İŞ GÜVENCESİNDE ALTI AYLIK KIDEM ŞARTI

Dr. Fatih Ölmez
Marmara Üniversitesi İslam Ekonomisi ve Finansı Enstitüsü

ÖZET

İş güvencesi kapsamında altı aylık kıdem şartının temel amacı, işverene işçiyi bu süre zarfında tanıma ve değerlendirme fırsatı sunmak ve gerekirse sözleşmesini iş güvencesine dair sınırlamalar olmaksızın sonlandırmasına olanak tanımaktır. Altı aylık kıdem süresi hesaplamasında, sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin kurulduğu tarih değil, işçinin işe başlama tarihidir. İş sözleşmesinin sonlandırılması durumunda, altı aylık sürenin tamamlanma anını hesaplamak için fesih bildiriminin ulaştığı tarih esas alınır. İşverenin aynı olması şartıyla, farklı işyerlerinde geçirilen süreler toplanarak hesaplanır. Altı aylık kıdem şartının hesaplanmasında yalnızca iş sözleşmesine bağlı olarak geçen süreler dikkate alınır. Eser veya vekalet sözleşmesi gibi diğer türdeki sözleşmelerle iş yerinde geçirilen süreler hesaba katılmaz. Çalışmamızda da altı aylık kıdem süresinin hesaplanması, buna ilişkin kuralın niteliği ve altı aylık kıdem süresinin ispatı incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: iş güvencesi, iş sözleşmesi, kıdem, fesih

SIX-MONTH EMPLOYMENT AS EMPLOYMENT SECURITY REQUIREMENT

ABSTRACT

The primary purpose of the six-month seniority requirement in employment security is to provide the employer with the opportunity to get to know and evaluate the employee during this period and, if necessary, to terminate the contract without any limitations related to employment security. When calculating the six-month seniority period, the starting point is not the date of the labour contract but the date when the employee started working. In the event of termination of the labour contract, the date of receipt of the termination notice is considered when calculating the completion of the six-month period. As long as the employer remains the same, periods spent in different workplaces are accumulated and calculated. Only the periods directly related to the labour contract are taken into account when calculating the six-month seniority requirement. Periods spent under other types of contracts, such as such as construction or mandate contracts, and time spent at the workplace

under those contracts, are not considered. This study also examines the calculation of the six-month seniority requirement, the nature of the relevant rule, and the proof of meeting the six-month seniority requirement.

Keywords: employment security, labour contract, seniority, termination

GİRİŞ

İşçinin işten çıkarılmasına karşı koruyucu tedbirleri kabul eden ülkelerin hemen hepsinde, bu tür koruma hükümleri tüm işçileri eşit şekilde kapsamamaktadır. İş güvencesinin uygulama alanı, ekonomik ve sosyal koşullar, işçi özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak çeşitli kısıtlamalara tabi tutulmaktadır. Türkiye'de iş güvencesine ilişkin yasal çerçeve oluşturulurken, "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme" şartları da göz önünde bulundurulmuştur. Bu sözleşmeyi onaylayan devletlerin, işçilerin işten çıkarılmalarına karşı korunmalarına istisnalar getirebileceği ve korumadan faydalanma şartlarını belirleme yetkisi tanınmıştır. Sözleşmenin ikinci maddesinin ikinci bendinde, devletlerin iş güvencesinden yararlanabilmek için belirli bir bekleme süresini tamamlama gerekliliğini getirebileceği ifade edilmektedir[1].

İş sözleşmesiyle istihdam edilen bütün işçiler iş güvencesinden yararlanamamaktadır. İş Kanunu m. 18/1 hükmüne göre, *"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. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."*

İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, altı aydan az bir süre geçmişse, işverenin geçerli bir neden göstermeden işçiyi her zaman işten çıkarabilme yetkisi bulunmaktadır[2]. Bu durumda işverenin, işten çıkarma nedenini açıklama zorunluluğu olmadığı gibi, iş güvencesi kurallarına uyma yükümlülüğü de yoktur. Ancak bu durumda olan işçi, fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia ederek kötü niyet tazminatı talep edebilir[3]. İşçi, işe başladıktan sonra kanunda

1 Münir Ekonomi, "İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 9, S. 34, 2012, s. 7.

2 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul, 2022, s. 498; Sami Narter, **İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar**, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, 2022, s. 124.

3 Yusuf Yiğit, "Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 20, S. 2, 2012, s. 202.

belirtilen hizmet süresine ulaşamadan iş sözleşmesi sonlandırılmışsa, işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıyor olsa bile, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına sahip olmayacaktır.

İş Kanunu m. 18/1, "*altı aylık kıdemi*" olan işçilere değinirken, m. 18/II, "*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[4].

1. Altı Aylık Kıdem Süresinin Amacı

Bu hükmün amacı, işçilere altı ay çalışma koşuluyla işten çıkarılmalarına karşı koruma sağlamak ve işverenlere bu süre zarfında işçisini daha yakından tanıma ve işçinin performansını değerlendirme fırsatı vermek olarak özetlenebilir[5]. Altı aylık süre içinde yapılan fesihlerde işverenin geçerli bir gerekçe gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır[6]. İşveren, bu süre içerisinde iş sözleşmesini devam ettirmeye veya işten çıkarmaya karar verme konusunda özgürdür. Özellikle işçinin kişisel yetenekleri veya işyeri gereksinimleri açısından beklentisinin karşılanamayacağına gören işveren, altı aylık süre içinde iş güvencesi kısıtlamalarına tabi olmadan iş sözleşmesini sonlandırabilir[7].

