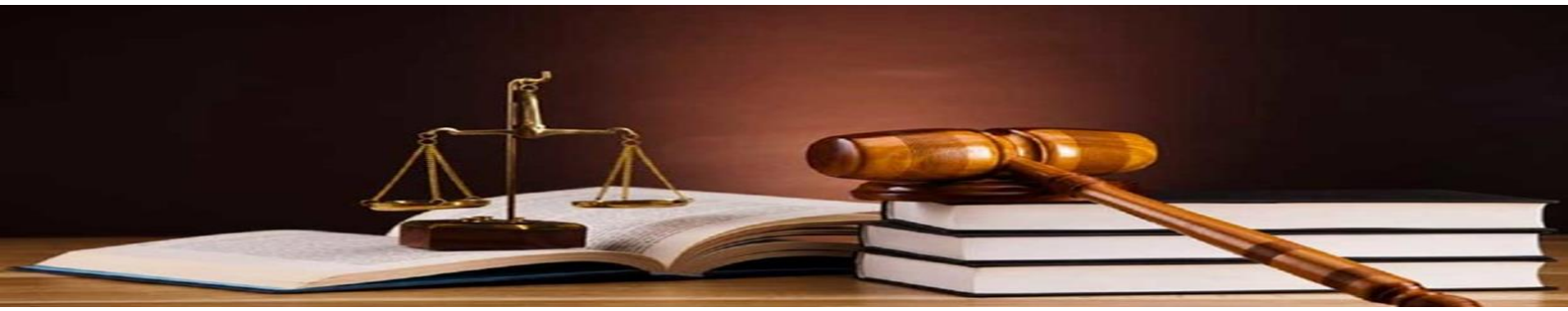
ÜREYHUKUK



ARALIKLI ÇALIŞMANIN KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKINA ETKİSİ

22.03.2023
Yazarlar: Sema Çelebi, Nazlıgül Akdemir, Beyza Somuncu

Hukukumuzda, işçinin aynı işveren nezdinde her biri yeni iş sözleşmeleriyle birbirinden ayrılan farklı çalışma dönemlerinde gerçekleştirdiği çalışmaya aralıklı(*fasılalı*) çalışma ismi verilmektedir. Bu noktada, işçinin hizmet akdinin kıdem tazminatına hak kazanmasını gerektirecek bir sebeple sona ermesinin ardından aynı işveren nezdinde yeniden çalışmaya başlaması halinde, önceki dönem kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının nasıl hesaplanacağı ve önceki dönem hizmet süresinin yeni çalışma döneminde dikkate alınıp alınmayacağı hususları gündeme gelmektedir.

❖ Aralıklı Çalışmanın Kıdem Tazminatına Etkisi;

Aralıklı çalışmanın kıdem tazminatına etkisine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca hâlihazırda yürürlükte bulunan mülga 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer verilmiştir. Kanundaki düzenlemeye göre işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanmakta olduğundan, iş akdi kıdem tazminatına hak kazanmasını gerektirecek şekilde sonlanan işçinin farklı çalışma süreleri birleştirilmektedir.

Bu noktada, işçiye önceki dönem için kıdem tazminatı alacağının ödenip ödenmediğine göre ikili bir ayrım yapılmaktadır. Şöyle ki;

1. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmesi mümkün olmadığından, önceki çalışma dönemi kıdem tazminatı alacağı tasfiye edilmiş bulunan işçinin bu döneme ait kıdem süresi yeni

çalışma döneminde hesabı katılmamakta ve kıdem süresinin sıfırdan başlayacağı kabul edilmektedir[1].

Örnek vermek gerekirse; bir işyerinde 3 yıl çalışıp kıdem tazminatı ödemesini alarak işten ayrılan ve daha sonra aynı işverene ait işyerinde yeniden çalışmaya başlayan işçinin kıdem süresi hesaplanırken; hak ve alacakların tasfiye edildiği ilk çalışma dönemi dikkate alınmamakta ve kıdeme esas çalışma süresi belirlenirken yalnızca ikinci çalışma dönemi göz önünde tutulmaktadır. Daha açık ifade ile; 3 yıl çalışıp kıdem tazminatı ödemesini alarak işten ayrıldıktan bir süre sonra aynı işverene ait işyerinde yeniden işe başlayan ve 1 yıl daha çalıştıktan sonra kıdem tazminatın hak ederek iş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem süresi, toplam hizmet süresi olan 4 yıl olarak değil; yalnızca ikinci çalışma dönemindeki 1 yıl esas alınarak belirlenmektedir.

