

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI



- İşçiye Çalışma Belgesi Verilmesi
- İşçiye İbraname Verilmesi
- Kıdem Tazminatı

İÇİNDEKİLER



- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
 - Çalışma belgesini tanımlayabilecek,
 - İbraname ve Kıdem tazminatı hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.

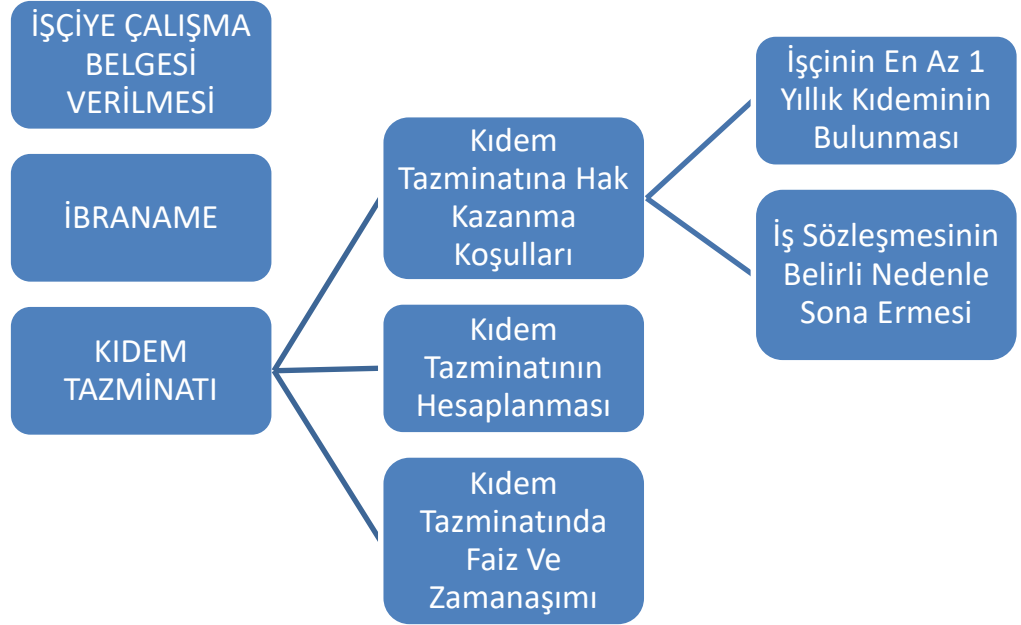
HEDEFLER



Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

İŞ HUKUKU
Dr. Öğr. Üyesi
Faruk Barış MUTLAY

ÜNİTE
9



GİRİŞ

İş sözleşmelerinin sona ermesi halinde işveren tarafından işçiye “çalışma belgesi” verilmesi zorunludur. Bunun dışında, iş sözleşmeleri sona erdiğinde genellikle “ibraname” adı altında belgeler düzenlenmektedir. İbranameler, iş hukukunu meşgul eden önemli konulardandır. Sözleşme niteliğinde olan ibranameler, iş hukuku bakımından Türk Borçlar Kanunu’nda ayrıca düzenlenmiştir.

Diğer taraftan sözleşmenin sona ermesinin en önemli sonucu, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir. Zira kıdem tazminatı alacağı işçilerin en önemli sosyal haklarından biri olup iş davalarının tamamına yakınında bu alacağın talep edildiğini söylemek yanlış olmaz.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin iş yerindeki çalışma süresi ve iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği önem arz eder. Buna göre işçinin çalışma süresinin en az bir yıl olması gerekmektedir. Fakat uygulamada, işçinin çalışma süresinin belirlenmesi her zaman kolay olmamaktadır. Öyle ki çoğu davada işçinin çalışma süresinin belirlenmesi de uyuşmazlık konularından birini oluşturmaktadır.

Sözleşmenin her sona erdiği durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacağından, sözleşmenin ne şekilde sona erdiğinin belirlenmesi ve buna bağlı olarak işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının ortaya konması önem arz eder.

Bu ünite de önce çalışma belgesinin verilmesi ve ibraname anlatılacaktır. Söz konusu konular, iş ilişkisi sona erdikten sonra işçinin haklarının belirlenmesi bakımından oldukça öneme sahiptir. Daha sonra ise kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, kıdem tazminatının hesaplanması, kıdem tazminatında faiz ve zamanaşımı konuları incelenecektir. Kıdem tazminatı uygulama açısından son derece önem arz ettiğinden, ağırlıklı olarak bu konu üzerinde durulmuştur.

İŞÇİYE ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ

İş K. m. 28’e göre; işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, çalışma belgesinin verilmesi, işverenin inisiyatifinde değildir. Başka bir ifadeyle, işveren bu belgeyi işçiye vermek zorundadır. Vermemesi durumunda ise işçi tazminat talep edebilecektir. Ancak bu tazminat, götürü nitelikte bir tazminat olmadığından, işçi zararı olursa bu tazminatı talep edebilir.