Bu bağlamda, altı aylık kıdem süresi, deneme süreli iş sözleşmelerindeki deneme süresiyle benzer bir amacı taşır. Dolayısıyla, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasında, işçilerin altı aylık kıdem koşulunu taşıması gerekmektedir ve işverenlere ilk altı aylık dönemde geçerli bir neden gösterme zorunluluğu olmaksızın iş sözleşmesini sonlandırma hakkı tanınmıştır[8].

2. Altı Aylık Kıdem Süresinin Hesaplanması

2.1. Sürenin Başlangıcı

Bu konuda İş Kanunu'nun 18. maddesinde açık bir hüküm bulunmasa da, İş Kanunu'nda kıdemin esas alındığı haklarda (örneğin kıdem tazminatı ve

4 Ekonomi, s. 10; Tankut Centel, İş Güvencesi, İstanbul, Legal, 2012, s. 45.

5 Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, Legal, 2007, s. 167; Devrim Ulucan, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", **İş Güvencesi – Temel Kavramlar ve Uygulamadan Örnekler**, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2003. s. 22.

6 Ulucan, s. 22.

7 Ekonomi, s. 10.

8 Yiğit, s. 203.

yıllık ücretli izinler), işçinin işe başladığı tarih, sözleşmenin akdedildiği tarih yerine dikkate alındığından, iş güvencesine ilişkin bekleme süresinin başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir[9]. Yargıtay içtihatları da bu konuda aynı yönde bir görüşü benimsemektedir. Yüksek Mahkeme, kararlarında, "*Kanunda kıdemin esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdemin başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır*" şeklinde bir yaklaşım sergilemektedir[10].

İşçinin işe başlamaya hazır olduğu ve işgücünü işverene sunduğu durumlarda işveren işçiyi işe başlatmazsa, işveren açısından alacaklı temerrüdü gündeme gelir. Bu durumda işçinin kıdem hesabı, işçinin işgücünü işverene sunduğu an itibarıyla başladığının kabulü gerekir[11]. Ayrıca, işçinin işe başlamaya hazır olduğu halde hastalanması gibi nedenlerle işyerinde çalışmaya başlaması gecikirse, işçinin kıdemi, hastalanmasaydı çalışmaya başlayacağı tarihten itibaren başlatılmalıdır[12]. İşçinin işe geç başlama durumu, işçinin kusurlu olduğu durumlarda, yani işe başlamadaki gecikme işçiye yüklenebilecek bir husustan kaynaklanıyorsa, altı aylık kıdem hesabında yine işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih esas alınmalıdır[13].

İşyerindeki işçi sayısının otuz veya daha fazla sayıya ulaşması durumunda, daha önce işyerinde çalışan işçi sayısının otuzun altında olduğu bir sürenin altı aylık kıdeme dahil edilip edilmeyeceği konusu önemlidir. Bekleme süresinin amacı göz önüne alındığında, işyerindeki işçi sayısı iş güvencesi için aranılan sayıya ulaşmadan önce geçirilen sürelerin, bekleme süresi içinde dikkate alınmayacağını iddia etmek güçtür[14]. Aynı şekilde, esaslı nedenin yokluğunda belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dönüştüğü durumlarda da işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle işe başladığı tarihin esas alınması gerekmektedir[15].

9 Ekonomi, s. 23; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 168; Narter, s. 125.

10 Yargıtay 9. HD. 7.12.2009, E. 2009/10104, K. 2009/33620, Ulaş Baysal, "İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 8, S. 32, 2011, s.1323.

11 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 168; Hamdi Mollamahmutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku, Lykeinon Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara, 2022, s. 1014.

12 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 168; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1014.

13 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 168; Baysal, s. 1324.

14 Ekonomi, s. 19; Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, 21. Baskı, İstanbul, 2021, s. 581; Narter, s. 124.

15 Centel, s. 46; Şahin Çil, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, I. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004, s. 253.

