



24.07.2026

İŞÇİLİK ALACAĞI



A X E R A

D A N I Ş M A N L I K

A X E R A . C O M

BAŞVURUCU :

VEKİLİ : Av.

A. İNCELEMELER VE TESPİTLER

Başvurucu vekili, müvekkil nin işveren nezdinde 10.06.2014 tarihinden itibaren 'inşaat bekçisi' olarak işe başladığını, 20.05.2022 tarihine kadar 4857 sayılı yasaya göre hizmet akdi ile işçi olarak çalıştığını, SGK 4A Hizmet Dökümü incelendiğinde başvurunun hizmet süresi boyunca 11 defa SGK giriş-çıkışının yapıldığını, her ne kadar son çıkış kodunda istifa olarak bildirilmiş ise de müvekkilinin işveren tarafından herhangi bir bildirim yapılmaksızın işten çıkartıldığını, müvekkilinin haftanın 7 günü çalıştığını, çalışma saatlerinin ise akşam 17.00- sabah 08.00 arasında olduğunu ancak çalıştığı dönem boyunca bu saatleri aşan çalışmasının olduğunu, çay-yemek molası olmadığını, yalnızca başvurunun evi ile çalışmakta olduğu işyerinin yakın olması nedeniyle başvurunun yemek yemeye eve gittiğini, çalıştığı dönem boyunca yıllık izin kullanmadığını, ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını ve bu çalışmalara karşılık herhangi bir ücret ödenmediğini, müvekkilin ücretinin asgari ücret olduğunu, kıdem tazminatına, ihbar tazminatına, yıllık izin ücreti alacağına, asgari geçim indirim alacağı, ulusal bayram genel tatil alacağı ve fazla mesai alacağına hükmedilmesini talep etmiştir.

Aşağıda yapılacak olan değerlendirme hüküm amacı taşımayan, hükme yardımcı görüş ve beyanları içermektedir. Bu nedenle tarafların beyanlarında haklı olup olmadıkları, hukuki yönden değerlendirme ve takdir Sayın Mahkemeye aittir.

HİZMET SÜRESİ :

Öncelikle dosya kapsamında SGK Tescil ve Hizmet Dökümü' nde başvurucuya ait 4A Hizmet Dökümü incelendiğinde başvurunun işveren tarafından iş akdinin fesih tarihi olan 20.05.2022 tarihine kadar 11 kez sgk sında giriş-çıkış yapıldığı ancak bu giriş-çıkışın hayatın olağan akışına aykırı olduğu, başvurunun aralıksız işveren bünyesinde çalıştığı dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır.

HESAPLAMALAR

A. KIDEM TAZMİNATI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120.maddesi uyarınca belirli şartlar altında iş akdi sona eren işçiye, işe başladığı tarihten iş akdinin son bulduğu tarihe kadar çalıştığı süre boyunca her hizmet yılı için 30 günlük gıydirilmiş brüt ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.

ÜCRET VE DİĞER HAKLAR	BRÜT TUTAR(AYLIK)
NET ÜCRET(2022 Mayıs Ayı)	4.253,40 TL
GIYDIRİLMİŞ BRÜT ÜCRET	5.004,00 TL

Son Alınan Giydirilmiş Brüt Maaş	5.004,00 TL
Hesaplamaya Esas Gün	2.902 GÜN
Kıdem Tazminatı Tutarı(Brüt)	39.785,23 TL
Damga Vergisi(0,00759)	301,96 TL
Net Ödenecek Kıdem Tazminatı	39.483,26 TL

B. YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

Başvurucu vekili, müvekkilinin ücretli yıllık izinlerini kullanmadığını beyan etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m.32’de ‘Ücret alacaklarında zamanaşımının 5 yıl olduğu,’ aynı kanunun 59.maddesinde ise ‘İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.’ şeklinde hükme yer verildiği görülmektedir.

Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri 4857 sayılı Kanun’un 53.maddesinde şu şekilde hüküm altına alınmıştır;

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

şeklinde belirtilmiş olup zamanaşımı hususu gözetilmeyerek yapılan hesaplamada davacının hizmet süresine göre başvurusunun 7 yıl 11 ay 10 gün doldurduğundan toplam 110 günlük yıllık izin alacağı hesaplanması gerekmektedir.

