem tazminatının, tüm süre üzerinden ve son ücrete göre hesaplanarak emeklilik nedeniyle ayrılıştaki yapılan ödemenin avans kabul edilip mahsubu gerektiğini, kıdem tazminatına eksik hükmedildiğini,

6. Yıllık izin ücretinin reddinin hatalı olduğunu,

7. Davalı lehine vekâlet ücreti ve yargılama gideri ile müvekkili aleyhine bakiye yargılama gideri ile arabuluculuk ücretine hükmedilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Taraflar arasında, davacının ilk dönem çalışmasının tasfiye edilip edilmediği, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmediği, buna göre kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı, hesaplamaya esas alınan ücretin tespiti, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenip ödenmediği, hükmedilen vekâlet ücreti ve yargılama giderleri konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

1. Somut uyuşmazlıkta mahkemece davacının ilk dönem çalışmasına ait yıllık ücretli izinlerini kullandığı, bu döneme ilişkin yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığı kabul edilmiş, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasındaki ikinci dönem bakımından ise 7 yıllık çalışması karşılığında $((14 \times 5) + (2 \times 20) = 110$ gün yıllık ücretli izne hak kazandığı belirlenmiştir. Oysa davacının ilk dönem çalışmasında yıllık izinlerini kullanması veya kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin ücretlerinin ödenmesi, ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde, ilk dönemdeki kıdeminin dikkate alınmasını engellemez. Hâl böyle olunca davacının ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin, ilk dönemdeki çalışma süresi de dikkate alınarak 134 gün olarak tespiti gerekirken İlk Derece Mahkemesi kararında 110 gün olarak kabul edilmesi hatalıdır. Diğer taraftan dosyaya sunulan yıllık izin kullanımına ilişkin belgelere göre davacının 106 gün yıllık iznini kullandığı, kullanılmayan 28 günlük yıllık ücretli izin süresinin karşılığı ücretin ise 2023 yılı Ocak ayı bordrosunda ödendiği anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davacının kullanmadığı izni veya karşılığı ödenmeyen yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığından, yıllık izin ücreti talebinin reddine dair karar sonucu itibarıyla yerinde görülmüştür.

2. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde

görülmemiştir.

3. Taraflar arasında, davacının ikinci dönem çalışmasında feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususu uyuşmazlık konusudur.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zaman aşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu “eksik bir borç” haline dönüştürür ve “alacağın dava edilebilme özelliği”ni ortadan kaldırır. Bu itibarla zaman aşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.

Zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zaman aşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan hâkim tarafından, yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 149. maddesinde “Zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Alacağın muaccel olmasının bir bildirimle bağlı olduğu hâllerde, zaman aşımı bu bildirimin yapılabileceği günden işlemeye başlar.” düzenlemesine yer verilmiştir. Aynı kanunun 117. maddesi uyarınca, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez. 6098 sayılı Kanun’un 147. maddesinde de ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zaman aşımına tâbi olacağı belirtilmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32/8 hükmünde de ücret alacaklarında zaman aşımı süresinin beş yıl olduğu belirtilmiştir.

Somut olayda, davacı ikinci döneme ilişkin iş sözleşmesini, fazla çalışma yapmasına ve tüm tatil günlerinde çalışmasına rağmen karşılığı ücretlerin ödenmediği vb. sebeplerle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile birlikte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiş, davalı işveren ise dosyaya 01.01.2017-31.12.2022 dönemine ilişkin imzalı puantaj kayıtları ile 01.09.2018-29.12.2022 dönemine ilişkin giriş çıkış kayıtlarını sunarak davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi’nce davacının ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile birlikte kıdem tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de ulaşılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, kayıt bulunan dönemler yönünden davacının iddiasını ispat edemediği tespit edilmiştir. Kayıt bulunmayan dö-

nem için tanık beyanlarına göre yapılan değerlendirmede ise; davacı tanığı M.Y.Ü.'nün işverene karşı davası bulunup davacı ile menfaat birliği içinde olduğu, davacı tanığı M.T.'nin de davalı işyerindeki çalışmasının 05.12.2012-07.01.2017 tarihleri arasında olup, çalışma döneminin zamanaşımına uğrayan dönem içinde kaldığı gerekçesiyle bu tanıkların beyanlarının ispat bakımından hükme esas alınamayacağı ifade edilmiştir.

