

ÇIRAKLIKTA GEÇEN SÜRE KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINIR MI?

Selahattin BAYRAM (*)

1 - GİRİŞ

Çırak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabi olarak işyerinde çıraklık mukavelesi esaslarına göre bir sanat ve mesleğin kendisine öğretilmesi gayesiyle işyerinde bulunmaktadır. Çıraklık sözleşmesinde akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Günlük hayatta sıklıkla karşılaşıldığı üzere, çıraklık dönemi sona erdikten sonra aynı kişinin aynı işyerinde iş sözleşmesi esaslarına göre işçi olarak çalışmaya devam ettiği görülmektedir. Söz konusu işçinin herhangi bir nedenle kıdem tazminatı ödemeyi gerektirecek şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, kıdem tazminatı hesabında çıraklıkta geçen süreyi de dahil ederek işverenden kıdem tazminatının ödenmesi yönünde talepte bulunduğu, işverenliğin de bu talebe karşı olumlu veya olumsuz herhangi bir cevap vermediği, bunun üzerine işçinin de yetkili mercilere başvurarak aynı yönde talepte bulunduğu görülmektedir. Bu makalede,

gerek işçi gerekse işveren açısından hasıl olan veya olabilecek tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla aynı işyerinde hem çırak hem de işçi olarak istihdam edilen çalışanın, kıdem tazminatı ödemeyi gerektirecek şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatına esas sürenin hesabında çalışanın çırak olarak işyerinde bulunduğu sürenin dikkate alınıp alınmayacağı konusunu açıklayacağız.

2- HUKUKİ MAHİYETİ İTİBARIYLA ÖZETLE ÇIRAK ve İŞÇİ

Çırak 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3'ncü maddesinin c bendinde " Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi " şeklinde tanımlanmıştır. Öğretide çırak işçiliğe yakın bir kavram ve işçi benzeri olarak nitelendirilmektedir. Mesleki Eğitim Kanunu'nun 10'ncü maddesinde çırak olabilmenin şartları 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim okulu mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık duru-

(*) ÇSGB İş Müfettişi

munun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak şeklinde sıralanmıştır. Mezkûr kanunun 14'ncü maddesinin 2'nci fıkrasında ise çıraklık süresinin en az iki en çok dört yıl olarak belirleneceği ve bu sürenin kesintisiz olarak devam etmesi gerektiği vurgulanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4'ncü maddesinin 1'nci fıkrasının f bendi ile iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında iş kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı emredilmiştir.

Kuşkusuz işçi iş hukukunun temel kavramlarının başında gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" şeklinde işçi ve 8'nci maddesinin 1'nci fıkrasında ise "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." şeklinde iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Bir kimse özel işyerinde ya da devlet veya diğer bir kamu kuruluşu işyerinde iş sözleşmesi ile istihdam ediliyorsa işçi sıfatına haiz demektir. Gerçek kişiler işçi olabilir, işçi işyerinde bedenen çalışabileceği gibi fikren de çalışabilir. Ayrıca, vasıflı olabileceği gibi vasıfsız da olabilir.

Mer-i İş Kanunu'nun 1'nci maddesinin 2'nci fıkrasında "Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." hükmünü öngörmüştür.

3- ÇIRAKLIKTAKİ GEÇEN SÜRE KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINIR MI?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü madde-

si " (Değişik fıkra: 29/07/1983 - 2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16'ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malul-lük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

5. 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. ..." hükmünü öngörmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 1'nci maddesinin 2'nci fıkrası " Bu Kanunun 120'nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2'nci bendi ile on birinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26'ncı maddelerine yapılan atıflar, Bu Kanunun 24, 25 ve 32'nci maddelerine yapılmış sayılır." hükmünü öngörmüştür.

Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'nci maddeleri ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden

14'ncü maddesi uyarınca kıdem tazminatı işçiye, işçinin işyerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınarak (daha önceden kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmamışsa veya daha önceden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir şekilde iş sözleşmesi sona ermemişse) her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tutarında (iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa) kısıtelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden (dönem kıdem tazminatı tavanı ve kıdem tazminatında hesaba katılmayacak ödemeler dikkate alınmak suretiyle) hesaplanarak işçiye veya ölmü halinde kanuni mirasçılara ödenen tazminattır.