2.2. Sürenin Sonu

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, altı aylık sürenin hangi anda tamamlandığının belirlenmesinde, fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih esas alınır[16]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.11.2005 tarihli kararına göre de altı aylık kıdem süresi, fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih üzerinden hesaplandığından, fesih bildiriminin işçiye raporlu olduğu bir dönemde ulaşmış olması, altı aylık kıdem süresinin hesaplamasına etkisi olmaz. İlgili karara göre[17]: *"Davacı işçinin* işe giriş tarihinin 13.12.2004 olduğu konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, hangi tarihte fesih bildiriminin davacıya ulaştırıldığı ve raporlu sü*re içinde ulaştırılmış ise bunun 6 aylık kıdem süresinin tespiti bakımından ne zaman hüküm doğuracağı hususlarında* çıkmaktadır. *Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının 11.6.2005 günü* saat 10.24-10.41 arasında 3 *günlük istirahatli olduğuna ilişkin doktor raporu aldığı, fesih bildiriminin ise aynı gün saat 12.36 da davacıya tebliğ edilmek istenmesine rağmen davacının tebellüğden imtina ettiği, davalı işverence davacının fesih bildirimini tebellüğden kaçındığına ilişkin tutanak düzenlendiği, dinlenen davalı tanıklarının da fesih bildiriminin davacıya 11.6.2005 tarihinde ulaştığını açıkladıkları* anlaşılmaktadır. Mevcut delil durumuna *göre davacının raporlu olduğu sırada fesih bildiriminin davacıya 11.6.2005 tarihinde ulaştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece fesih bildiriminin anılan tarihte davacıya ulaştığının kabulü dosya içeriğine uygun düşmektedir.* Çözülmesi *gereken ikinci sorun; raporlu süre içinde fesih bildiriminin işçiye ulaştırılması halinde, 4857 sayılı İş Kanunun 18. maddesinde* öngörülen *ve iş güvencesi hükümlerinin kapsamına girmek bakımından gerekli olan altı aylık kıdem süresinin nasıl hesap edileceğidir. Başka bir anlatımla, bu durumda, altı aylık kıdem süresinin belirlenmesinde fesih bildiriminin davacıya ulaştığı tarih ile raporun bittiği tarihten hangisinin esas alınacağı sorunu karşımıza* çıkmaktadır. *4857 sayılı İş Kanunun 20/1. maddesinde fesih bildirimine itiraz davasının fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde* iş mahkemesinde veya şartlan varsa özel *hakemde açılması* gerektiği *düzenlenmiştir. Yazılı bir fesih bildiriminin yapılmadığı hallerde veya fesih bildiriminin tebliğ edilmediği durumlarda davacının bir aylık dava açma süresinin hiçbir şekilde başlamayacağı ve dava açma hakkının her zaman mümkün olduğu şeklinde bir anlam ortaya* çıkacağından *Dairemizce İş Kanunu'nun anılan hükmü sözlü ya da yazılı fesih iradesinin işçiye "ulaştığı" tarih esas alınarak bir aylık dava açma süresinin hesaplanması gerektiği şeklinde yorumlanmaktadır.*

16 Ekonomi, s. 24; Centel, s. 46; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 168; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 499; Ertan İren, **İş Güvencesinin Uygulama** Koşullarından Altı Aylık Kıdemin Hesabında Dikkat Edilecek Hususlar, **Terazi Hukuk Dergisi**, Y. 4. S. 37, Eylül 2009, s. 61.

17 Yarg. 9. HD., 28.11.2005 tarih ve E. 2005/34667, K. 2005/37461, Kılıçoğlu/Şenocak, s. 168.

Keza, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işyerinde çalışan *işçi sayısının tespiti de fesih iradesinin davacıya ulaştığı tarih esas alınarak yapılmaktadır. Gerek dava açma süresi gerek işyerindeki işçi sayısı fesih iradesinin işçiye ulaştığı tarih dikkate alınarak belirlendiğine göre altı aylık kıdem süresinin tespiti yönünden de aynı tarihin esas alınması gerekir. Somut olayda, fesih iradesinin davacıya ulaştığı 11.6.2005 tarihe göre davacı altı aylık kıdeme sahip olmadığından iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Buna göre davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır."*

Altı aylık kıdem hesaplaması konusunda dikkate değer bir diğer husus, fesih bildirim sürelerinin altı aylık kıdem hesabına dahil edilip edilmeyeceğidir. İş Kanunu madde 20'ye göre, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır. İşçi, iş güvencesinden yararlanmak için gerekli şartları taşımadığında, işverenin feshine itiraz edemez. İşçinin altı aya kadar kıdemi varsa, iş sözleşmesinin geçerli bir nedene gerek olmaksızın süreli fesih ile sonlandırılabilmesi yasal bir olanaktır. İşçiye feshin tebliğ edildiği tarih itibariyle altı aylık kıdem şartı sağlanmamışsa, işçi iş güvencesi düzenlemelerinin sağladığı avantajlardan yararlanamaz[18]. Yargıtay'a göre de işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte altı aylık kıdem şartının dolmuş olması gerekmektedir. Fesih bildirim sürelerinin sonunda altı aylık sürenin tamamlanmış olması, kıdem şartının gerçekleşmesi için yeterli değildir. Yargıtay, işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vererek iş sözleşmesini sonlandırması veya bildirim süresi içinde işçiyi çalıştırmaya devam etmesi durumunda, bildirim sürelerinin altı aylık kıdemin hesaplamasında dikkate alınmaması gerektiğini vurgulamaktadır[19].

Yargıtay, altı aylık kıdem süresinin hesabında işçinin fiilen çalışmaya başladığı ilk gün ile fesih bildiriminin yapıldığı tarihte çalışılan günün hesaba katılması gerektiği yönünde karar vermiştir[20].

2.3. İş Sözleşmesinin Devam Ettiği Sürenin Hesaplanması

Altı aylık süre, takvim esasına göre hesaplanır. Örneğin, bir işçi 1 Haziran'da işe başladığında, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya başlaması için 1 Aralık'ta altı aylık süresini tamamlamış olur[21].

18 Ulaş, s. 1329; Başbuğ/ Yücel Bodur, s. 190; Süzek, s. 581.

19 Ekonomi, s. 24; Ulaş, s. 1329; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 499.

20 Yargıtay 9. HD., 4.02.2019, E. 2019/66, K. 2019/2622, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1016.

21 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 167.