Mahkemece zamanaşımına uğramayan dönem bakımından bilirkişi raporuna itibar edilerek ispatlanamayan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddine karar verilmesi yerinde ise de; davacının haklı fesih iddiası ile kıdem tazminatı talebi bakımından, zamanaşımına uğramış olsa bile işçinin ödenmeyen fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti bulunup bulunmadığı belirlenmelidir. Bu açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde; davacı tanığı M.T.; "... davacı haftanın 6 günü çalışırdı. Normalde mesailerimiz 8 saatlik 3 vardiya hâlinde olurdu. Ancak haftada bir gün 12 saatlik mesai yapardık. Pazar günleri ayda iki pazar olacak şekilde çalışma yapardı. Pazar mesailer 8 saattir, bir saat yemek molası vardı, bir defa 5 dakika sigara içme molamız olurdu. Dinî bayramlarda çalışma yapılmazdı. Resmî tatillerin tamamında çalışma yapıyorduk." şeklinde beyanda bulunmuş, davacı tanığı M.Y.Ü. ise beyanında "...Davacı haftanın 6 günü çalışırdı. Pazar günleri ayda iki pazar olacak şekilde çalışma yapardı. Ayda iki hafta 8 saatlik vardiyalarda çalışırdı, diğer iki haftada 12 saatlik 2 vardiya hâlinde çalışırdı. Pazar mesailerindeki çalışmaları 8 saat olurdu, yarım saat yemek molası vardı, günde iki defa 15 dakikalık ara verme molaları kullanıyor diye biliyorum, davacı dinî bayramlarda çalışmış mıdır bilmiyorum. İş yerinde 2017 yılına kadar resmî tatillerde çalışma yaptırılırdı ancak sonrasında resmî tatil çalışmaları yaptırılmadı..." demiştir. Zamanaşımına uğrayan 01.12.2017 tarihinden önceki dönem ile davacı tanıklarının çalışma dönemleri birlikte değerlendirildiğinde; davacıyla menfaat birliği içinde bulunmayan tanık M.T.'nin davacının çalışma saatleriyle ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarına ilişkin beyanları ile menfaat birliği içindeki davacı tanığı M.Y.Ü.'nün beyanlarının birbiri ile örtüştüğü anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle davacı tanıkları 2016 yılı itibarıyla davacının fazla çalışma yaptığına, dinî bayramlar dışında kalan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına dair birbirini doğrulayan anlatımlarda bulunmuşlardır.

Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, öncelikle zamanaşımının borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmadığı dikkate alınmak suretiyle davacının zamanaşımına uğrayan dönemde tanık anlatımları doğrultusunda fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması bulunup bulunmadığı belirlenmeli, bu çalışmaların karşılığı ücretlerin ödenip ödenmediği

değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Davacının zamanaşımına uğramış olsa bile ödenmemiş fazla çalışma veya ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin bulunması hâlinde, ikinci dönem çalışması sonunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmalıdır. Bu yön gözetilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4. Kıdem tazminatı bakımından davacının ilk dönem çalışmasının tasfiye edilip edilmediği hususu bir diğer uyumsuzluk konusudur.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 hükmü işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için ilk şarttır. İkinci şart ise işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatının ödenmemiş veya eksik ödenmiş olmasıdır. Şayet işçinin önceki süreye ilişkin kıdem tazminatı tam olarak ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı eksik ödenmişse veya hiç ödenmemişse bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Bir başka deyişle iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen toplam hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

Somut uyumsuzlukta davacının 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında ve 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında iki dönem şeklindeki toplam çalışma süresinin 11 yıl 2 ay 2 gün olduğu uyumsuzluk dışıdır. Mahkemece davacının, ikinci dönem için kıdem tazminatına hak kazanamamış ise de emeklilik nedeniyle sona eren ilk çalışma dönemi için kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmiştir. Ancak dosyadaki delil ve belgelere göre yapılan hesaplamalar sonucunda kıdem tazminatının eksik ödendiği gerekçesiyle davacının 257,35 TL bakiye kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmasına rağmen gerekçeli kararda ilk dönem çalışmanın tasfiye edildiği belirtilmiştir. Aralıklı çalışmada bir döneme ilişkin kıdem tazminatının eksik ödendiği belirlendiği takdirde o dönem bakımından tasfiyeden söz edilmesi mümkün değildir.

Bu açıklamalara göre mahkemece öncelikle bozma ilâmının (3) numaralı paragrafında belirtilen yönlerden

değerlendirme yapılmak suretiyle davacının ikinci çalışma dönemi bakımından kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı belirlenmeli, ikinci dönem bakımından feshin haklı bir nedene dayanmadığı sonucuna varıldığı takdirde şimdiki gibi karar verilmelidir. Ancak iş sözleşmesinin davacı tarafça haklı nedenle feshedildiğinin anlaşılması hâlinde, ilk dönem çalışmanın tasfiye edilmediği de göz önünde bulundurularak sonuca gidilmelidir. Böyle bir durumda davalı nezdinde geçen her iki çalışma dönemi birleştirilmeli, toplam çalışma süresi ve en son ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından, daha önce avans olarak ödenen net 5.528,30 TL'nin son fesih tarihine kadar yasal faiziyle birlikte mahsubu gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır.

5. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tazminata esas giydirilmiş ücretin belirlenmesinde "...tanıklarca her iki dinî bayramda bayram harçlığı verildiği beyan edilmiş olup, $400,00\text{TL}/365 \times 30 = 32,87$ TL kıdem tazminatına esas ücrete eklenecektir" denilmesine rağmen, 32,87 TL giydirilmiş ücrete eklenmeden hesaplama yapılması da bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Açıklanan sebeplerle;

1. Bölge Adliye Mahkemesi'nce verilen 10.12.2024 tarihli ek kararın BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,
 3. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
- Ek karar yönünden alınan temyiz harçlarının istek hâlinde ek kararı temyiz edene iadesine, asıl karar yönünden peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 05.05.2025 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konusu kararda davacı işçinin davalı "işyerinde"; İlk dönem 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında, İkinci dönem 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında olmak üzere davalı işveren nezdinde iki dönem çalışmasında toplam 11 yıl 2 ay 2 gün hizmet süresinin bulunduğu belirtilmiştir. Belirtilen tarih aralıklarına göre toplam hizmet süresinin daha fazla olduğu anlaşılmakta ise de yapacağımız değerlendirmeler açısından bu hususun bir önemi bulunmamaktadır.