Çalışma belgesinin verilmesi, işverenin isteğine bağlı değildir.

İŞÇİYE İBRANAME VERİLMESİ

İş sözleşmesi sona erdiğinde işveren tarafından işçiye ibra/ibraname vb. isimler adı altında belge imzalatılır. Bu belgelerin geçerli olup olmadığı iş yargılamasını meşgul eden konulardandır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önce Yargıtay, iş hukukunda ibranamelerin dar yorumlanması gerektiğini, iş ilişkisi devam ederken alınan ibranamelerin geçersiz olduğunu, miktar içeren ibranamelerin içerdiği miktarlar yönünden makbuz hükmünde olduğunu, miktar içermeyen ibranamelerin ise geçerliliğinin sıkı şekilde denetlenmesi gerektiğini ifade etmekteydi. Başka bir deyişle, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önce iş hukukunda ibranameler her koşulda geçerli kabul edilmiyordu. Yürürlükteki düzenleme açısından ibranamelerin geçerli kabul edilip edilmediği üzerinde durulmalıdır. Ancak bundan önce kısaca ibra tanımlanmalıdır.

Bilindiği üzere *ibra, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve böylelikle borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşmedir ve bu tanımdan da anlaşılacağı üzere ibra niteliğindeki belgeler, yalnızca bir ödeme belgesi (makbuz) değildir.* Görüldüğü üzere, ibradan bahsedebilmek için alacaklı konumundaki kişinin alacağın belli kısmından vazgeçmesi ve kalan kısmının da borçlu tarafından ödenmesi gerekmektedir. Şüphesiz alacaklı alacağının tamamından da vazgeçebilir [6].

İş ilişkileri devam ederken veya iş ilişkileri sona erdiğinde ortaya çıkan ücret, tazminat bakımından genellikle işçi alacaklı olacağından, işçinin alacağının bir kısmından vazgeçmesi ve kalan kısmının da işveren tarafından ödenmesi şeklinde yapılan anlaşma ibra olarak değerlendirilir. Şüphesiz işverenin alacaklı olduğu ve işverenin alacağının bir kısmından vazgeçmesi durumu da ibradır.

İş hukukunda ibranın nasıl düzenlendiği ortaya konmalıdır. TBK m.420'ye göre; (...) İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.

Söz konusu hüküm uyarınca ibranamenin geçerlilik koşulları şunlardır:

- Sözleşmenin sona ermesinden itibaren en az 1 ay geçtikten sonra düzenlenmelidir.
- Yazılı şekilde yapılmalıdır.
- Alacakların tür ve miktarı açıkça belirtilmelidir.



Türk Borçlar Kanunu m.420 hükmü karşısında, iş hukukunda ibranın olduğunu söylemek mümkün değildir.

- Ödeme, noksansız ve banka aracılığıyla yapılmalıdır [2, 6].

Görüldüğü üzere, 6098 s. TBK m.420 ile artık iş hukukunda ibraname düzenlemek imkânsız hale gelmiştir. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, ibrada alacaklının alacağına belli bir kısımdan vazgeçmesi söz konusudur; ancak TBK m.420 ibranın geçerli olabilmesi için alacağın eksiksiz ve noksansız ödenmesini gerekli kılmıştır.

Alacağın eksiksiz ve noksansız ödenmemesi halinde, buna ilişkin düzenlenen belge, “ibra” olarak nitelendirilemeyecek olup bu belge, “makbuz” niteliğinde kabul edilecektir.

KIDEM TAZMİNATI

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde ortaya çıkan en önemli tartışmalardan biri, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir. Önemle ifade edelim ki, çırakların, stajyerlerin, kısacası işçi niteliğinde olmayanların bu tazminata hak kazanması mümkün değildir. Ayrıca her işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Örneğin, TBK’ya tabi işçiler kıdem tazminatı talep edemez.

Kıdem tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu’nda değil, bu Kanun’un geçici 6. maddesi gereği 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda m.14’te düzenlenmektedir. Belirtelim ki, 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükte olan tek maddesi kıdem tazminatına ilişkin olan 14. maddedir [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatına hak kazanmak için temelde iki şart bulunmaktadır. Bu şartlardan biri işçinin iş yerindeki çalışma süresine ilişkinen, diğer şart iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiğine ilişkindir.

İşçinin en az bir yıllık kıdemini bulunması

- *1 yıldan daha az kıdeme sahip olan işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.* Farklı bir ifadeyle işyerindeki çalışma süresi 1 yıldan az olan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz [2, 4, 6].
- Bununla birlikte çalışma süresi 1 yıldan az olan işçinin de kıdem tazminatına hak kazanabileceğini taraflar sözleşme ile kararlaştırılabilir.
- Kıdemi (çalışma süresini) “ispat yükü” işçiye aittir. Başka bir ifadeyle, işçi fiilen işe başladığı ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi ispat etmek zorundadır. Uygulamada SGK kayıtları kıdemin ispatında önemli delil niteliğini taşımakla birlikte, bunların aksinin tanıkla ispatı mümkündür (Yarg. 9. HD., T.30.05.2011, E. 2011/23200, K. 2011/15911).
- İşçi aynı işverene ait iş yerinde çırak ya da stajyer olarak çalışmışsa, bu süreler dikkate alınmaz. Sadece aynı işverene ait iş yerinde/iş yerlerinde işçi olarak çalışılan süreler esas alınır.
- Kıdem süresinin başlangıcı kural olarak işçinin fiilen çalışmaya başladığı, sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir [2, 6].
- İşçi fiilen çalışmaya başlamasa bile işverenin emir ve talimatlarına hazır bir şekilde beklediği andan itibaren çalışmaya başlamış sayılır [6].



Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin iş yerinde kaç yıl çalıştığı ve iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği önem arz eder.

- *Sözleşmenin “sürelî fesih” bildiriyle sona ermesi halinde bildirim süresinin sona erdiği tarih kıdem süresinin sonu olacaktır.* Bu durumda ihbar süreleri kıdeme eklenir [6].
- Peşin ödeme suretiyle fesih yapılmışsa, Yargıtay sadece iki istisnai hâlde kıdeme eklemeye yapılabileceği görüşündedir. Buna göre, ya işverenin peşin ödeme suretiyle fesih hakkını kötüye kullanması ya da toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması durumlarında bu süreler eklenir. (Yarg. 9.HD., 08.04.1991, E.1991/4473, K.1991/7311).
- *Derhal fesihlerde fesih iradesinin muhataba ulaşmasıyla sözleşme sona ereceğinden, kıdem sonu fesih bildirim tarihini tebellüğ tarihi olacaktır.*
- Ölümle sözleşmenin sona ermesi halinde ölüm tarihi kıdem sonu olarak esas alınacaktır [6].
- İşçi işe iade davası açmış ve kazanmış ise, işçinin süresinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunup bulunmaması ve işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmaması kıdem sonunun tespitinde önem taşımaktadır [2, 6].
- İşçinin süresi içinde işverene başvurmaması durumunda yapılan fesih geçerli feshin bütün sonuçlarını doğuracağından, kıdem süresinin sonu söz konusu fesih tarihine göre saptanacaktır.
- İşçi süresi içinde işverene başvurur ve işveren işçiyi işe başlatmazsa 1 aylık işe başlatılması gereken süre sonunda (veya bu tarih sona ermeden önce işverenin işçiyi işe başlatmayacağını bildirdiği tarihte) iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılacaktır. Bu noktada, kanunda en çok 4 aya kadar olan ücret ve diğer hakların ödenmiş olmasının kabul edilmesinden hareketle Yargıtay, 4 ayı aşan sürenin kıdem süresine eklenemeyeceğini kabul etmektedir.
- İşçinin çalıştığı sırada, bir kerede ihbar önelini 6 hafta aşan rapor alması halinde bu süre, (ihbar süresini 6 hafta aşan kısmı) kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Önemle ifade edelim ki, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayan süre, ihbar süresi+ 6 hafta değil, bu süreyi aşan süredir.
- Yargıtay, kıdem hesabında uzun süreli ücretsiz izinlerin de dikkate alınmayacağı sonucunu benimsemiştir. Aynı şekilde tutukluluk süresinin de kıdeme dahil edilmeyeceği yine Yargıtay tarafından belirtilmektedir.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev ve lokavt süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
- Mevsimlik işte çalışan işçinin, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin nasıl belirlenmesi gerektiği Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Yargıtay, mevsimlik işlerde kıdem süresinin her yıl çalışılan sürelerin toplanarak bulunması gerektiğini ve sözleşmelerde hüküm olmadığı sürece her mevsimdeki çalışmanın bir tam yıl olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir (Yarg. 9. HD., T. 17.09.2012, E. 2011/46589, K. 2012/30209).



İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde aralıklı veya aralıksız çalışması halinde, bu sürelerin tamamı kıdem tazminatının hesabında kural olarak dikkate alınır.



İşçinin aynı işverene ait iş yerlerinde çalışması ve önceki çalışmalarının kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona ermesi halinde önceki çalışmalar Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.



İşçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde aralıklı çalışması ve önceki çalışmalarının kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmesi halinde önceki çalışmalar kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