Altı aylık kıdem süresini hesaplarken öncelikle göz önünde bulundurulması gereken husus, işçinin işyerinde fiilen çalıştığı sürelerdir. Bu çalışma süresi, işçinin işverenin talimatlarına hazır olma zorunluluğunu içerir. İşçinin bu süre içinde iş görme borcunu yerine getirdiği veya bu amaçla işverenin isteği doğrultusunda iş gücünü hazır tuttuğu kabul edilir[22]. İş Kanunu çalışma sürelerini düzenlemiş olmasına rağmen, çalışma süresi kavramına ilişkin açık bir tanım sunmamıştır. Ancak İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği", çalışma süresini "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlar. Bu yönetmelik çerçevesinde, işçinin işverenin isteği doğrultusunda iş gücünü hazır tuttuğu süre de çalışma süresi olarak kabul edilir. Bu bağlamda, işçinin iş sözleşmesi kapsamında yerine getirmesi gereken işi yapmak amacıyla işverenin emrine hazır bulunduğu süre çalışma süresi olarak değerlendirilir. Fiili çalışma süresi, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi yaptığı süre veya işverenin emrine işgücünü hazır tuttuğu süre anlamına gelir[23].

Altı aylık bekleme süresi, bir iş sözleşmesi çerçevesinde sürekli çalışarak sağlanabileceği gibi, aynı işveren için birden fazla iş sözleşmesiyle aralıklı çalışma sonucunda toplam altı aylık sürenin tamamlanmasıyla da feshe karşı koruma sağlama olanağı sunar[24]. Bekleme süresi açısından işçinin fiilen çalışıp çalışmaması önem taşımaz. İşçinin fiilen iş yapmadığı, ücretli veya ücretsiz izinli sayıldığı veya tatil yaptığı günler, iş sözleşmesinin askıda kaldığı ya da işyerinden kaynaklanan nedenlerle işçinin çalışmadığı süreler, altı aylık bekleme süresinin hesaplanmasında dikkate alınır[25]. Alman hukukunda da bekleme süresi, iş ilişkisinin hukuki olarak devam etmesine bağlı olarak hesaplanır ve işçinin fiilen çalışmamış olduğu günlerin kıdem süresinin işleyişine engel olmadığı kabul edilir[26].

Sözleşmenin tam süreli veya kısmi süreli olması, özellikle kısmi süreli iş sözleşmelerinin haftanın belirli günlerinde çalışılacağının 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[27].

22 Yiğit, s. 212.

23 Yiğit, s. 212.

24 Ekonomi, s. 14; Aydın Başbuğ/ Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 6. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 190; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 501.

25 Ekonomi, s. 14.

26 Ekonomi, s. 14.

27 Ekonomi, s. 15.

2.4. Altı Aylık Kıdem Süresinin Hesaplanmasında Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İş Kanunu'nun 18/2 hükmüne göre, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında, İş Kanunu m. 66'da düzenlenen «Çalışma süresinden sayılan haller» başlığındaki süreler dikkate alınacaktır. İş Kanunu'nun 66. maddesinde, işçinin fiilen çalışmadığı ancak çalışma süresi olarak kabul edilen süreler sayılmıştır. İş Kanunu'nun 66. maddesi günlük çalışma sürelerini düzenlemektedir ve bu günlük çalışma süreleri altı aylık kıdem süresi açısından önemli değildir. Bu nedenle, İş Kanunu'nun 66. maddesinin altı aylık kıdem süresi hesaplamasına dahil edilmesi eleştirilmektedir[28]. Kanunun yaptığı yollama isabetli olmasa da askıda kalan sürelerin altı aylık kıdem hesabında dikkate alınması gerektiği açıktır[29]. Yargıtay, kararlarında bu konuda doğru bir yaklaşım sergileyerek askıda kalan sürelerin ve deneme süresinin altı aylık kıdeme dahil edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır[30] .

İş Kanunu'nun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayılan *çıraklık ilişkisi, altı aylık* kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Fakat, stajyer olarak geçirilen süre, stajyerlik *İş Kanunu* m. 2/1 hükmü kapsamında iş sözleşmesiyle kurulan bir iş ilişkisi olarak gerçekleştirilmişse, bu süre altı aylık kıdem hesabında dikkate alınır[31]. Yine iş sözleşmesinde deneme süresi öngörülmüş olması durumunda, deneme süresi de altı aylık kıdemin hesabında dikkate alınır[32].

2.5. Aynı İşverenin Farklı İşyerlerinde Geçirilen Sürelerin Birleştirilmesi

İş Kanunu m. 18/4'e göre *"İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir."* Değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilebilmesi, işverenin aynı kişi olmasına bağlıdır[33]. İş Kanunu'nda, otuz veya daha fazla işçi istihdam etme kriterinden farklı olarak, işçinin en az altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında çalışmanın aynı işkolunda olması şartı aranmamıştır[34].

28 Ekonomi, s. 15; Baysal, s. 1326; Süzek, s. 581.

29 Süzek, s. 581; Centel, s. 47; Baysal, s. 1326; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1015.

30 Yargıtay 9. H.D., 7.12.2009, E. 2009/10104, K. 2009/33620, Baysal, s. 1326.

31 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 170; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1014.

32 Süzek, s. 580; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1014; Çil, s. 253.

33 Başbuğ/ Yücel Bodur, s. 190; İren, s. 37.

34 Başbuğ/ Yücel Bodur, s. 190; Yiğit, s. 220; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Seçkin, Ankara, 2020, s. 103; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 166; Süzek, s. 581.