Karardan anlaşıldığı kadarıyla yerel mahkeme davacının davalı işyerinde geçen çalışmalarından sadece son dönemi esas alarak, bu çalışma döneminde 7 yıllık çalışmanın 5 tam yılı için ($5 \text{ yıl} \times 14 \text{ gün}$) = 70 gün ve 2 tam yılı için ($2 \text{ yıl} \times 20 \text{ gün}$) = 40 gün olmak üzere toplam 110 gün yıllık ücretli izin hakkı bulunduğunu kabul etmiştir. Başka bir deyişle, yıllık ücretli izne hak kazanma ve hak kazanılacak izin gün sayısının tespit açısından işçinin önceki

hizmet süresini dikkate almamıştır. İlk Derece Mahkemesi bu kabulüne gerekçe olarak da, önceki çalışma süresine ilişkin olarak hak edilen yıllık ücretli izinlerin kullanıldığını, başka bir deyişle, yıllık ücretli izin açısından önceki çalışma döneminin tasfiye edildiğini göstermiştir. Yerel mahkeme kararına göre, "Davacının talebine konu yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığı yahut izin ücretinin ödendiğinin ispat yükümlülüğü işverene ait olmakla, ilk dönem çalışmasının yıllık izin yönünden tasfiye edildiği, ikinci çalışma süresi boyunca davacının hak kazandığı 110 günlük senelik izni bulunduğu, 106 gün yıllık izin kullandığı, davacıya 2023/1 bordrosuyla 28 günlük brüt 9.340,80 TL yıllık izin ücreti ödemesi yapıldığı, davacının yıllık izin ücreti alacağı bulunmadığı tespit edilerek bu talebinin reddine karar verilmiştir" (Karaman 1. İş Mahkemesi, 30.11.2023, E. 2023/110 K. 2023/836).

Karara karşı yapılan istinaf başvurusu üzerine Konya Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir (25.10.2024, E. 2024/337 K. 2024/3128).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, davacının ikinci dönem çalışmasında 7 yıllık çalışması karşılığında ($(14 \times 5) + (2 \times 20) =$) 110 gün yıllık ücretli izne hak kazandığı tespitinin hatalı olduğunu; davacının ilk dönem çalışmasında yıllık izinlerini kullanmış olmasının veya sözleşme sona erdiğinden kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin ücretlerinin ödenmesinin, ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık izin gün sayısının belirlenmesinde, ilk dönemdeki kıdeminin dikkate alınmasını engellemeyeceğini belirtmiştir. Buna göre, davacının ikinci çalışma döneminde hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinin, ilk dönemdeki 4 yıllık çalışma süresi de dikkate alınarak ($(14 \times 1) + (6 \times 20) =$) 134 gün olarak tespiti gerekirken İlk Derece Mahkemesi kararında 110 gün olarak kabul edilmesi hatalıdır. Yüksek mahkeme bu şekilde, davacının ikinci dönemde ikinci çalışma yılını tamamlaması ile artık 20 günlük yıllık ücretli izne hak kazandığını kabul etmiştir.

Kararı inceleme konusu yapmamızın temel nedeni de yüksek mahkemenin yıllardır tartışma konusu olan, yıllık ücretli izne esas hizmet süresinin tespiti açısından aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda, önceki çalışma süresinin tasfiye edilip edilemeyeceği hususundaki içtihadını net bir şekilde ortaya koymuş olmasıdır.

Bilindiği gibi, İş Kanunu uyarınca, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır (m.54/1). Buna göre, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Bu hususta işçinin aynı işveren yanındaki önceki çalışmalarında yıllık ücretli izinlerinin tamamını kullanmış ya da iş sözleşmesi sona erdiğinde kullanmadığı izinle-

rin karşılığını tam olarak almış olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Hizmet süreleri yıllık izne hak kazanma ve izin süresinin uzunluğu açısından her durumda birleştirilmelidir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, E.: Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 2018, 102-103 ve orada anılan kaynaklar).

Bununla birlikte, Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarında istikrarlı bir şekilde yer verdiği, "...işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir." şeklindeki ifadeler uygulamada sürekli olarak tereddütlerin yaşanmasına neden olmuştur. Öyle ki, yüksek mahkeme yasal esaslara uygun olarak hizmet sürelerini birlikte dikkate aldığı kararlarında dahi bu ifadelere yer verebilmekteydi (Örnek olarak, Yarg. 9. H.D., 05.11.2020, E. 2016/29801 K. 2020/14939). Bu durum da, tereddütlerin devam etmesine yol açmaktaydı (Daha sonra aynı ifadelerin yer aldığı kararlara örnek için bkz. Yarg. 9. H.D., 09.02.2021, E. 2020/2236 K. 2022/3668; Yarg. 9. H.D., 27.01.2022, E. 2021/12471 K. 2022/1343 (bu karardaki ifadelerin eleştirisi için bkz. Caniklioğlu N.: İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, İstanbul 2025, 159); Ankara BAM 30. H.D., 18.12.2024, E. 2023/1671 K. 2024/4137). Belirtilen nedenlerle, kararlarda bu ifadelere yerilmemesi gerektiğini belirtmiştik (Özkaraca, E.: Yıllık Ücretli İzne Esas Hizmet Süresinin Tasfiye Edilememesi, Tekstil İşveren Hukuk Eki, Aralık 2022, S. 148, 5). İnceleme konusu karar bu yönüyle isabet taşımakta olup uygulamada yaşanan tereddütleri giderici niteliktedir. Ancak karara konu olayda bu kural ve prensiplerin uygulama alanına giren bir çalışma olup olmadığının ayrıca incelenmesi gerekmektedir.