- Yargıtay, kısmi süreli iş ilişkilerinde kıdem süresinin hesabında işçinin bütün sözleşme süresinin esas alınmasını kabul etmiştir (Yarg. 9. HD. E. 2009/44744, K. 2009/33940, T. 08.12.2009).
- İşçinin çalışma yaşamında aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde aralıklı veya aralıksız bir şekilde çalışması mümkündür. Bu noktada, *işçinin çalışma süresinin ne şekilde hesaplanması gerektiği belirlenmelidir. İş Kanunu'nun 14. maddesinin ikinci fıkrasına göre; işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.*
- Görüldüğü üzere, *işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için gerekli olan bir yıllık çalışması aynı işverene ait aynı iş yeri ya da farklı iş yerlerinde geçmiş olmalıdır. Bu noktada işçinin çalışmasının aralıklı geçmiş olması, çalışmalarının toplanmasına engel teşkil etmez.*
- Bununla birlikte, işçi aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde aralıklı çalışmış ve önceki dönemlerin tazminatı ödenerek, söz konusu dönemler tasfiye edilmişse, Yargıtay kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilen eski dönemlerin, daha sonra kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağına hükmetmektedir.
- Bunun yanı sıra önemle ifade edelim ki Yargıtay'a göre, önceki dönem çalışmalarının dikkate alınabilmesi için, ilgili çalışma dönemlerinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermiş olması gereklidir.
- Sonuç olarak kısaca ifade etmek gerekirse birden fazla dönemin söz konusu olduğu hallerde sadece kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona eren ve kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmeyen farklı dönemler göz önüne alınabilecektir. Bu dönemlerin arasına kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sonlanmış başka bir dönemin girmesinin önemi yoktur. Örneğin; iş yerinde 5 dönem çalışmış olan işçinin ilk iki dönemdeki iş sözleşmesi tazminata hak kazanılacak şekilde sona ermiş olsun. Fakat 3. dönem işçinin süreli feshiyle son bulsun ve son 2 dönem de tazminata hak kazanılacak şekilde sonlansın. Bu durumda işçinin kıdemi hesaplanırken 3. dönem hariç olmak üzere toplam 4 dönem dikkate alınacaktır.
- İfade edelim ki Yargıtay, işçinin işveren nezdinde aralıklı çalışması söz konusu ise, bu hükmü kıyasen uygulayarak ihbar tazminatına esas alınacak kıdemi bulurken de aralıklı çalışmaların toplamı üzerinden hesaplama yapılacağına hükmetmektedir (Yarg. 9. HD., T. 31.01.2011, E. 2009/1551, K. 2011/1493)
- İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da iş yerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Yargıtay içtihatlarında "şirketler arasında organik bağ"dan söz edilerek kıdem tazminatına hak

kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi. Ancak daha sonraki kararlarda organik bağdan söz edilerek sonuca gidilemeyeceği kabul edilmişti ve farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebilmesi için iş yeri devri, hizmet akdi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği çok sayıda kararda vurgulanmıştı. Ancak, Yargıtay bu yöndeki yaklaşımın işçilerin yasal haklarını karşılamada, özellikle davaların uzaması göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kaldığını dikkate alarak, ilk içtihadına dönmüş ve kıdem tazminatının hesabında organik bağ çerçevesinde sonuca ulaşılabileceğine hükmetmiştir.

- Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işçinin aynı işverene ait iş yerlerinde aralıklı çalışması ve önceki çalışmalarının gerçekten sona ermesi nedeniyle kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmesi halinde, önceki dönemler esas alınmamaktadır. Fakat uygulamada işçi aralıksız çalışmasına ve iş sözleşmesi sona ermemesine rağmen, daha az kıdem tazminatı ödenmesi amacıyla işçilere her bir yılın sonunda kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılmaktadır. Bu durumda yani sigortadan çıkışının yapılması ve kıdem tazminatı ödenmesine rağmen, işçi iş yerinde aralıksız çalışmaya devam ediyor ise, Yargıtay iş sözleşmesi sona ermeden ödenen bu kıdem tazminatının avans niteliğinde olduğuna ve bunun faiziyle birlikte kıdem tazminatından mahsup edileceğine karar vermektedir.
- Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde geçirdiği süreler aralıklı olsa da olmasa da toplanmaktadır. Bununla birlikte istisnai bir hâlde farklı işverenlere ait farklı iş yerlerinde geçirilen süreler de toplanmaktadır. İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. ve 5. fıkralarına göre; *T.C Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir. 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.*
- Görüldüğü üzere söz konusu hüküm uyarınca, eğer işçi kamuda çalışmakta ise, eski iş yerleri aynı işverene ait olmasa bile, başka bir ifadeyle işçi farklı kamu tüzel kişilikleri nezdinde çalışsa bile, bu iş yerlerinde geçen süreler kıdem hesaplanırken birleştirilecektir.
- Madde metninden de anlaşılacağı üzere, birleştirilecek sürelerin kamu kuruluşlarında geçirilmiş olması ve son kamu kuruluşundaki iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla sona erdirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirmesi yahut ölmesi veya işveren tarafından m.25/II



Kıdem tazminatının hesabında işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde geçirdiği süreler toplanır; ancak farklı kamu kurumlarında geçirilen süreler de eklenir.

dışında yapılan fesihlerde bu madde uygulanmaz. Farklı bir ifadeyle bu durumda süreler birleştirilemez. Bununla birlikte, işçinin ölümü ile sözleşmenin sona ermesi halinde, Yargıtay mirasçılara ödenmesi gereken kıdem tazminatı hesabında farklı kamu kurumunda geçirilen sürelerin toplanacağına dair kararlar vermiştir. İşçinin belirtilen şekilde kıdem tazminatına hak kazanması halinde, kıdem tazminatı hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince ödenecektir.