Alman hukukunda Feshe Karşı Korunma Kanunu'nda "kesintisiz" olarak geçirilen altı aydan fazla süre gerekliliği açıkça belirtilirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir şart belirtilmemiştir. Bu nedenle, aynı işverenin bir veya farklı işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa bile, sürelerin birleştirilebileceği kabul edilir[35]. Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi, 17.01.2006 tarihli kararında da bu görüşü desteklemiştir[36]: *"Mahkemece, savunmaya değer verilerek, "davacının son donem* çalışmasının *altı aydan az olduğu, kıdeminin altı aydan az olması nedeni ile işe iade davası açamayacağı gerekçesi ile" davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacı 02.06.2003 tarihinden fesih tarihine kadar aralıksız* çalıştığını *iddia etmekte, kayıtlar ise davacının davalı işyerinde iki donem halinde 02.06.2003-30.11.2004 ve 02.02.2005-08.07.2005 tarihleri arasında* çalıştığı *anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/4 maddesine göre, "işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde gecen süreler birleştirilerek hesap edilir." Belirtilen hüküm karşısında davacı ayrı iki dönemde* çalışmış *olsa bile her iki dönemin altı aylık kıdem tespitinde birleştirilerek hesaplanması gerekir. Davacının davalı işyerinde iki dönem* çalışması *birleştirildiğinde 6 aydan fazladır. Mahkemece, son donem* çalışmasının *6 aydan az olduğu gerekçesi* ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. İşin esasına girilerek, fesih konusunda tarafların kanıtları toplanmalı ve sonucuna *göre* karar verilmelidir.*"*

Belirli süreli sözleşmenin bitiminden sonra bir ara verilip belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılması durumunda da bir farklılık olmaz; daha önce belirli süreli sözleşme ile geçirilen süre, birleştirilerek hesaplamaya tabi tutulur[37].

Son dönemde Yargıtay'ın verdiği bir kararda, altı aylık bekleme süresine ilişkin yasa hükmüyle bağdaştırılması zor ve kıdem tazminatı kurumundan etkilenecek şekilde, önceki döneme ait çalışmaların tazminatlarının ödenmediği bir biçimde sonlandırılmamış olmasını aranmıştır. Ancak Yargıtay, daha önce böyle bir şart aramadan, aralıklı çalışmaların birleştirilmesini kabul etmişti[38]. Karar şu şekildedir: *"Mahkemece, kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, davacının davalı işverene ait işyerindeki 26.10.2007 - 31.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı yasanın 17. maddesince sona erdirildiği, bu doneme ilişkin olarak alacak*

35 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 170; Baysal, s. 1326; Gülsevil Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, **Bankacılar Dergisi,** Sayı 65, 2008, s. 91.

36 Yargıtay 9. H.D., 17.1.2006, E.2005/37159, K.2006/363, Kılıçoğlu/Şenocak, s. 171.

37 Ekonomi, s. 20; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1014.

38 Centel, s. 48.

ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur".

Ekonomi, Yargıtay'ın yukarıdaki kararını yerinde bulmamış, aynı işverenin farklı işyerlerinde aralıklı olarak geçirilen zamanların işçinin toplam çalışma süresine eklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca, önceki iş sözleşmesinin sona ermesi ve buna bağlı olarak tazminat ve alacakların ödenmiş olmasının, işçinin daha sonra aynı işveren tarafından işe alınması durumunda bekleme süresi hesaplamasına herhangi bir etkisi olmadığını vurgulamıştır[39]. Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen altı aylık *çalışma süresi şartının*, işçinin tanınması ve deneme amacına dönük olması sebebiyle, tasfiye edilmiş önceki dönemin, altı aylık kıdem süresi açısından hesaba katılmaması konusundaki bu karar isabetli değildir[40].

Holding veya şirketler topluluğu bünyesinde faaliyet gösteren ve ayrı tüzel kişiliklere sahip olan şirketler, iş sözleşmesi uyarınca istihdam edilen işçilere karşı farklı işveren sıfatlarına sahip olduğu için, bu şirketlerin işyerlerinde geçirilen sürelerin bekleme süresi hesaplamasında birleştirilmemesi gerekmektedir. Zira birleştirme aynı işverenin işyerinde veya birden fazla işyerinden oluşan işletmesinde mümkündür[41].

2.6. Altı Aylık Sürenin İş Kanunu Kapsamında Geçmesi

Altı aylık kıdem süresinin tamamının İş Kanunu kapsamında geçmesi zorunlu değildir. İş sözleşmesinin sonlandığı tarihte İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamında işçi statüsünde olmak gerektiği kabul edilse de, altı aylık süre içinde diğer iş kanunlarına tabi olarak geçen sürelerin de bekleme süresi hesaplamasında dikkate alınmasını engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır[42]. Bekleme süresinin amacı, işverenin işçiyi, üstlendiği iş ve çalışacağı işyerine uygunluğunu tanımasını ve denemesini sağlamaktır. Bu nedenle İş Kanunu dışındaki kanunlara göre çalışılan süreler de altı aylık kıdemin hesaplanmasında dikkate alınacaktır[43].

Tamamen İş Kanunu kapsamında geçmesi gerekmemekle birlikte, sürenin iş sözleşmesine bağlı olarak geçmiş olması gereklidir. Yargıtay, işçinin aynı işveren tarafından daha önce farklı iş görme sözleşmeleriyle geçirdiği süreleri

39 Ekonomi, s. 18.

40 Yiğit, s. 224; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1015.

41 Ekonomi, s. 22; Süzek, s. 581.

42 Yiğit, s. 217.

43 Ekonomi, s. 19.

iş güvencesi bekleme süresi hesaplamasında dikkate alınamayacağı yönünde karar vermiştir[44]: *"Bu süresinin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, kanunda altı aylık kıdem şartını "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır"*

3. Kıdem Süresinin Dolmasına Az Bir Zaman Kalmışken Yapılan Fesih

İş güvencesi uygulamasında, altı ay olarak belirlenmiş kıdem süresi tamamlanana kadar işveren, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedebilir[45]. Ancak bekleme süresinin sona ermesine çok kısa bir zaman kala yapılan fesih, işçinin iş güvencesinden yararlanmasını engelleyen bir hareket olarak kabul edilebilir. Ancak bu, işverenin fesih hakkını kötüye kullanıp kullanmadığını belirlemek için yeterli bir sebep değildir[46]. Önemli olan, işverenin bu hakkı kötüye kullanıp kullanmadığının değerlendirilmesidir[47].

