

# DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

[www.yucedurmus.av.tr](http://www.yucedurmus.av.tr)

## BAŞLIKLAR

- ÇALIŞAN İLE EMEKLİLİK SONRASI BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI
- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILABİLMESİNİN KOŞULLARI
- ÇALIŞANIN İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNE TABİ OLUP OLMADIĞI
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINI BELİRLEME KRİTERLERİ
- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN NASIL HESAPLANACAĞI
- ÇALIŞANIN FESİH SONRASI BAŞKA BİR İŞTE ÇALIŞARAK ELDE ETTİĞİ KAZANÇLARIN MAHSUP EDİLİP EDİLEMEYECEĞİ
- KIDEM İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİNİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ HESABINDA DİKKATE ALINIP ALINMAYACAĞI

( Davacı vekili olarak takip ettiğimiz gerçek bir dava kaynak alınarak hazırlanmıştır )

## ✦ SOMUT OLAY ÖZETİ

Davacı taraf; ( 01.08.1998 ) tarihinde davalı işyerinde çalışmaya başladığını ( 30.03.2023 ) tarihinde EYT kapsamında emeklilik nedeniyle sigorta çıkışının verildiğini, emeklilik sonrası ara vermeksizin ( 01.04.2023 ) tarihinde aynı işyerinde, aynı görevle, aynı ücret ve çalışma koşullarıyla çalışmaya devam ettiğini ancak 31.12.2023 tarihinde 05 kodu ( belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ) ile sigorta çıkışının yapıldığını beyanla feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı / işveren taraf ise; davacının EYT olarak da bilinen düzenlemeden faydalanarak emekli aylığı almak ve ardından yıl sonuna kadar çalışmak istediğini belirtilen talepleriyle müvekkili şirkete başvuruda bulunduğunu, bunun üzerine protokol ile mutabık kalındığını, protokolün imzalandığını, iyiniyetli olarak işlem yapıldığını, davacının iş akdinin 31.12.2023 tarihinde belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle sona erdiğini, davacının işe iadesine karar verilirse ve bu esnada davacı yeni bir işe girmişse dört aylık boşta geçen süre ücretine hak kazanamayacağını, dört aylık boşta geçen sürenin hesaplamasına fiili çalışmaya bağlı olan kalemlerin / kıdem teşvik priminin dahil edilmesinin mümkün olmadığını beyan ederek davanın reddini istemiştir.

## ✦ YEREL MAHKEME KARARI

Yerel mahkeme ( Çorlu 1. İş Mahkemesi'nin 2024 / 39 esas, 2024 / 386 karar ) tarafından 30.10.2024 tarihinde; işe iade davasının KABULÜ ile; işe iade davasının kabulü ile davacı işçinin davalı iş yerindeki iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine, davalı işyerindeki İŞE İADESİNE, 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların parasal miktarının **NET 286.281,73 TL** olarak tespitine, **8 aylık** işe başlatmama tazminatının parasal miktarının **NET 536.029,86 TL** olarak tespitine karar verilmiştir.

## ✦ İSTİNAF KARARI

Yerel mahkeme kararına karşı davalı / işveren tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine istinaf mahkemesi ( Tekirdağ Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi 2024 / 170 esas, 2024 / 152 karar ) tarafından 18.12.2024 tarihinde; yerel mahkeme kararının kaldırılmasına, yeniden esas hakkında hüküm tesisine, işe iade davasının KABULÜ ile; davacı işçinin davalı iş yerindeki iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine, davalı işyerindeki İŞE İADESİNE, 4 aylık boşta geçen süre ücretinin **NET 286.281,73 TL** olarak tespitine, 8 aylık işe başlatmama tazminatı yerine **7 aylık** işe başlatmama tazminatının parasal miktarının **NET 469.026,11 TL** olarak tespitine KESİN OLMAK ÜZERE karar verilmiş ve karar kesinleşmiştir.

## ✦ ÇALIŞAN İLE EMEKLİLİK SONRASI BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI - BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILABİLMESİNİN KOŞULLARI - ÇALIŞANIN İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNE TABİ OLUP OLMADIĞI HAKKINDA

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

Aynı Kanunu'nun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun

# DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

[www.yucedurmus.av.tr](http://www.yucedurmus.av.tr)

ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. İşçinin iş güvencesi dışında kalması için başvuru alan kötüniyetli uygulamalar korunmamalıdır.