Kıdem tazminatının hesabında farklı kamu kurum ve kuruluşunda geçen sürelerin toplanabilmesi için işçinin iş sözleşmesini yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi gerekmektedir.



Örnek

- İş yerinde 7 aydır çalışan işçi iş sözleşmesini İşK.m.24 uyarınca feshetmiştir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Zira çalışma süresi 1 yıldan azdır.

İş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için sadece iş yerindeki çalışma süresi değil, iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği de önem arz eder. Farklı bir ifadeyle, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil; ancak belli sona erme hallerine bağlı olarak işçi kıdem tazminatına hak kazanır [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Söz konusu bu hâller, 1475 sayılı Kanun'un hâlen yürürlükte olan 14. maddesinde belirtilmiştir:

- İşveren tarafından İşK. m. 25/II uyarınca gerçekleştirilen fesihlerde ve işçinin 6356 sayılı K. m.58 uyarınca kanun dışı greve katılması nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaz.
- Bu bakımdan işveren tarafından yapılan her türlü fesihte işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak İşK. m.25/II uyarınca veya işçinin yasa dışı greve katılması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaz [2, 4, 6].
- Dolayısıyla *iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle veya İşK.m.25/I, III, IV uyarınca haklı nedenle ya da işverence haksız, geçersiz bir şekilde sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.*
- İşçi tarafından iş sözleşmesi İşK. m.24 uyarınca feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanır [2, 4, 6].*
- İşçi iş sözleşmesini İşK. m.24 uyarınca feshederse kıdem tazminatına hak kazanacağından, iş sözleşmesini bunun dışındaki herhangi bir nedenle feshederse kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak *işçinin İşK. m.24 uyarınca sözleşmeyi feshetmediği hâlde kıdem tazminatına hak kazanabileceği bazı istisnai durumlar vardır.*
- Buna göre muvazaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin erkek işçiler tarafından feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.* Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, işçinin fesihten 1, 3, 4 ay geçtikten



Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin çalışma süresinin 1 yıl olması yeterli değildir. İş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği de önemlidir.



İşveren tarafından yapılan her türlü fesihle işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak iş sözleşmesinin İşK.m.25/II veya yasa dışı grev nedeniyle feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.



Belirli süreli sözleşmenin süresinin dolmasıyla sona ermesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

sonra askere gitmesi halinde feshin muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle yapıldığını kabul ederken; 1 yıllık veya 14 aylık süre geçmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamayacağına hükmetmiştir. Şu halde, muvazzaf askerlik ödevi gerekçesiyle işçinin işten ayrılması ancak uzun süre geçmesine rağmen askere sevk edilmemesi kıdem tazminatı hakkının doğumuna engel kabul edilir. Buradaki uzun süre, “makul bir süre” olup Yargıtay tarafından her olayın özelliğine göre değerlendirilmektedir.

- *Diğer bir istisnai hâlde yaşlılık aylığı (emeklilik) veya toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından gerçekleştirilen fesihlerdir.*
- *Diğer istisnai hâlde, işçiler emeklilik için yaş koşulu dışında diğer koşulları sağlıyorlar ise (en az 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısı), bu nedene dayanarak sözleşmeyi feshederlerse kıdem tazminatı talep edebilirler.* Yargıtay’ın çelişkili kararları bulunmakla birlikte son dönem kararları, işçinin 15 yıl 3600 gün prim gününü doldurması sebebiyle işten ayrılması halinde kısa süre içerisinde başka iş yerinde çalışmaya başlamasının kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacağı yönündedir. İşçinin böyle bir gerekçeyle sözleşmeyi feshetmesi üzerine kendisine kıdem tazminatı ödenmesi için feshin anılan nedene dayandırılması yeterli olmayıp, Yargıtay’ın uygulaması gereği; işçi hem aylığa/toptan ödemeye hak kazandığını hem de bunlar için Sosyal Güvenlik Kurumu’na başvurduğunu belgelemelidir.
- *Diğer ve son istisnai hâl sadece kadın işçiler için öngörülmüştür. Buna göre kadın işçi, sözleşmeyi, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde feshederse, kıdem tazminatına hak kazanır.* Farklı bir ifadeyle, iş sözleşmesi devam ederken evlenen kadın işçi, bu evliliğin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini feshettiği takdirde kıdem tazminatı alacaktır. Söz konusu evliliğin kadın işçinin ilk evliliği olup olmaması önem taşımamaktadır. Bir yıllık sürenin başlangıcı ise “resmi evlilik işleminin tamamlanması”dır. Yargıtay’a göre, evlendiği için kıdem tazminatını alarak işinden ayrılan kadın işçinin, daha sonra başka bir işte çalışmaya başlaması, kıdem tazminatı hakkını etkilemez.
- *İşçinin ölümü halinde de kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanacaktır.*
- *Belirli süreli sözleşmenin süresinin dolmasıyla sona ermesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.* Zira bu durum kıdem tazminatı koşulu olarak, 14. maddede sınırlı sayıda yer verilmiş bulunan iş sözleşmesinin sona erme hallerinden değildir. Öte yandan, *belirli süreli iş sözleşmesinin, işçi tarafından haklı feshi yahut işveren tarafından İşK. m.25/I, III, IV uyarınca haklı ya da haksız feshi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.*

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Kıdem tazminatı, her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarında ödenir. Buna göre, işçinin 5 yıl çalışması halinde, 5 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olur.