Yargıtay'ın eski kararlarında altı aylık kıdemin tamamlanmasına az bir süre kala yapılan feshi tek başına kötü niyetli olarak kabul ettiği kararları vardı[48]. Fakat Yargıtay bu konuda son dönem kararlarında içtihadını değiştirmiş, sürenin dolmasına az bir süre kalmış olsa bile, dava açmanın ön şartı olan kıdem süresi bakımından şartın gerçekleşmediği gerekçesiyle açılan davayı reddetmiştir[49]. Mahkemenin son dönem kararlarında örnek olarak 5 ay 26 gün ve 5 ay 29 gün kıdeme sahip işçilerin iş güvencesinden yararlanamayacağı şeklinde kararları bulunmaktadır[50]. Bu kararlardan Yargıtay'ın salt sürenin tamamlanmasına kısa süre kalmasının feshin kötü niyetle yapıldığını göstermeyeceği görüşünde olduğu anlaşılmaktadır. Kötü niyetin varlığı için iddiaların başka bulgularla desteklenmesi gerekmektedir.

Kıdem süresi şartının tamamlanmasına sadece birkaç gün gibi az bir zaman kalmışken, iş güvencesi için gereken diğer şartları taşıyan işçinin iş sözleş-

44 Bkz. Yargıtay 9. HD., 18.4.2008, E. 2007/27725, K. 2008/7815, Ekonomi, s. 17.

45 Yiğit, s. 224.

46 Süzek, s. 584; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1017.

47 Ekonomi, s. 25; Baysal, s. 1335.

48 Yargıtay 9. H.D., 1.4.2013, 35856/10606 ve Süzek, s. 583 dn. 41 de gösterilen diğer kararlar.

49 Yargıtay 9. H.D., 21.12.2017, 33154/22093, Süzek, s. 584.

50 Yargıtay 7. H.D., 8.4.2015, 832/6577; Yargıtay 9. H.D.,15.1.2015, 31292/611, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 500; Süzek, s. 584.

mesinin, işçinin iş güvencesi kapsamı dışında kalması amacıyla kötü niyetle feshedilmesi durumunda feshin yaptırımı tartışmalı bir konudur[51]. Bir görüşe göre, altı aylık sürenin sona ermesine sadece birkaç gün kala, iş güvencesi kapsamına girecek bir işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından kötü niyetle sonlandırılması durumunda, işçinin iş güvencesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Çünkü Medeni Kanun m. 2/2 hükmüne göre, bir hakkın kötüye kullanılmasının temel sonucu, o hakkın kullanılmasıyla ulaşmayı amaçladığı hukuki sonucun engellenmesidir[52]. Başka bir görüşe göre, işverenin işçinin iş güvencesinden faydalanmasına engel olmak maksadıyla gerçekleştirdiği bu fesih kötü niyetli bir fesih olarak kabul edilmelidir. İş Kanunu'nun 17/6 maddesi, kötü niyetli bir feshin sonucunda uygulanacak yaptırımı kötü niyet tazminatı olarak öngörmektedir. Bu nedenle işçinin iş güvencesinden yararlanması mümkün değildir[53]. Bir diğer görüşe göre ise, altı ayın tamamlanmasına kısa bir süre kalmışken, iş güvencesi kapsamına girebilecek işçinin sözleşmesinin feshi durumunda, Türk Borçlar Kanunu'nun 175. maddesinde yer alan "Taraflardan biri, koşulun gerçekleşmesine dürüstlük kurallarına aykırı olarak engel olursa, koşul gerçekleşmiş sayılır." kuralı kıyasen uygulanarak sorun çözülmelidir[54].

4. Özellik Arz Eden Durumlar

Alt işverenlik: Alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren işçileri, asıl işverenden alınan işte çalışsalar dahi, alt işveren işçileri olarak kabul edilirler. Bu nedenle alt işveren işçisinin kıdem süresinin hesaplanmasında, işçinin alt işverenin yanında geçirdiği süre esas alınır. Ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaa nedeniyle geçersiz kabul edilirse, alt işveren işçileri baştan itibaren asıl işveren işçileri olarak kabul edilir ve alt işveren işçisi olarak görünen bir işçinin kıdemi, asıl işveren işçisi olarak geçirdiği bütün süreler dikkate alınarak hesaplanır[55].

İş sözleşmesinin devri: İş sözleşmesinin devri Türk Borçlar Kanunu madde 429'da açıkça düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, iş sözleşmesinin işçinin yazılı onayı alınarak başka bir işverene devredilebileceği ve devir işlemi so-

51 Bu konuda bkz. Baysal, s. 1329 vd.

52 Süzek, s. 585; Başbuğ/ Yücel Bodur, s. 190; Yiğit, s. 226; Aksi yönde Baysal, s. 1334.

53 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1017; Baysal, s. 1334.