Gerçekten, kararda kullanılan ifadelerden, davacının davalı işyerindeki ilk dönem çalışmasının davalı işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak geçmediği, işyerinde iş üstlenmiş bir alt işverene bağlı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Nitekim, inceleme konusu Yargıtay kararında, "Davacının 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında davalı Şirketin alt işvereni olan dava dışı ... Paz. Ltd. Şti nezdinde, 07.12.2015-19.01.2023 tarihleri arasında davalı işveren nezdinde iki dönem çalışmasında toplam 11 yıl 2 ay 2 gün hizmet süresinin bulunduğu," ifadelerine yer verilmiştir.

İlk dönem çalışması alt (başka bir) işverene bağlı olarak geçtiğinden ve davacı aradan 3,5 aylık bir zaman dilimi geçtikten sonra asıl işverene iş sözleşmesi ile bağlı

olarak çalışmaya başladığından, başka bir deyişle, karardaki bilgilere göre somut olayda iki ayrı işveren yanında aralıklı çalışma söz konusu olduğundan, gerek kıdem tazminatı gerek yıllık ücretli izne esas hizmet süresi açısından bu iki dönem çalışmanın birlikte değerlendirilmesi karşısında, alt işveren yanında çalışma olgusuna kararda sehven mi yer verildiği sorusunu aklımıza getirmiştir.

Bununla birlikte, yerel mahkeme kararında da, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına da atıfta bulunularak "Davacıya ait sigorta hizmet cetveli çerçevesinde davacının 07/06/2011-24/08/2015 arası davalı şirketin taşeronu olan E...n Paz. Ltd. Şti. nezdinde 07/12/2015-19/01/2023 tarihleri arasında davalı işverenlik bünyesinde iki dönem işçi olarak istihdam edildiği, belirtilen tarihler arasında davacının davalı iş yerinde kıdeme esas toplam 11 yıl 2 ay 2 gün hizmet süresinin bulunduğu," ifadelerine yer verildiği görülmüştür (Karaman 1. İş Mahkemesi, 30.11.2023, E. 2023/110 K. 2023/836). Dolayısıyla davacı, ilk dönem alt işveren olan dava dışı E...n Paz. Ltd. Şti. nezdinde 07.06.2011-24.08.2015 tarihleri arasında çalışmış, arada 3,5 aylık bir kesinti sonrasında, 07/12/2015-19/01/2023 tarihleri arasında davalı B...Bisküvi ve Gıda Sanayi A.Ş.'de çalışmıştır. Somut olayda, fiziken aynı yerde olsa da hukukten biri alt işverene diğeri asıl işverene ait sayılan iki ayrı işyerinde, yine aralarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunsada birbirinden bağımsız iki ayrı işverene bağlı olarak geçmiş iki çalışma dönemi söz konusudur. Öte yandan, İş Kanunu m. 54/1 hükmünde birleştirileceği belirtilen süreler "aynı işverene" ait bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerdir. Bu açıdan inceleme konusu olayda, hukuka uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu ise, m. 54/1 hükmü kapsamına giren bir durum söz konusu değildir. Hukukumuzda aralıklı olarak asıl işverene ve alt işverene ait işyerlerinde geçmiş olan sürelerin birleştirilmesini öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine m. 56/son hükmünde de, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin yıllık ücretli izin süresinin, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağı öngörülmüştür. Somut olayda bu hüküm kapsamına giren bir durum söz konusu değildir. Eğer kanuna aykırı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığına bağlı olarak ilk dönem çalışma açısından da işçinin asıl işverenin işçisi sayılması gibi bir durumu söz konusu ise, bu hususun kararda açıklanması gerekirdi.

İnceleme konusu olayda araya 3,5 aylık bir kesinti girmiş olması karşısında, hizmet süresinin bütünlüğü sonucunu doğuran bir iş sözleşmesi veya işyeri devrinin de bulunmadığı anlaşılmaktadır. Esasen böyle bir durum söz konusu olsa, bu hususun da kararda belirtilmesi ve dayanak olarak gösterilmesi gerekirdi. Bu noktada, işçiyi daha sonra iş alan asıl işverenin, işçinin daha önce alt

işveren yanında geçen çalışmasını da kendisine bağlı olarak geçmiş gibi değerlendirmeyi iş sözleşmesiyle tahhüt etmiş veya fiilen böyle bir uygulama yapmış olduğu akla gelmektedir. Nitekim, somut olaydaki bazı veriler bu ihtimali güçlendirmektedir. Gerçekten ikinci çalışma döneminde işçinin 106 gün yıllık ücretli izin kullandığı ve sözleşmenin sona ermesinde kendisine 28 gün yıllık izin ücreti ödendiği anlaşılmaktadır. İkinci çalışma dönemi için 134 günlük yıllık izin süresine hak kazanılması ise ancak ilk dönemin birlikte dikkate alınması halinde mümkündür.

