

İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMADA ALTI AYLIK KIDEM KOŞULU

1. ALTI AYLIK KIDEM KOŞULUNA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEME

İş Kanunu'nda ve Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümlerine tabi olmanın koşullarından biri de işyerinde altı aylık kıdeme sahip olmaktır.

Öğretide iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için işçinin/gazetecinin sahip olması gereken bu kıdem süresi, "işyerinde doldurulması gereken bir bekleme süresi" olarak nitelendirilmektedir.¹

Söz konusu yasal bekleme süresinin amacı, işverenin bu süre içinde işçiyi tanıması, kendisiyle bir güven ilişkisinin kurulup kurulamayacağını sınanması, uygun bulmadığı işçiyi altı aydan önce yasal koşullara uyarak işten çıkarabilmesidir.²

İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18 inci maddesi uyarınca, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."³

Altı aylık süre zarfında iş sözleşmesinin feshinde 18 inci maddede düzenlenen geçerli sebepler aranmaz. Bu süre zarfından işverenin İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca bildirimli fesih yoluyla işçinin iş sözleşmesinin feshi mümkündür.

İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, altı aydan az bir süre geçmişse, işverenin geçerli bir neden göstermeden işçiyi her zaman işten çıkarabilme yetkisi bulunmaktadır.

Bu durumda işverenin, işten çıkarma nedenini açıklama zorunluluğu olmadığı gibi, iş güvencesi hükümlerine kurallarına uyma yükümlülüğü de bulunmamaktadır.

2. İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMADA ALTI AY KIDEM KOŞULUNA TABİ OLMAYAN ÇALIŞANLAR

İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca iş güvencesinden yararlanmada yer altı işlerinde çalışan işçilerde altı aylık kıdem şartı aranmaz.

Burada kanun koyucu yer altı işlerinin niteliği konusunda bir belirleme yapmamıştır. Bu nedenle maden işleri ile sınırlı olmaksızın yer altı işlerinde çalışan tüm işçiler kıdem koşulu aranmaksızın iş güvencesinden yararlanabilecektir.⁴

¹ Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, sayfa 57, Fatih Ölmez, İş Güvencesi Altı Aylık Kıdem Şartı, *İş ve Hayat Dergisi, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, 2023/18.sayı* "İş Kanunu madde 18/1'de, "Altı aylık kıdemi" olan işçilere değinirken, madde 18/II'de, "altı aylık kıdem" hesaplarken dikkate alınacak süreleri açıklar. Her iki hükümde de "kıdem" ifadesi kullanılmasına rağmen, bu sürenin "bekleme süresi" olarak adlandırılması daha uygundur. Çünkü burada bahsedilen kıdem süresinin, kıdem tazminatı ile herhangi bir hukuki bağlantısı yoktur."

² Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 22.Tıpkı Basım, İstanbul 2022, sayfa 582,583, Dipnot 39

³ İş Kanunu'nun 18-21 inci maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümleri, İş Kanunu'nun 116 inci maddesinde yapılan düzenleme ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6 nci maddesine eklenen fıkra uyarınca kıyasen gazeteciler hakkında da uygulanmaktadır.

⁴ M. Mollamahmutoğlu, M.Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 1014

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesi uyarınca işçinin sendikal işe iade davası açabilmesi için de altı aylık kıdem koşulu aranmaz.

3. ALTI AY KIDEM KOŞULU KAPSAMINDA SAYILMAYAN ÇALIŞMALAR

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde "kıdem"den söz edildiği için işyerinde işçi olarak geçen süreler, işçilik kıdemi dikkate alınacak; çırak, stajyer veya sözleşmeli personel olarak geçen süreler hesaplamada dikkate alınmayacaktır.

4. ALTI AYLIK KIDEM SÜRESİNİN HESAPLANMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirim yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasıllı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir.

Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanun'daki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. İşyerinde altı ayını tamamlamamış bir işçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanması, kanunen söz konusu değildir.

Altı aylık kıdeme ilişkin kanun hükmü nispi emredicidir. Bu sürenin sözleşmelerle işçi lehine kısaltılması ve hatta tamamen kaldırılması da mümkündür.⁵

4.1. ALTI AYLIK KIDEM SÜRESİNE ESAS OLACAK ÇALIŞMA SÜRESİ

Altı aylık kıdem süresi, işçinin fiilen işe başlama tarihine göre hesaplanır ve işçinin iş sözleşmesinin imzalandığı tarih dikkate alınmaz.⁶

İşçinin fiilen çalışmaya başlamaya hazır olmasına ve işgücünü işverene sunmasına karşın işveren işçiyi işe başlatmaz ise işçinin kıdeminin, işçinin işgücünü sunduğu an itibarıyla başladığının kabul edilmesi gerekmektedir.