Kanunda 30 günlük sürenin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabileceği öngörülmüştür. Dolayısıyla iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle işçiye her tam yıl için misal olarak 45 ya da 50 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi düzenlenebilir. Ancak 30 günün altında olacak şekilde kıdem tazminatının hesaplanması kararlaştırılmaz.



Kıdem tazminatı, giydirilmiş son brüt ücret üzerinden hesaplanır. Hesaplanan tutardan sadece damga vergisi düşülür.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 25. maddesinin yedinci fıkrası uyarınca, İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu'na göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı, Basın İş Kanunu'na göre ödenen kıdem tazminatının ise 24 aylığı aşmayan tutarı gelir vergisinden muaftır.

Kıdem tazminatının hesabında Yargıtay'ın içtihadı önemli bir yere sahiptir. (Yarg. 9. HD. E. 2014/26151, K. 2015/36419, T. 23.12.2015). *Buna göre, kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son giydirilmiş brüt ücretidir.* Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihde önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar iş yerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücreti olduğundan, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen ücret göz önünde tutularak hesaplanır.

Tazminata esas aylık ücret, saat ücretinin önce yedi buçuk sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenmelidir. Aksine, aylık ücretin tespitinin işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı üzerinden hesaplanması doğru olmaz.

Son ücret kavramı, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder. İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası pirim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.



Kıdem tazminatının hesaplanmasında ilgili Yargıtay kararı dikkate alınmalıdır.

İşçiye sağlanan koruyucu elbise, iş yerinde kullanılmak üzere verilen havlu, sabun yardımı, arızı fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili alacakları dikkate alınmaz.

Yargıtay'a göre, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. Örneğin, tır şoförünün yıl içinde aldığı sefer (yol) primi sürekli değişiklik gösterebilir ve belli bir dönemin hesaplamada esas alınması zorluk taşıyabilir. Öte yandan, işçiye dinî bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle gerçekleştirileceği tartışmasızdır (Yarg. 9. HD. E. 2014/26151, K. 2015/36419, T. 23.12.2015).

Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise, kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerekir. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre, ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözüm aranmalıdır. Örneğin; işçinin yıl içinde aldığı üç ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması; fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur. Daha somut bir ifadeyle, yılda dört ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu doksan güne bölünmesi suretiyle, bir güne düşen ikramiye tutarının bulunması, kıdem tazminatının son ücretten hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu olacaktır. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklıdır. İşçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının fiilen çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit edilmelidir. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yarg. 9. HD. E. 2014/26151, K. 2015/36419, T. 23.12.2015).

Kıdem Tazminatı Tavanı

Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçinin kıdem tazminatı miktarı son giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır. Ancak *hesaplanan bu tutar, belli miktarı aşarsa artık dikkate alınmaz ve tavan esas alınır*. Bu durum, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 13. fıkrasında gösterilmiştir.



Kıdem tazminatında tavanı düzenleyen hüküm mutlak emredici olup aksi kararlaştırılmaz.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 13. fıkrasına göre; 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.

Kıdem tazminatı tavanının belirlenmesinde sözleşmenin sona erdiği andaki miktar dikkate alınacaktır. Süreli fesihte ihbar süresinin (m.17) sona erdiği tarih sözleşmenin sonu olarak kabul edildiğinden, bu tarihteki miktar esas alınır. İşçinin işe iade yönündeki karar üzerine süresinde işverene başvurması; fakat işverenin bir ay için işçiyi işe başlatmaması veya bir ay içinde işe almama iradesini açıkladığında fesih gerçekleşmiş sayılacağından, bu tarihteki tavan esas alınacaktır.

Yargıtay'a göre; kıdem tazminatı tavanı kamu düzenini ilgilendirmekte ise de, kıdem tazminatının Türk parasıyla ödenmesi gerektiği yönünde bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde yabancı para üzerinden ücret alan işçiler yönünden talep olması halinde kıdem tazminatının yabancı para cinsinden hesaplanmasına yasal bir engel yoktur. Fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatı tavanının kontrolü bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki Türk Lirası üzerinden bir yıllık tutar belirlenmeli, tavanı aşması durumunda tavan üzerinden hesaplama yapılarak yeniden aynı kur hesabıyla yabancı paraya dönüşümü sağlanmalıdır (Yarg. 9. HD. E. 2008/43337, K. 2010/36900, T. 09.12.2010).