Sonuç: İnceleme konusu kararda Yargıtay'ın, aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmaların yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin süresinin belirlenmesi açısından birleştirileceği, bu konuda işçinin önceki çalışmasında hak kazandığı izinleri kullanmış veya iş sözleşmesinin sona ermesinde kullanmadığı izinlerin karşılığını almış olmasının önemi bulunmadığı sonucuna varmış olması isabetlidir. Ancak inceleme konusu olayda işçinin önceki çalışması alt işverene sonraki çalışması asıl işverene bağlı olarak geçtiğinden, başka bir deyişle aynı işveren yanında çalışma söz konusu olmadığından, m. 54/1 hükmü kapsamında bir durum söz konusu değildir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/12471

Karar No.: 2022/1343

Tarihi: 27.01.2022

Karar Özeti

Somut uyuşmazlıkta; davacının izin ücretinden yüzde otuz oranında indirim yapılarak alacağın hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu'nda sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden takdiri indirimi öngören bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı, özde dinlenme hakkına ilişkin bir haktır. İşçinin kullanılmayan yıllık iznine ilişkin ücretinden indirim yapılması mümkün değildir. Mahkemece bilirkişi raporunda belirlenen izin ücretinden indirim yapılarak karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple de bozulması gerekmektedir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 54

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili ile davalılardan ... Elektrik Dağıtım A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 01.01.2007 tarihinden itibaren davalı asıl işveren ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin değişen taşeronları nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin 05.01.2015 tarihinde son alt işveren olan davalı ... Özel Güv. Hiz. Eğt. San. Tic. A.Ş. tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalı ...Ş. vekili, davacının taleplerinin hukuki dayanakta yoksun ve mesnetsiz olduğunu, zamanaşımı itirazında bulunduklarını, ayrıca davacının davalı kurumun işçisi olmadığını, hizmet alınan şirketlerin bünyesinde çalıştığını, bu sebeple de [davanın] husumet yönünden reddi gerektiğini ileri sürerek, davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... Özel Güv. Hiz. Eğt. San. Tic. A.Ş. vekili, 6552 sayılı Kanun uyarınca asıl işverenin işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan ilk yargılama sonucunda, davanın kabulüne karar verilmiş olup, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 15.01.2020 tarih , 2017/24534 Esas - 2020/339 Karar sayılı ilamı ile; davacının 8 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı hayatın olağan akışına ters olduğundan, üstelik davacı tanıklarının 2011 yılından sonra yıllık izinlerini tam olarak kullandıklarını da ifade ettikleri hususu dikkate alınarak davacının konuya ilişkin beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Yerel mahkemece, bozma ilamına uyularak, bozma ilamı doğrultusunda davacı asılın beyanı alınarak yıllık izin ücreti alacağı %30 oranında indirim uygulanarak hüküm altına alınmış, bozma kararı kapsamı dışında kalan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağı yönünden ise karar verilmesine yer olmadığına dair karar verilmiştir.

Temyiz:

Mahkeme kararına karşı, davacı vekili ile davalı ...Ş. vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın kanuni gerektirici sebeplerine davacı vekili ile davalı ...Ş. vekilinin aşağıdaki bentlerinin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında bozmadan sonra, bozma konusu yapılmasa da bütün alacaklar (talepler) hakkında yeniden hüküm kurulmasının gereklik gerekmediği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10/10/2012 tarihli ve 2012/9-851 Esas, 2012/705 Karar sayılı kararında özetle, Yargıtay bozma ilamından sonra yapılan yargılama sonucunda verilecek kararlarda, bozma konusu yapılmassa da her bir taleple ilgili olarak yeniden ayrı ayrı hüküm kurulması gerektiği belirtilmiştir.

Mahkemece, bozmadan sonra verilecek kararda bozma kapsamı dışında kalsın ya da kalmasın her bir taleple ilgili olarak yeniden olumlu veya olumsuz bir hüküm kurulmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, mahkeme tarafından bozma sonrası yapılan yargılama sonucunda, Yargıtay tarafından bozma konusu yapılmayan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacakları yönünden "Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 17/03/2016 tarih ve 2017/24534 Esas-2020/339 Karar sayılı ilamı ile davacının kıdem ve ihbar alacakları yönünden verilen karar bozma ilamı kapsamı dışında kaldığından tekrar bu hususta karar verilmesine yer olmadığına," şeklinde karar verilmesi, yukarıda özetlenen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararına ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesine aykırıdır.

Mahkeme tarafından bozmadan sonra verilecek kararda bozma kapsamı dışında kalsın ya da kalmasın her bir taleple ilgili olarak yeniden Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesine uygun şekilde yeniden hüküm kurulmalıdır.

3- Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık davacının yıllık izin ücretinden indirim yapıp yapılamayacağı noktasındadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.

Aktin feshi halinde kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanasımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücret-

leri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesih-te karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanasımına uğramaz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önel-leri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ih-bar önelli fesih halinde bildirim önelli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir.

Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir.

İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır.

İşverenin işçiye işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiği için, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır. Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının izin ücretinden yüzde otuz oranında indirim yapılarak alacağın hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. İş Kanunu'nda sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirimi öngören bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı, özde dinlenme hakkına ilişkin bir haktır. İşçinin kullanılmayan yıllık iznine ilişkin ücretinden indirim yapılması mümkün değildir. Mahkemece bilirkişi raporunda belirlenen izin ücretinden indirim yapılarak karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple de bozulması gerekmektedir.

4- 492 sayılı Harçlar Kanunu'nun 8. maddesine göre, bir hükmün bozulmasını müteakip verilecek hükümlerden yeni bir hüküm gibi karar ve ilam harcı alınır ve bozulan hükümden evvelce alınmış olan karar ve ilam harcı, müteakip hükmeye ait harçtan mahsup olunur.

Somut dosyada, bozmadan önce ödenen karar ve ilam harcının bulunup bulunmadığı denetlenerek sonucuna göre bozmadan sonraki hükümde belirlenen harçtan mahsup edilip edilmeyeceği değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar ve ilam harcı tutarı belirlenerek tahsiline ilişkin hüküm kurulmalıdır.