Altı aylık kıdem takvim yılına göre belirlenir. İşçinin işe başladığı gün üzerinden altı ay geçtikten sonra aynı gün altı aylık kıdem koşulu gerçekleşir.⁷

İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi, işçinin hastalanması ya da izinli olması kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir. Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır.

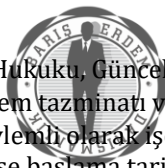
Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "Somut uyuşmazlıkta; davacı işçinin işyerinde 16.09.2015 tarihinde iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı, davalı işveren tarafından iş sözleşmesi feshinin 14.03.2016 tarihinde davacıya işçiye bildirildiği, bu tarihe göre davacı işçinin davalı işveren nezdinde hizmetinin altı aydan az olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı

⁵ M. Mollamahmutoğlu, M.Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 1014

⁶ "Kanunda kıdem esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemleriyle işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır."

Gaziantep BAM 8.Hukuk Dairesi, E.2023/882, K.2024/125, T.25.01.2024

⁷ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, sayfa 203



anlaşıldığından, mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁸

İş Kanunu’nun 18 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, altı aylık kıdem hesabında aynı Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Aynı Kanunun 66’ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

İş Kanunu’nun 18 inci maddesinde sözleşmenin askıya alındığı sürelerle ilişkin herhangi bir sınırlama yer almadığından, işçinin fiilen çalıştığı günlerin değil askıda da olsa iş akdinin devam süresinin altı aylık kıdem belirlenmesinde hesaba katılması gerekmektedir.⁹

İş sözleşmesinde bir deneme süresi kabul edilmişse, bu deneme süresi de işçinin kıdeminden sayılır.

İş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, altı aylık sürenin dolup dolmadığını hesaplamak için fesih bildirimının işçiye ulaşma tarihi esas alınır.

Yüksek Mahkemeye göre, “Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim öneleri sonunda dolacak olması, güvenceden (iş güvencesi hükümlerinden) yararlanabilmek için yeterli değildir.”¹⁰

4.2. ALTI AYLIK KIDEMİN HESABINDA AYNI İŞVERENİN DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE GEÇEN SÜRELER

İş Kanunu’nun 18 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

Burada önemli olan husus işverenin aynı olmasıdır.

Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmaz.

Daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir. Aynı işverenin değişik işyerleri farklı işkollarında da olsa altı aylık kıdem süresinin hesabında bu işyerlerinde geçirilen sürelerin toplamı göz önünde bulundurulacaktır.

Aynı işverenin, Türkiye sınırları içinde bulunan tüm işyerlerinde geçirilecek süreler, altı ayın hesabında dikkate alınır. Buna karşılık ayrı tüzel kişiliklerin söz konusu olduğu aynı holding içerisinde yer alan şirketlere veya aynı şirket topluluğuna ait işyerlerinde geçecek süreler, altı aylık kıdem/bekleme süresinin hesabında birleştirilemeyecektir.¹¹

⁸ Y.9.HD. E.2016/28920, K.2017/17860, T.09.11.2017

⁹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 22.Tıpkı Basım, İstanbul 2022, sayfa 581

¹⁰ Y.9.HD. T.05.05.2008, E. 2007/33471Esas, K.2008/11128

¹¹ Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık,2020, sayfa 61, Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, sayfa 201



İşçinin son sözleşmesinin belirsiz süreli olması koşuluyla, birleştirilecek sürelerle ilişkin önceki sözleşmelerin belirli süreli yapılmış olmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Altı aylık kıdemın İş Kanunu'na tabi işçilikte geçirilmesi de gerekmez; sözleşmenin sona erdiği tarihte İş Kanunu'na tabi işçilik yeterlidir.¹²

Sözleşmenin tam süreli veya kısmi süreli olması, özellikle kısmi süreli iş sözleşmelerinin haftanın belirli günlerinde çalışılacağı kabul edilmesi, bekleme süresi açısından herhangi bir fark yaratmaz. İşçinin işyerinde çalışmadığı günlerde dahi altı aylık kıdem süresi işlemeye devam eder. Dolayısıyla bekleme süresinde esas olan, iş sözleşmesinin hukuki olarak devam ediyor olmasıdır.¹³

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda işçinin işe girdiği ve iş sözleşmesinin feshedildiği tarihler arasında geçen süre dikkate alınarak iş güvencesi yönünden altı aylık kıdem belirlenmelidir.¹⁴