Örnek

- İşçinin son giydirilmiş brüt ücreti 7.000 TL'dir. Söz konusu ücret, Eylül 2018'de geçerli olan kıdem tazminatı tavanı için öngörülen miktarı aştığından işçinin kıdem tazminatı tavan miktardan hesaplanacaktır.

Kıdem Tazminatında Faiz ve Zamanaşımı

1475 s. İşK.'nın 14. maddesinin 11. fıkrasına göre; kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanmasına hükmeder. 4857 s. İşK. ek m.3'e göre, kıdem tazminatında zamanaşımı 5 yıldır.



Bireysel Etkinlik

- Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları nelerdir?



Özet

- İş sözleşmesi sona erdiğinde işçiye çalışma belgesi verilir.
- İş sözleşmesinin sona erdiği çoğu durumda ibraname düzenlenmektedir. İbranamenin geçerlilik koşulları TBK m.420 hükmünde düzenlenmiştir.
- Kıdem tazminatına hak kazanmak için temelde iki şart bulunmaktadır. Bu şartlardan biri işçinin iş yerindeki çalışma süresine ilişkin, diğeri iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiğine ilişkindir.
- 1 yıldan daha az kıdem sahip olan işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Farklı bir ifadeyle, iş yerindeki çalışma süresi 1 yıldan az olan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
- Kıdemi (çalışma süresini) "ispat yükü" işçiye aittir. Başka bir ifadeyle, işçi fiilen işe başladığı ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi ispat etmek zorundadır. Kıdem süresinin başlangıcı işçinin fiilen çalışmaya başladığı, sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir.
- İşçi fiilen çalışmaya başlamasa bile işverenin emir ve talimatlarını hazır bir şekilde beklediği andan itibaren çalışmaya başlamış sayılır.
- Sözleşmenin "sürelili fesih" bildiriyle sona ermesi halinde bildirim süresinin sona erdiği tarih kıdem süresinin sonu olacaktır. Bu durumda ihbar süreleri kıdeme eklenir.
- Derhal fesihlerde fesih iradesinin muhataba ulaşmasıyla sözleşme sona ereceğinden, kıdem sonu fesih bildiriminin tebellüğ tarihi olacaktır.
- Ölümle sözleşmenin sona ermesi halinde ölüm tarihi kıdem sonu olarak esas alınacaktır.
- İşçinin çalışma yaşamında aynı işverene ait aynı ya da farklı iş yerlerinde aralıksız veya aralıksız bir şekilde çalışması mümkündür. Bu olasılıkta kıdem tazminatına esas çalışma süresi belirlenirken bu süreler toplanır.
- İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için sadece iş yerindeki çalışma süresi değil, iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği de önem arz eder. Farklı bir ifadeyle, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil; ancak belli sona erme hallerine bağlı olarak işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Söz konusu bu hâller, 1475 sayılı Kanun'un hâlen yürürlükte olan 14. maddesinde belirtilmiştir.
- İşveren tarafından gerçekleştirilen İK m.25/II dışındaki fesihlerde ve işçinin 6356 sayılı K. m.58 uyarınca kanun dışı greve katılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaz.
- Bu bakımdan işveren tarafından yapılan her türlü fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak İşK. m.25/II uyarınca veya işçinin yasa dışı greve katılması nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaz.
- Dolayısıyla iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle veya İşK.m.25/I, III, IV uyarınca haklı nedenle ya da işverence haksız, geçersiz bir şekilde sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.
- İşçi tarafından İşK. m.24 uyarınca yapılan fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.
- İşçinin ölümü halinde de kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanacaktır.
- Kıdem tazminatı, her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında ödenir. Örneğin; işçinin 5 yıl çalışması halinde, 5 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olur.
- Kıdem tazminatında tavan uygulaması vardır.
- Kıdem tazminatında zamanaşımı süresi 5 yıl olup zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Çalışma belgesiyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
 - a) Çalışma belgesi İşK. m.28 gereği sadece işten ayrılan işçilere değil, iş ilişkisi devam eden işçilere de verilmek zorundadır.
 - b) Çalışma belgesinin verilmemesi halinde işçi tazminat talep edebilir.
 - c) Çalışma belgesinin verilmemesi halinde işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat talep edebilir.
 - d) Çalışma belgesini işveren işten ayrılan işçiye vermek zorundadır. Bu konuda takdir hakkı bulunmamaktadır.
 - e) Çalışma belgesi, İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir.
2. İbranameyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
 - a) İbranamelerin geçerliliği hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nda hüküm bulunmaktadır.
 - b) Alacaklının alacağının bir kısmından vazgeçmesi ibra değil, tamamından vazgeçmesi ibradır.
 - c) İş ilişkisi devam ederken yapılan ibra sözleşmeleri de geçerlidir.
 - d) İbra sözleşmesinin geçerli olması için sözleşmenin yazılı yapılması gerekmektedir.
 - e) Alacağın bir kısmının noksansız bir şekilde ödenmesi halinde ibra geçerli olur.
3. Kıdem tazminatıyla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
 - a) Kıdem tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da düzenlenmiştir.
 - b) Kıdem tazminatı işçi talep ederse, iş ilişkisi devam ederken de ödenebilir.
 - c) Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin iş yerindeki çalışma süresi ve iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği önemlidir.
 - d) Kıdem tazminatını çıraklar talep edemez.
 - e) Çalışma süresinin ne kadar sürdüğünün ispatı işçiye aittir.
4. Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin aynı işverene ait iş yerindeki çalışma süresi en az ne kadar olmalıdır?
 - a) 6 ay
 - b) 1 yıl
 - c) 2 yıl
 - d) 3 yıl
 - e) 5 yıl