54 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 167. Aksi yönde Baysal, s. 1330.

55 Yiğit, s. 227; Alt işverenin işyerinin bağımsız bir işyeri olmadığı, asıl işyerinin fer'i niteliğinde olduğu yönündeki görüş için bkz. Aydın Bağbuğ/Yakup Hakan Coşkun, **Çalışma Hayatında İşyeri ve İşe İlişkin Kavramlar ve Mesleki Yeterlilik Uygulamaları**, Şeker-İş, Ankara, 2021, s. 47.

nucunda sözleşmeyi devralan işverenin iş sözleşmesinin tarafı olacağı hükme bağlanmıştır. TBK madde 429/2'ye göre ise "*Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır*." Dolayısıyla, iş sözleşmesinin devri sonucunda işçinin sözleşmeyi devreden işverenin işyerinde geçirdiği çalışma süresi, işçinin altı aylık kıdem süresi hesaplamasında dikkate alınır[56]. Bu durum, kanunun işçinin kıdem haklarını ve iş güvencesini koruma amacını yansıtmaktadır.

İşyeri devri: İş Kanunu m. 6/1 hükmüne göre, "*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*" Bu halde işçinin çalışma süresine bağlı hakları, devredenin yanında çalışmaya başladığı tarihe göre hesaplanır (İK m. 6/2). Dolayısıyla işçilerin kıdemi, devralan işveren yanında çalıştıkları sürelerin toplamına dayalı olarak hesaplanır[57]. Yargıtay'ın bu konudaki görüşü: *"İş Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda, bir işyerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında işyerinin devri olarak kabul edilmeli kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır"* şeklindedir[58]. Ancak, işçinin devir öncesi ihbar ve kıdem tazminatlarını alması ve daha sonra devredilen işyerinde tekrar işe başlaması halinde, önceki işveren döneminde geçen süre altı aylık kıdemin hesabında dikkate alınmamalıdır[59].

Geçici iş ilişkisi: İş Kanunu'nun 7. maddesine göre geçici iş ilişkisi, bir işverenin, işçinin onayını alarak, iş görme yükümlülüğünü bir başka işverene yerine getirmesi için belirli bir süreliğine devretmesidir. Bu tip iş ilişkilerinde, işçi ile esas işveren arasındaki iş sözleşmesi devam ettiği için, geçici işveren yanında geçen süreler, işçinin altı aylık kıdem süresi hesaplamasında dikkate alınacaktır[60]. Bu durum Yargıtay kararında[61], *"Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı Iş K 'nın 7'inci maddesinden hareketle işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işve-*

56 Ekonomi, s. 21; Yiğit, s. 233.

57 İren, s. 61; Yiğit, s. 230.

58 Yargıtay 9. HD. 7.12.2009, E. 2009/10104, K. 2009/33620, Baysal, s. 1328.

59 Baysal, 1328; Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, 2009, s. 246.

60 İren, s. 62; Yiğit, s. 229; Ekonomi, s. 21.

61 Yargıtay 9. H.D., 23.02.2009, E. 2008/13047, K. 2009/3265, İren, s. 62.

rende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi halinde onun nezdinde ödünç iş ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz." Ekonomi, mahkemenin son cümledeki görüşünü bekleme süresinin amacına uymaması sebebiyle eleştirmiştir. Buna göre, Yargıtay'ın son cümlede dile getirdiği görüşün, bekleme süresinin amacına uygunluğu tartışılabilir. Örneğin, bir işyerinde işe alındıktan ve deneme süresini geçirdikten üç ay sonra, başka bir işverene geçici olarak gönderilen ve bu süre zarfında altı aylık iki dönem ödünç iş ilişkisi gerçekleştiren bir işçi, sonrasında kendi işvereninin işyerine dönüp işten ayrıldığında, daha önce ödünç alan *işverenle yeni bir iş sözleşmesi yapması durumunda,* bu işverenin ödünç iş ilişkisine uygun bir şekilde talimatlarına uygun çalışan, işyeri düzenine uyan bir işçiyi, bekleme süresinin amacına uygun bir şekilde tanımadığını iddia etmek dürüstlük kuralları çerçevesinde savunulabilir değildir[62].

5. Altı Aylık Kıdem Süresine İlişkin Hükümlerin Hukuki Niteliği

İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri içerisinde mutlak emredici nitelikte hükümler bulunmakla birlikte, işçinin bu güvenceden yararlanma şartlarına ilişkin hükümler ve bu bağlamda altı aylık kıdemi öngören hüküm nispi emredici niteliktedir[63]. İş Kanunu m. 21 son fıkrasında mutlak emredici nitelikteki iş güvenliği hükümleri sayılmıştır. Bu hükmün mefhumu muhalifinden bunun dışında kalan iş güvencesine ilişkin hükümlerinin nispi emredici nitelikte olduğu ortaya çıkmaktadır[64]. Bu sürenin uzatılmasına ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir. Fakat altı aylık süreyi kısaltan veya ortadan kaldıran bireysel iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri işçi yararına olduğu için geçerlidir[65]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararı da bu yöndedir[66]. Karara şu şekildedir: *"Altı aylık kıdem, şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21'nci maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi kararlaştırılmayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir".*

62 Ekonomi, s. 21.

63 Ekonomi, s. 29; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 174; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1013; İren, s. 62; Güneş Topal, **İş Kanunu'na Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih**, Seçkin, Ankara, 2008, s. 141.