Sonuç :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 27.01.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2016/29801

Karar No.: 2022/14939

Tarihi: 05.11.2020

Karar Özeti:

4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalış-

lan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün olmak üzere üç dönem halinde çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Davacının önceki çalışmalarında hak etmiş olduğu yıllık izin sürelerinin kullanılmış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edebileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 54

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacı işçinin ilk defa 1980 yılında üç aylık sürede ve sonrasında 08.07.1988-13.12.2011 tarihleri arasında olmak üzere davalı kurumun Ankara Bürosu'nda çalıştığını, iş akdinin 31.03.2007 tarihinde emeklilik nedeniyle davacı tarafından, 13.12.2011 tarihinde ise davalı işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı alacağına mahsuben ödemeler yapılmış ise de eksik bulunduğunu ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı bakiye alacakları ile yıllık izin ücreti alacağına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, 31.03.2007 tarihinde emekli olduğu için işten ayrılan davacı işçinin kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretlerinin ödendiğini, daha sonra yeniden işe alınan davacının 18.06.2007- 13.11.2011 tarihleri arasında çalıştığını ve 13.11.2011 tarihinde tüm işçilik tazminat ve alacaklarının hesaplanıp kendisine ödendiğini, bakiye alacağı bulunmadığını davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekeçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı ve davalı tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca halen yürürlüğü devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2 maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik iş yerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak, aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı def'inin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa, önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar kanuni faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

Somut uyuşmazlıkta; Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelen hizmet dökümü cetveline göre davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün hizmeti görünen davacının 31.03.2007 tarihinde emekli olmak suretiyle işten ayrıldığı, davalı işveren tarafından kendisine 36.510,42- TL net kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacı tarafından ödemenin eksik olduğu iddia edilerek bakiye alacak talebinde bulunulmuş olup, hükme dayanak alınan raporda davacının 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün olarak görünen çalışma süresi de hizmet süresine eklenmek suretiyle yeniden yapılan hesaplama göre bu dönem çalışması bakımından 1.395,08 TL fark kıdem tazminatı alacağı bulunduğu tespit edilmiş ise

de, davacının 2.015,91 TL olarak belirlenerek hesaplama ya dayanak alınan giydirilmiş ücretinin 31.03.2007 tarihinde 1.960,69 TL olan kıdem tazminatı tavan tutarını aştığı hususunun gözetilmemesi hatalı olmuştur. Yapılması gereken, kıdem tazminatı tavan tutarı gözetilerek davacının bakiye kıdem tazminatı alacağının yeniden hesaplanması ve 31.03.2007 olan fesih tarihinden itibaren işleyecek faiziyle birlikte tahsili yönünde hüküm kurulmasıdır.

3-Davacının yıllık izin ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı [hususunda] uyuşmazlık mevcuttur. 4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında 5 yıllık zamanaşımı süresinin geçmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işyerinde 01.06.1980-30.08.1980 tarihleri arasında 2 ay 29 gün, 08.07.1988-31.03.2007 tarihleri arasında 18 yıl 8 ay 23 gün ve 19.06.2007-13.12.2011 tarihleri arasında 4 yıl 5 ay 24 gün olmak üzere üç dönem halinde çalıştığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacının önceki çalışmalarında hak etmiş olduğu yıllık izin sürelerinin kullanılmamış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edebileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 05.11.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

Esas No.: 2025/4861

Karar No.: 2025/5548

Tarihi: 30.06.2025

Karar Özeti:

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ve ihbar tazminatı ile rekabet yasağının ihlalden kaynaklanan cezai şart talebi bakımından iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konularına ilişkindir.

Olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverenle paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiye işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimsiz fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverenle paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez.

Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurulları'nı, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.

Şu hâlde davacı şirketin somut davadaki cezai şart alacağı talebi bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan, cezai şart talebi, asıl dava dosyasından tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve görevsizlik kararı verilmelidir. Açıklanan nedenle, kararın görev yönünden de bozulması gerekmektedir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 17