5. Kıdem tazminatıyla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
- Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli asgari çalışma süresi, tarafların anlaşmasıyla 4 yıl olarak düzenlenebilir.
 - İşçinin ölmesi halinde kanuni mirasçılar kıdem tazminatına hak kazanamaz.
 - Peşin ödeme suretiyle fesih yapılırsa, Yargıtay'a göre ihbar süresi mutlaka kıdeme eklenir.
 - Sözleşmenin "sürelili fesih" bildiriyle sona ermesi halinde fesih bildirimine karşı tarafa ulaştığı tarih, kıdem süresinin sonu olacaktır.
 - Kıdem süresinin başlangıcı kural olarak işçinin fiilen işe başladığı tarihtir.
6. Kıdem tazminatıyla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
- İşçinin çalıştığı sırada, bir kerede ihbar önelini 6 hafta aşan rapor alması halinde bu süre (ihbar süresini 6 hafta aşan kısım) kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
 - Yargıtay, kıdem hesabında uzun süreli ücretsiz izinlerin dikkate alınmayacağı sonucunu benimsemiştir.
 - 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca grev ve lokavt süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
 - Kıdem tazminatı hesabında aynı işverenin aynı ya da farklı işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesi için bu sürelerin aralıksız geçirilmiş olması gerekmektedir.
 - Yargıtay, sözleşmelerde hüküm bulunmadığı sürece mevsimlik işlerde kıdem süresinin her yıl çalışılan sürelerin toplanarak bulunması gerektiğini belirtmektedir.
7. Kıdem tazminatına esas teşkil edecek çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi söylenebilir?
- Tarafların anlaşmasıyla tamamlanması gereken asgari çalışma süresi 6 ay olarak belirlenebilir.
 - Kısmi süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin devam ettiği süre değil, işçinin fiilen çalıştığı süre esas alınır.
 - Aynı işverenin aynı işyerinde geçirilen sürelerin birleştirilmesi için aralıksız çalışma şartı ise de, aynı işverenin farklı işyerlerinde geçirilen sürelerin birleştirilmesi için aralıksız çalışma şartı yoktur.
 - Aynı işverene ait farklı işyerlerinde geçirilen çalışmalar, önceki dönemlere ilişkin kıdem tazminatı ödenmiş olsa bile mutlaka toplanır.
 - Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak çalışılan süreler herhangi bir şart aranmaksızın toplanır.

8. Kıdem tazminatıyla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
- Kıdem tazminatına hak kazanmak için tamamlanması gereken asgari çalışma süresi 1 yıldır.
 - Farklı işverenlere ait farklı işyerlerinde geçirilen süreler bazı durumlarda kıdem tazminatına esas çalışma süresinin tespitinde dikkate alınır.
 - Aynı işverene ait işyerinde çırak olarak geçirilen süreler kıdem tazminatına esas çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınır.
 - Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun hâlen yürürlükte olan 14. maddesinde düzenlenmiştir.
 - Kıdem tazminatına ve ihbar tazminatına aynı anda hak kazanılabilir.
9. Kıdem tazminatında zamanaşımı süresi ne kadardır?
- 1 ay
 - 1 yıl
 - 5 ay
 - 5 yıl
 - 10 yıl
10. Kıdem tazminatıyla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi söylenemez?
- İşveren İşK. m.25/I hükmüne göre sözleşmeyi feshederse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
 - İşçi süreli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirirse kıdem tazminatına hak kazanamaz.
 - İşveren İşK. m.25/III hükmüne göre sözleşmeyi feshederse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
 - İşveren İşK. m.25/IV hükmüne göre sözleşmeyi feshederse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
 - İşveren süreli fesih yoluyla sözleşmeyi feshederse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Cevap Anahtarı

1.a, 2.d, 3.b, 4.b, 5.e, 6.d, 7.a, 8.c, 9.d, 10.b

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Aktay, N., Arıcı, K., Senyen Kaplan, T.(2013). İş Hukuku (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- [2] Çelik, N., Canikliođlu, N., Canbolat, T.(2017). İş Hukuku Dersleri (30. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [3] Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2016). Bireysel İş Hukuku (7. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4] Mollamahmutođlu, H., Astarlı M., Baysal U.(2014). İş Hukuku (6. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- [5] Sümer, H.H.(2017). İş Hukuku (22. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [6] Süzek, S.(2016).İş Hukuku (12. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.