Salt süreye bağlı bir iş sözleşmesinin mevcut olması hemen işe iade davasının reddi sonucuna götürmemelidir. Zira, 11. madde, belirli süreli iş akdini yapma serbestisini sınırlandırmış ve bu tür sözleşmelerin yapılabilmesi, söz konusu hükümde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesini belirli süreye bağladıklarında, hakim, objektif ve esaslı koşulların var olup olmadığını incelemelidir. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl olmasının sonucu olarak, belirli iş sözleşmesinin varlığını ileri süren taraf bunu ispatla yükümlüdür.

Belirli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif neden olarak kabul edilebileceği İş Kanunu'nun 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanun'da gösterilen bu nedenler tahdidi olarak değil; örnek kabilinden verilmiş, benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkânı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak “.. gibi objektif koşullara bağlı olarak” ifadesine yer verilmiştir.

Türk hukuk mevzuatında, belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna imkan sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olmak üzere belirli süreli yapılır. Böylece, iş sözleşmesinin özel okul öğretmenler, müdür ve diğer yöneticileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve bir yıldan az süreli olmaması zorunludur.

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2 ve 3. fıkralarında zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir nedene dayanması halinde belirli süreli olma özelliğini koruyacağı; aksi takdirde belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacağı düzenlenmiştir. Belirli süreli iş akdinin yapılmasının objektif nedeni varsa ve bu neden devam ediyorsa veya yeni bir neden ortaya çıkmışsa belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenebilir şeklinde değerlendirilmelidir. Zincirleme iş sözleşmelerini belirli süreli niteliğini koruyabilmeleri için her birinde aranan objektif nedenlerin aynı olması da şart değildir.

**Somut olayda;** dosyaya sunulan ve kazandırılan deliller, taraf iddia ve savunmaları ve davacı tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacı işçinin 01.08.1998 tarihinde çalışmaya başladığı, 30.03.2023 tarihinde kod 8 emeklilik nedeniyle çıkışının yapıldığı, davacının işverene verdiği dilekçesinde emeklilikten yararlanacağı şekilde çıkışının yapılmasını talep ettiği, hemen ertesi gün 01.04.2023'te tekrar sigorta girişini yapıldığı, 31.12.2023 tarihinde işten çıkışı kod 5 ( belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ) olarak bildirilmişse de davacının emeklilik nedeniyle çıkışı yapılmadan önce belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, görevinin üretim operatörü olduğu, emeklilik sonrası aynı görevinde devam ettiği, emeklilik sonrası iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması için objektif ve esaslı koşulların bulunmadığı ve bu hususların davalı tarafından ispat edilemediği, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği, dolayısıyla davacının 31.12.2023 tarihinde iş sözleşmesinin işveren tarafından sonlandırıldığı ve iş akdinin haklı veya geçerli bir nedenle sonlandırıldığı davalı tarafından iddia ve ispat edilemediği anlaşıldığından Mahkemenin davacının davalı yanında çalıştığı tüm dönemde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilmesinin ve iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesinin yerinde olduğu, bu nedenle davalının bu husustaki istinaf sebeplerinin reddi gerekmektedir.

# DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

[www.yucedurmus.av.tr](http://www.yucedurmus.av.tr)

## ✦ İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ BELİRLENME KRİTERİ

İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinde 01.01.2018 yürürlük tarihli olarak yapılan değişiklikten sonra işe başlatmama tazminatının süre esaslı olarak değil parasal miktar esaslı olarak belirlenmesi gerekmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesine göre; Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Bu tazminat belirlenirken Davacının dava tarihindeki çıplak brüt ücreti esas alınır.

İşe başlatmama tazminatının alt sınırı 4 ay, üst sınırı ise 8 aydır.

Yerleşik Yargıtay uygulamasına göre de kural olarak; 1 yıldan 5 yıla kadar kıdemli olanlara 4 aylık işe başlatmama tazminatına, 5 yıldan 15 yıla kadar kıdemli olanlara 5 aylık işe başlatmama tazminatına, 15 yıldan fazla kıdemli olanlara 6 aylık işe başlatmama tazminatına, çalışanın kıdemli, fesih prosedürü ve özel durumlar gözetilerek 7 veya 8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmektedir.