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 444-447

Yargıtay Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işçinin müvekkili şirkette 05.09.2012 tarihinde ziraat mühendisi olarak işe başladığını, davalının geçerli bir neden göstermeden 28.02.2023 tarihinde istifa ederek iş sözleşmesini feshettiğini, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesine rağmen, davalının iş sözleşmesinin sona ermesinden kısa süre sonra aynı il sınırlarında, aynı alanda iştigal eden rakip işyerinde işe başlayarak rekabet yasağına aykırı davrandığını, davalı işçinin ihbar sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle 8 haftalık ihbar tazminatını davacı işverene ödemesi gerektiğini ileri sürerek ihbar tazminatı ve cezai şart alacağının davalı işçiden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemeleri olduğunu, sözleşmelerdeki rekabet yasağı hükmünün işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından aşırı sınırlama içermemesi gerektiğini, rekabet yasağı süresinin iki yılı aşamayaacağını, taraflar arasındaki sözleşmede yer alan rekabet yasağı hükmünün geçerli olmadığını, talep edilen ihbar tazminatını kabul etmediklerini, işten ayrılmadan bir gün önce davacı şirket yetkilisi ... tarafından toplantı esnasında sürekli biçimde olumsuz ifadelerle davalının üzerinde gidildiğini, psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, toplantı sonrası müvekkilinin olumsuz etkilendiğini, baskılar sebebiyle davalının daha fazla duygusal durum bozukluğu ve huzursuzluk yaşamamak adına işten ayrılma isteğini işverene bildirdiğini, ancak davalının isteğinin samimi karşılanmadığını, davalı yasal süresi içinde işyerinde çalışabileceğini belirtmiş olsa da davacı şirket yetkilileri ve ailesi tarafından kovulduğunu, davalı ihbar süresini kullanmak istemesine rağmen elinde olmayan sebeplerle, işverenin kendisini zorla ve hızlı bir şekilde şirketten çıkarmasına rağmen davacı şirketin ihbar tazminatı istemesinin usule ve kanuna aykırı olduğunu, davalı bildirim süresine uymak istemişse de buna izin verilmediğini, feshin şekli göz önüne alındığında iş sözleşmesinin davacı şirket tarafından eylemli olarak feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflarca imzalı 05.09.2012 tarihli iş sözleşmesinin 1.6 maddesinin "personel iş sözleşmesi süresince veya sözleşmenin her ne nedenle olursa olsun sona ermesinden itibaren 5 yıl süresince; işverenin müşterisi veya ticari rakibi olan kişi kuruluşlar veya bunların temsilcileri, acenteleri, ortakları, yönetici ve danışmanları nezdinde iş kabul edemez. Bu kişi ve kuruluşlara hangi sıfatla olursa olsun, doğrudan ya da dolaylı olarak hizmet veremez. Personel bu maddeye aykırı davranması hâlinde, işverenin her türlü zarar ziyan ve diğer tüm fazlaya dair talep hakları saklı kalmak kaydı ile işverene; işveren tarafından personele çalışma dönemi boyunca ödenen brüt ücretin 3 katını yasal faizi ile birlikte cezai şart olarak ödemeyi; kabul, beyan ve taahhüt eder." şeklinde olduğu, davalı işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra 08.05.2023 tarihinde.../Antalya adresinde bulunan dava dışı bir şirkette işe başladığı, iş sözleşmesindeki rekabet yasağına ilişkin hükümde konu (işin türü) bakımından değil ama yer ve zaman bakımından sınırları çok geniş tutulmuş bir rekabet yasağının söz konusu olduğu, sözleşmede 5 yıl olarak belirtilen sürenin somut olay bakımından sözleşmenin sonlanmasından itibaren 2 yıl olarak kabulünün gerektiği, kaldı ki davalının iş sözleşmesinin sonlandığı tarih ile yeni işyerinde işe başladığı tarih arasında 2 ay 8 gün süre bulunduğu, sözleşme hükmünde yer sınırlaması bulunmadığı görülse de davacı şirketin...'da faaliyet gösteren bir şirket olması gözetilerek sözleşmedeki hükmün yer bakımından sınırlanmasına ilişkin ... ilinde 2 yıllık süre boyunca çalışamayacağı şeklinde kabulü gerektiği, davalının yeni iş başı yaptığı şirketin yine ...'da faaliyet gösteren ve davacı şirketle aynı alanda faaliyet yürüten bir işyeri olduğu, iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün yukarıda belirtilen 2 yıllık süre ve ... il sınırları ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu, bu nedenle davalının rekabet yasağına ilişkin hükmün geçersiz olduğuna dair savunmasına itibar edilmediği ve davacının cezai şart alacağının %80 takdiri indirim yapılarak kabulü gerektiği, iş sözleşmesini davalının feshettiği, 28.02.2023 tarihinde istifa dilekçesi sunduğu, davalının istifa dilekçesinde kendi isteğiyle ayrılmak istediğini belirttiği, herhangi bir ayrılış nedenine dilekçesinde yer vermediği, davalıya yapılan...müdürlüğü teklifini kabul etmemesi nedeniyle psikolojik taciz uygulanmaya başlandığına ve istifa dilekçesinin zorla yazdırıldığına dair savunmanın ispatlanamadığı, cevap dilekçesinde başkaca bir ayrılış nedeninin bulunmadığı, davalının iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak feshetmediği, somut olayda davacı tarafça yapılan bir fesih işleminin de bulunmadığı, her ne kadar davalı ihbar süresini kullanarak işyerinden ayrılmak istediğini davacı işverene iletmediğini ama

ihbar önelinin işverence kullanılmayarak işyerinden gönderildiğini savunsa da davalının istifa dilekçesinde ihbar öneli tanındığına yönelik bir ibare bulunmadığı, davalı tanığının beyanının davacı tanık beyanı ile çeliştiği, tanıkların taraflar arasında odada geçen görüşmeye ve konuşmalara tanıklığının bulunmadığı, işten istifa ederek ayrılmak isteyen davalının ihbar öneli kullanmak istediğine ve engellendiğine dair iddiasını ispatlayamadığı, davacı işverenin ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamından, dinlenen tanık beyanlarına göre fesih öncesi şirket toplantısında işyeri sahibinin davalıyı eleştirir mahiyetteki konuşması sonrası davalının moralinin bozulduğu, davalının ertesi gün aynı zamanda davacı tanığı olarak beyanına başvurulmuş şirket yetkilisi tanığa işten ayrılmak istediğini söylediği, tanığın da bunu şirket sahibine iletmediği, şirket sahibi ile davalı arasında geçen konuşma ve istifa neticesinde davalının işyerinden ayrıldığı, fesih bu şekilde gerçekleştiğinden davacı işveren lehine ihbar tazminatı kabulünün yerinde olduğu, rekabet yasağına ilişkin cezai şart yönüyle davalının fesihten yaklaşık iki ay sonra 08.05.2023 tarihinde ticari rakip tarım firmasında aynı pozisyonda işe başladığı, iş sözleşmesindeki rekabet yasağı hükmünün geçerli olduğu, hesaplanan cezai şart tutarından %80 oranında indirim yapılmasının yerinde görüldüğü, İlk Derece Mahkemesi'nin hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına ilişkin hükmün her yönden geçersiz olduğunu,
2. Hâkim müdahalesi ile rekabet yasağı süresi 5 yıldan, 2 yıla düşürülüyorsa hesaplamanın da sadece 2 yıllık ödeme üzerinden yapılması gerektiğini,
3. İşyerinde yaşanan baskı ve psikolojik taciz nedeniyle davalı işçinin istifa iradesinin olumsuz etkilendiğini, davalı kendi isteğiyle istifa etmediği gibi davalının özel eşyalarını almaya vakti bile olmadan işyerinden ayrıldığını, istifasının davacı işveren tarafından hoş karşılanmadığını, bu olay aceleyle getirilerek adeta kovulma şeklinde gerçekleştiğini,
4. Davacı şirket tarafından ihbar tazminatı istenmesinin kötüniyetli olduğunu, davalının işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı ve bu nedenle yasal yollar çerçe-