64 Narter, s. 89.

65 İren, s. 62; Narter, s. 90.

66 Yargıtay 9. H.D., 23.06.2008, E. 2007/40991, K. 2008/17075, Ekonomi, s. 30.

6. Kıdem Süresinin İspatı Hususu

Genel ispat hukuku kurallarına göre, iş güvencesinden yararlanmayı talep eden bir işçinin, iş güvencesi koşullarının kendisi için gerçekleştiğini kanıtlamakla yükümlü olduğu, yargı kararları ve öğreti tarafından kabul edilmektedir[67]. Süre şartının gerçekleştiği hususu her türlü delille ispat edilebilir[68]. Yargıtay, işçinin bekleme süresinin tamamlandığını kanıtlamak için tanık ifadeleri ve diğer kanıtlar kullanabileceğini kabul etmiş, iş mahkemesinin davacı işçinin tanıklarını dinlemeden ve bildirdiği delilleri toplamadan davayı reddetmesini hatalı bulmuştur[69]. Bir diğer kararda da Yargıtay, ilk derece mahkemesinin tanık dinlemenin sonuca herhangi bir etkisi olmadığı gerekçesiyle yargılamayı sonlandırmasını hatalı bulmuştur[70].

SONUÇ

İş sözleşmesiyle istihdam edilen bütün işçiler iş güvencesinden yararlanamamaktadır. İş Kanunu m. 18/1 hükmüne göre, "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, altı aylık kıdemi tamamlamayan işçinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanmaksızın işten çıkarılabileceğini belirtmektedir. İşe başladıktan sonra altı aylık kıdemi tamamlamadan iş sözleşmesi sona erdirilen işçi, iş güvencesi düzenlemelerinden yararlanamaz.

Altı aylık süre, işverenin işçiyi tanıma ve deneme fırsatı sunma amacını taşır ve bu sürenin sonunda işçinin işyerine uygun olup olmadığına dair bir değerlendirme yapılabilir ve iş güvencesi sınırlamaları göz ardı edilerek işten çıkarılabilir. Altı aylık kıdem süresi, işçinin fiilen işe başlama tarihine göre hesaplanır ve işçinin iş sözleşmesin akdedildiği tarih dikkate alınmaz. İş sözleşmesinin sonlandırılması durumunda, altı aylık sürenin dolup dolmadığını hesaplamak için fesih bildiriminin ulaşma tarihi esas alınır. Aynı işverenin işlettiği farklı işyerlerinde geçen süreler birleştirilir ve bu süreler altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında değerlendirilir. Ayrıca, çalışılan iş yerlerinin aynı iş kolunda olması gerekmez. Kıdem süresinin hesabında yalnızca iş sözleşmesi kapsamında geçen süreler dikkate alınırken, eser veya vekalet sözleş-

67 Ekonomi, s. 28; Süzek, s. 568; Ercan Akyiğit, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Ankara, 2007, s. 234.

68 Yiğit, s. 204.

69 Yargıtay 9. H.D., 03.11.2008, E. 2008/5891, K. 2008/29834, Ekonomi, s. 28.

70 Yargıtay 9. H.D., 20.11.2006, E. 2006/22120, K. 2006/30720, Yiğit, s. 204.

meleri gibi diğer sözleşmelerle işyerinde geçirilen süreler bu kıdem süresinin hesaplanmasında göz ardı edilir.

Altı aylık kıdem şartına ilişkin düzenleme nispi emredici niteliktedir. Bu sebeple bu konuda sadece işçi lehine yapılan değişiklikler mümkündür. İş güvencesinden yararlanmayı talep eden bir işçi, iş güvencesi koşullarının kendisi için gerçekleştiğini kanıtlamakla yükümlü olup, bu hususu her türlü delille ispatlayabilir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Ankara, 2007.

Alpagut, Gülsevil "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi,** Sayı 65, 2008.

Başbuğ, Aydın / Coşkun, Yakup Hakan Çalışma Hayatında İşyeri ve İşe İlişkin Kavramlar ve Mesleki Yeterlilik Uygulamaları, Şeker-İş, Ankara, 2021.

Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap İş Hukuku, 6. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

Baysal, Ulaş "İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi", **Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 8, S. 32, 2011.

Centel, Tankut İş Güvencesi, Legal, İstanbul, 2012.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul, 2022.

Çil, Şahin **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, I. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

Demir, Fevzi **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, 2009.

Ekonomi, Münir "İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 9, S. 34, 2012.

İren, Ertan "**İş Güvencesinin Uygulama Koşullarından Altı Aylık Kıdemin Hesabında Dikkat Edilecek Hususlar**", **Terazi Hukuk Dergisi**, Y. 4. S. 37, Eylül 2009.

Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal İş Güvencesi Hukuku, Legal, 2007.

Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş **İş Hukuku**, Lykeinon Yayıncılık, 7. Bask**ı, Ankara**, 2022.

Narter, Sami İş Güvencesi, İşe İade Davaları **ve Tazminatlar**, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, 2022.

Sümer, Haluk Hadi **İş Hukuku**, Seçkin, Ankara, 2020.

Süzek, Sarper **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım, 21. Baskı, **İstanbul, 2021**.

Topal, Güneş İş Kanunu'na Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih, Seçkin, Ankara, 2008.

Ulucan, Devrim "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", İş Güvencesi – Temel Kavramlar ve Uygulamadan Örnekler, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2003.

Yiğit, Yusuf "Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 20, S. 2, 2012.