İşe başlatmama tazminatı işçinin kıdemli ve fesih nedeni dikkate alınarak belirleneceğinden emeklilik kriteri işe başlatmama tazminatının belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır.

**Somut olayda;** davacı 25 yılı aşan hizmeti bulunan bir işçidir. Davacının kıdemli, görevi, yaşı fesih sebebi dikkate alınarak işe başlatmama tazminatının takdiren 7 aylık ücret tutarında belirlenmesi gerekirken 8 aylık ücret tutarında belirlenmesi isabetsiz bulunmuş ve istinaf kararı ile işe başlatmama tazminatı 7 aylık ücret tutarında belirlenmiştir.

## ✦ BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN NASIL HESAPLANACAĞI - KIDEM İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİNİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ HESABINDA DİKKATE ALINIP ALINMAYACAĞI HAKKINDA

İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinde 01.01.2018 yürürlük tarihli olarak yapılan değişiklikten sonra boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların süre esaslı olarak değil parasal miktar esaslı olarak belirlenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 / 4 üncü maddesine göre; mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları işçinin dava tarihindeki ücretini esas alarak parasal olarak belirler.

Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, sürekli prim, erzak / gıda yardımı, yakacak yardımı, yemek hizmeti hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

**Somut olayda;** istinaf kararında ikramiye, sosyal yardım paketi, gıda yardımı, yemek yardımı ile kıdemli işçi teşvik priminin hesaplamaya dahil edilmesinin Yargıtay içtihatlarına uygun olduğu, yine kıdemli işçiliği teşvik priminin boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar hesabına dahil edilmesinde de hata bulunmadığı, kıdemli işçiliği teşvik priminin işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek satışa bağlı prim şeklinde bir prim olduğunun davalı tarafça ispat edilemediğinden, kıdemli işçiliği teşvik priminin boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar hesabına dahil edilmesinde isabetsizlik bulunmadığına karar verilmiştir.

## ✦ ÇALIŞANIN FESİH SONRASI BAŞKA BİR İŞTE ÇALIŞARAK ELDE ETTİĞİ KAZANÇLARIN MAHSUP EDİLİP EDİLEMEYECEĞİ HAKKINDA

**Somut olayda** davalı işveren; davacı işçinin işten ayrıldıktan sonra yeni bir işe girmişse yeni işinde elde ettiği kazançların boşta geçen süre ücretinden düşülmesi gerektiğini beyan ve talep etmiştir.

İstinaf kararında; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.09.2017 tarih, 2016 / 22722 esas, 2017 / 12650 karar sayılı ilamına atıf yapılarak davacı işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başladığı gerekçesiyle boşta geçen süre ücretinden süre olarak bir indirim yapılamayacağına, boşta geçen süre ücretinin davacının başka bir işyerinde çalışması nedeniyle süre olarak sınırlanması ve buna bağlı olarak davacının kıdemine eklenmesi gereken sürenin azaltılmasının mümkün olmadığına, boşta geçen süre alacağına hesaplanmasında davacının çalışıp çalışmadığının araştırılmasına gerek bulunmadığı gibi çalışması sona erdikten sonra başka

# DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

[www.yucedurmus.av.tr](http://www.yucedurmus.av.tr)

bir işyerinden elde ettiği gelirlerin boşta süre ücretinden mahsubunun 4857 Sayılı Yasaya ve Yargıtay İçtihatlarına aykırılık oluşturacağına karar vererek davalı tarafın bu yöndeki itirazlarını kabul edilmemiştir.

Faydalı olması dileğiyle ...

01.01.2025, Çorlu



DURMUŞ DÜLGER HUKUK BÜROSU

Av. Yüce DURMUŞ



Web : [www.yucedurmus.av.tr](http://www.yucedurmus.av.tr)



E-Posta : [hukukdurmus@gmail.com](mailto:hukukdurmus@gmail.com)



Büro Cep Telefon : ( 0530 ) 964 0429