Kanunen yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanmaktadır. Ayrıca onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az verilememektedir. Somut olayda davacı bu

Kıdem Yılı	7 Yıl 11 Ay 10 Gün
Kullanılan Toplam İzin Günü	0
Kullanılmayan Toplam İzin Günü	110
Yıllık İzin Ücreti(Brüt)	18.348,00 TL
SGK İşçi ve İşsizlik Payı(%15)	2.752,20 TL
Gelir Vergisi (%15)	2.339,37 TL
Damga Vergisi (%0,00759)	139,26 TL
Yıllık İzin Ücreti(Net)	13.117,17 TL
Çalışılan Süre Boyunca Hak Edilen Yıllık İzin Ücreti(Net)	13.117,17 TL

Ayda ortalama 30 gün çalışıldığı varsayılarak hesaplama yapılmıştır.

C. İHBAR TAZMİNATI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

İhbar Tazminatı ve Bildirim Süreleri 4857 sayılı Kanun'un 17.maddesinde şu şekilde hüküm altına alınmıştır;

Sürelî fesih Madde 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

*a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta sonra**,*

*b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta sonra**,*

*c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta sonra**,*

*d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta sonra**,*

feshedilmiş sayılır.

Somut olayda başvurusunun 7 yıl 11 ay 10 gün çalıştığı gözetilerek 8 hafta giydirilmiş brüt ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir.

tesuplumuun unkurı unkurı yapımınıdır.

E. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ ALACAĞI

Başvurucu taraf başvurusunun resmi tatillerde ve dini bayramlarda çalıştığı belirtilmiş olup gün bazında somutlaştırma yapılmamıştır.

Kanunen belirlenen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak davacının tatil günlerinde çalışması durumunda işverenin davacıya çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücret ödemesi gerekir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmanın ispatı işçinin, çalışmanın karşılığının ödendiğinin ispatı ise işverenin üzerindedir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapıldığı tanık dahil her türlü delil ile ispat edilebilmektedir.

*Dosyada mevcut bordro bulunmadığından, yalnızca beyanları dikkate alınarak seçenekli hesaplama yapılacaktır.

Ulusal bayram ve genel tatil alacağında zamanaşımı süresi hak edildiği günden itibaren başladığından ve 5 yıllık zamanaşımı mevcut olduğundan 31.05.2017 ve sonrası ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları hesaba dahil edilecektir.

YIL	NET ÜCRET	ÇALIŞILAN GÜN SAYISI	UBGT ÜCRETİ (BRÜT)
2017	1.404,06 TL	10,5 GÜN	589,70 TL
2018	1.603,12 TL	14 GÜN	897,74 TL
2019	2.020,90 TL	15,5 GÜN	1.252,95 TL
2020	2.324,70 TL	15 GÜN	1.394,82 TL
2021	2.825,90 TL	15 GÜN	1.695,54 TL
2022	4.253,40 TL	6,5 GÜN	1.105,88 TL
Hesaplanan Toplam UBGT Alacağı (Brüt)			6.936,63 TL

Aynı oranında 25 gün çalıştığı varsayarak hesaplama yapılmıştır.

F. AGİ ALACAĞI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

Başvurucu vekili başvurunun hiç AGİ alacağı olmadığını ve başvurunun evli olup eşinin çalışmadığını, 18 yaşından küçük bir çocuğu olduğunu beyan etmiştir. İş bu nedenle hesaplamada başvurunun beyanları doğrultusunda hesaplama yapılacaktır.

AGİ alacağında zamanaşımı süresi hak edildiği günden itibaren başladığından ve 5 yıllık zamanaşımı mevcut olduğundan 31.05.2017 ve sonrası AGİ alacakları hesaba dahil edilecektir.

YIL	AGİ ÜCRETİ	ÇALIŞILAN AY SAYISI	AGİ ALACAĞI
2017	179,97 TL	6 AY	1.079,82 TL
2018	205,49 TL	12 AY	2.465,88 TL
2019	259,04 TL	12 AY	3.108,48 TL
2020	297,98 TL	12 AY	3.575,76 TL
2021	362,22 TL	12 AY	4.346,64 TL
Hesaplanan Toplam AGİ Alacağı			14.576,58 TL

SONUÇ

İşbu Raporda, tazminat talebinin hukuken oluşup oluşmadığına dair her türlü hukuki takdir hakkı Sayın Mahkemeye ait olmak üzere, kanaatimiz bildirilmiştir.