Mer-i İş Kanunu'nun istisnaları düzenleyen 4'ncü maddesinin 1'nci fıkrasının f bendinde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça vurgulanmıştır. Ayrıca, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.12.1977 tarih, E.10499 ve K.18221 sayılı kararında işçinin çıraklık mukavelesiyle çalıştığı dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağını, çıraklık döneminde görülen teorik bilgiler yanında bunun uygulanması niteliğinde pratik çalışmaların yapılması veya çalıştırılması o meslek ve sanatın öğrenme gereklerinden kaynaklandığını ve çırakların da İş Kanununun kapsamı dışında tutulduğunun ortada olduğunu, çıraklık mukavelesiyle işyerinde çalıştığı dönemde İş Kanunundan yararlanılması gerektiğinin düşünülmemeyeceğini ve çırağa ücret ödenmesinin ve sigorta priminin yatırılmasının bu gerçeği değiştirmeyeceğini vurgulanmıştır. Yine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir başka kararında uyumsuzluğun yazılı çıraklık söz-

leşmesine göre mi, yoksa davacının ileri sürdüğü gibi hizmet sözleşmesine göre mi çalışıldığı noktasında toplandığını, çıraklıkta akdi ilişkinin üstün niteliğinin çalışma değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesi olduğunu, davacı tanığının beyanlarından davacının işyerindeki çalışmalara ve üretime bilfiil katıldığının, emeğiyle işyerine ve işverene katkıda bulunduğunun anlaşıldığını, aradaki hukuksal ilişkiyi belirleme yönünden mesleği öğretme ile emekten yararlanma unsurları karşılaştırıldığında ağır basan unsurun emekten yararlanma olduğunun kayıtlara geçmiş tanık anlatımlarıyla da ortaya konulduğunu, davacıya ödenen ücretin miktarının etkili olmaya-çağını ve tespiti istenen bu sürelerin 506 sayılı Yasa'nın 108. maddesinde de belirtildiği gibi sigortalılık başlangıcı olarak da kabul edilemeyeceği de dikkate alınarak davacının 04.08.1981-01.10.1985 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının tespitine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olmasının usul ve yasaya aykırı olduğunu belirtmiştir.¹

Mesleki Eğitim Kanunu'nun 13'ncü maddesinin son fıkrasında bu yasaya tabi çıraklara Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile iş sağlığı ve güvenliği kuralları dışında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağının emredilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun istisnaları düzenleyen 4'ncü maddesinin 1'nci fıkrasının f bendinde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağının açıkça vurgulanması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam

¹ Yargıtay 9.HD. 27.06.2007 tarih, E.2006/16841 ve K.2007/10423 sayılı kararı.

eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi ile bu kanununa tabi işçilerin hizmet akitlerinin feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağına açıkça öngörülmesi ve Yargıtay'ın da ilgili kararından işçinin çıraklık mukavelesiyle çalıştığı dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağına açıkça anlaşılması nedenleriyle çıraklık dönemi sona erdikten sonra aynı işyerinde iş sözleşmesi esaslarına göre işçi olarak çalışmaya devam eden çalışanın herhangi bir nedenle kıdem tazminatı ödemeyi gerektirecek şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, kıdem tazminatı hesabında çıraklıkta geçen sürenin de dahil edilerek işveren- den kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği yönünde talepte bulunmasının kanuna uygun olmadığı açıkça görülmektedir. Ancak, diğer Yargıtay kararında vurgulandığı üzere, işçinin çıraklık mukavelesi olmasına rağmen, somut belgelerle ya da tanık anlatımlarıyla işyerindeki çalışmalara ve üretime bilfiil katıldığını, işyerine ve işverene katkıda bulunduğunu kanıtlaması nedeniyle hizmet akdine göre çalıştığına sabit olması halinde kıdem tazminatı hesabında çıraklık mukavelesi ile çalıştığı sürenin de dikkate alınması gerektiği unutulmamalıdır.

4- SONUÇ

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabi olarak işyerinde çıraklık mukavelesi esaslarına göre bir sanat ve mesleğin kendisine öğretilmesi için bulunan çalışanın, çıraklık dönemi sona erdikten sonra iş sözleşmesi esaslarına göre ve 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak işyerinde çalışmaya devam ederken herhangi bir nedenle kıdem tazminatı ödemeyi gerektirecek şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ve konu ile ilgili Yargıtay kararları dik-

kate alındığında kıdem tazminatı hesabında çıraklıkta geçen süre dikkate alınmayacaktır. Ancak, çalışanın çıraklık mukavelesi olmasına rağmen, somut belgelerle ya da tanık anlatımlarıyla işyerindeki çalışmalara ve üretime bilfiil katıldığını, işyerine ve işverene katkıda bulunduğunu kanıtlaması nedeniyle hizmet akdine göre çalıştığına sabit olması halinde kıdem tazminatı hesabında çıraklık mukavelesi ile çalıştığı sürenin de dikkate alınması gerekmektedir.