4.3. ARALIKLI ÇALIŞMALAR

Altı aylık kıdem süresinin aralıksız sürmesinin gerekip gerekmediği konusunda kanunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır.¹⁵

İşçinin, işverenin bir ya da değişik işyerlerinde aralıklı olarak çalıştığı süreler birleştirilir.¹⁶

4857 sayılı Kanun'da bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır.¹⁷

İstinaf Mahkemesi konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "...Somut uyuşmazlıkta, davacının iki ayrı sözleşme ile toplamda 1 yıl 9 ay süre ile davalı işveren nezdinde çalışmasının bulunduğu uyuşmazlık dışıdır. Davacının aralıklı da olsa işyerinde toplam çalışması 6 ayı geçmektedir. İş akdinin kesintili olarak devam etmesi sonuca etkili değildir. Diğer taraftan yapılan işin niteliği göz önüne alındığında taraflar arasında imzalanan sözleşmelerin belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşılacakla davanın kabulü yerine yanılığlı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁸

Altı aylık kıdemın hesaplanması konusunda önceki sözleşmenin ne şekilde sona erdiği bir önem taşımamaktadır. İşçi daha önce istifa suretiyle ayrılmış olsa da bu süreler birleştirilerek hesap edilir. Hatta, işverenin İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrası anlamında haklı feshine rağmen önceki çalışılan sürenin altı aylık kıdem hesabında dikkate alınacağı kabul edilmelidir. Bu sonuç 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmünden çıkmaktadır.¹⁹

¹² M. Mollamahmutoğlu, M.Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 1014

¹³ Fatih Ölmez, İş Güvencesi Altı Aylık Kıdem Şartı, İş ve Hayat Dergisi, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, 2023/18.sayı

¹⁴ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, sayfa 203

¹⁵ Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2020, sayfa 62

¹⁶ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, sayfa 202

¹⁷ Gaziantep BAM 8.Hukuk Dairesi, E.2023/882, K.2024/125, T.25.01.2024

¹⁸ Gaziantep BAM 8.Hukuk Dairesi, E.2023/882, K.2024/125, T.25.01.2024

¹⁹ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, sayfa 203, Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2020, sayfa 61

Bu konuda Yargıtay İş Daireleri arasındaki içtihat farklılıklarının giderilmesi amacıyla yapılan toplantıda, yasal hakların ödenmesi suretiyle tasfiye edilmiş olup olmadığına bakılmaksızın, aynı işverene ait işyerindeki toplam sürenin altı aylık kıdem hesabında gözetileceği sonucuna varılmıştır.²⁰

5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş güvencesi hükümlerine tabi olmanın koşullarından biri de işyerinde altı aylık kıdeme sahip olmaktır.

Öğretide iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için işçinin/gazetecinin sahip olması gereken bu kıdem süresi, "işyerinde doldurulması gereken bir bekleme süresi" olarak nitelendirilmektedir.

Söz konusu yasal bekleme süresinin amacı, işverenin bu süre içinde işçiyi tanıması, kendisiyle bir güven ilişkisinin kurulup kurulamayacağını sınanması, uygun bulmadığı işçiyi altı aydan önce yasal koşullara uyarak işten çıkarabilmesidir.

İş sözleşmesiyle istihdam edilen bütün işçiler/gazeteciler iş güvencesinden yararlanamamaktadır.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Bu düzenleme uyarınca, altı aylık kıdemi tamamlamayan işçi, işveren tarafından geçerli bir nedene dayanmaksızın işten çıkarılabilir. İşe başladıktan sonra altı aylık kıdemi tamamlamadan işyerindeki iş sözleşmesi sona erdirilen işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Kıdem başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin işe başladığı tarihtir. Altı aylık kıdem süresi, işçinin fiilen işe başlama tarihine göre hesaplanır.

İş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, altı aylık sürenin dolup dolmadığını hesaplamak için fesih bildiriminin ulaşma tarihi esas alınır.

Aynı işverenin faaliyet gösterdiği farklı işyerlerinde geçen süreler birleştirilir ve bu süreler altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınır.

Altı aylık kıdem hesaplanması konusunda önceki sözleşmenin ne şekilde sona erdiği önem taşımamaktadır. İşçi daha önce istifa suretiyle ayrılmış olsa da bu süreler birleştirilerek hesap edilir.

Altı aylık kıdeme ilişkin kanun hükmü nispi emredicidir. Bu sürenin sözleşmelerle işçi lehine kısaltılması ve hatta tamamen kaldırılması da mümkündür.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



²⁰ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, sayfa 205