vesinde istifa etmeyi göze alıp yasal yükümlülüklerini yerine getirerek işten ayrılmak isterken buna izin verilmediğini, ihbar tazminatına dair hakları saklı kalmak üzere davacı şirketin tüm taleplerinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ve ihbar tazminatı ile rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan cezai şart talebi bakımından iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konularına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta; davacı şirket davalı işçinin ihbar öneline uymadan istifa ederek işten ayrıldığını iddia ederek ihbar tazminatının tahsili talep etmiştir. Davalı işçi ise kendisine bir kaç ay önce...müdürlüğü teklif edildiğini, kabul etmemesi nedeniyle işyerinde psikolojik taciz uygulanmaya başladığını, son olarak fesihten bir gün önce 27.02.2023 tarihli toplantıda kendisine kötü davranılması üzerine, bu olaylara çok üzülüğünü daha fazla yıpranmamak adına ertesi gün işten ayrılmak istediğini ancak ihbar öneli kullanmak istemesine rağmen buna izin verilmediğini savunmuş, iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır.

Davalı tanığı ... yargılama sırasında ilk kez dinlendiğinde; "Toplantı esnasında patronumuz şirket sahibi davalıyı demorolize eden söylemlerde bulundu. Davalı o gün demorolize olduğu için çok ağladı ertesi gün sabah tekrar üniformaları ile işe geldi. ... müdürü ...'ya istifa edeceğini bildirim sürelerine uyacağını gerekli prosedürlere uyacağını söyledi, ... hanım patrona bu durumu söylemek için odasına gitti sonra davalıyı çağırdığını söyledi. Davalı insan kaynakları müdürü ile birlikte çalışmış olduğumuz masamıza geri geldiğinde işten ayrılıyorum prosedürlere uymama izin vermediler...Davalı ihbar süresine uymak istedi ancak davacı şirket buna müsaade etmedi.." şeklinde beyan bulunmuştur. Tanığın daha sonraki celsede alınan ikinci beyanının da benzer içerikte olduğu görülmektedir.

Davacı tanığı ... ise beyanında davalının şirketteki toplantının ertesi günü doğrudan kendisinin odasına geldiğini ve ayrılmak istediğini söylediğini, aktarması gereken işleri aktaracağını da belirttiğini ifade etmiş, ancak davalının ihbar önelinden söz etmediğini, kendisinin de bu hususu hatırlatmadığını açıklamıştır.

Davalı asıl ise 02.10.2024 tarihli celsedeki beyanında özetle şirket toplantısında yaşanan olay sebebiyle işten ayrılma isteğini işverene bildirerek ihbar önelinde çalış-

mak istediğini hatta yerine bakacak kişiye işi öğretebileceğini de belirttiğini, ancak işverenin kendisine "sen benimle sidik mi yarıştıyorsun" şeklinde sözler söyleyerek "ayrılmak istiyorsan hiç bekleme hemen hemen" diyerek eliyle de kapıyı gösterdiğini, böylece işverenin ihbar önelinde çalışmasını kabul etmediğini, işverenin bu davranışı nedeniyle işyerinden sadece kalemligini alarak ayrılmak zorunda kaldığını, görev yaptığı çizme, kıyafetleri vb. eşyalarının dahi işyerinde kaldığını ifade etmiştir.

Somut olayda tanık anlatımları, davalı asılın tanıkların anlatımı ile örtüşen samimi beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmeye konusundaki düşüncesini davalı işverene paylaştığı, işverenin bu düşüncesini kabul etmeyerek istifa dilekçesi dikte ettirmek suretiyle işçiyi işyerinden ayrılmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar dosyada istifa dilekçesi bulunmakta ise de yukarıda belirtildiği üzere işçinin bildirimsiz fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi söz konusu değildir. Bildirimli fesih konusundaki düşüncesini işverene paylaşması da bir fesih iradesinin açıklanması olarak değerlendirilemez.

Bu açıklamalara göre iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği açık olup davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurulları'nı, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.

Şu hâlde davacı şirketin somut davadaki cezai şart alacağı talebi bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan, cezai şart talebi, asıl dava dosyasından tefrik edilerek yeni bir esasa kaydedilmeli ve görevsizlik kararı verilmelidir. Açıklanan nedenle, kararın görev yönünden de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 30.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.