2. İşçinin önceki dönem çalışmasına ait kıdem tazminatının ödenmemiş veyahut eksik ödenmiş olması halinde ise, tasfiye edilmediği kabul edilen bu döneme ilişkin hizmet süresi, kıdem süresi hesabında dikkate alınmakta ve kıdem tazminatı ikinci çalışma döneminin sonunda işçinin almış olduğu son giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Bu noktada, zamanaşımının bir istisna teşkil ettiğinin gözden kaçırılmaması ve önceki çalışma ile yeni çalışma dönemi arasında geçen sürenin zamanaşımı sürelerini aşması halinde önceki dönem kıdem süresinin hesaba katılmayacağına dikkat edilmesi gerekmektedir[2].

Örnekle açıklamak gerekirse; bir işyerinde 1 yıl çalışıp kıdem tazminatını hak etmesine rağmen hiç almadan ya da eksik alarak işten ayrılan ve daha sonra aynı işverene ait işyerinde yeniden çalışmaya başlayarak 6 ay daha çalışan işçinin kıdem tazminatı 1 yıl 6 aylık toplam çalışma süresi göz önünde bulundurularak ve işçinin ikinci çalışma döneminde almış olduğu son giydirilmiş brüt ücret dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Ancak bu noktada iki çalışma dönemi arasındaki sürenin zamanaşımı sürelerini aşmamasına; sürenin aşılması halinde ise önceki dönem kıdem süresinin hesaba katılmayacağına dikkat edilmesi gerekmektedir.

❖ **<u>Aralıklı Çalışmanın Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi;</u>**

Aralıklı çalışma halinde çalışanın yıllık ücretli izine hak kazanması noktasında, kıdem tazminatında olduğunun aksine, alacağın tasfiye edilmiş olup olmamasına göre bir ayrım yapılmamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 54/1. hükmü ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 4. maddesi gereğince, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin aynı işverenin aynı ya da çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilmektedir.

---

[1] **Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 01.11.2017 tarihli, 2017/8912 E. ve 2017/23743 K. sayılı kararına göre**; "…*O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasılalı çalışmaları dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz…"*

[2] **Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 01.11.2017 tarihli, 2017/8912 E. ve 2017/23743 K. sayılı kararına göre;"…***Ancak, aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa, önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz…"*

Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, önceki çalışma döneminde bir yıl doldurulmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmektedir. Nitekim Yargıtay da bu doğrultuda kararlar vermektedir. Örneğin; işverene ait işyerinde 3 ay çalıştıktan sonra işten ayrılan ve daha sonra yeniden aynı işverene ait bir işyerinde işe başlayan ve 9 ay çalışan işçinin iki dönemdeki hizmet süreleri birleştirilmekte ve işçi 9 aylık çalışmasının akabinde yıllık izin hakkını elde etmektedir.

İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olmasının, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmadığına vurgu yapmak gerekmektedir. Nitekim Yargıtay da işbu hususa dikkat çekmektedir[3].

Son olarak, yıllık iznin özünde bir anayasal bir hak olan dinlenme hakkı olduğundan yola çıkıldığında fasılalı çalışma halinde önceki dönemin zamanaşımına uğramadığının da gözden kaçırılmaması gerekmektedir[4].

SONUÇ OLARAK:

Fasılalı çalışma halinde kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde;

- Önceki dönem için kıdem tazminatı alacağının ödenmesi durumunda işçinin bu döneme ait kıdem süresi yeni çalışma döneminde hesabı katılmamakta ve kıdem süresinin sıfırdan başlayacağı kabul edilmektedir.

- Önceki dönem için kıdem tazminatı alacağının ödenmemiş ya da eksik ödenmiş olması halinde bu dönemdeki kıdeme ilişkin hizmet süresi belirlenirken, iki dönemin hizmet süreleri birleştirilerek kıdem süresi hesabı yapılmaktadır.

Fasılalı çalışma halinde yıllık izin hakkına ilişkin sürenin belirlenmesinde ise;

- Önceki dönemde hak edilmiş olan yıllık izin sürelerinin kullandırılmış veya ücretinin ödenmiş olması önemli olmaksızın önceki döneme ait hizmet süresi ile ikinci çalışma dönemine ait hizmet süresinin birleştirilerek hesaplama yapılmaktadır.

ÜREYHUKUK

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.

[3] **Yargıtay 9. H.D. 05.11.2020 tarihli, 2016/29801 E. ve 2020/14939 K. sayılı kararına göre;** "*…Davacının önceki çalışmalarında hak etmiş olduğu yıllık izin sürelerinin kullandırılmış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edebileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir…*"

[4] **Yargıtay 22. H.D. 09.10.2018 tarihli, 2017/15129 E. ve 2018/21530 K. sayılı kararına göre;** *"…Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup aralıklı çalışma halinde önceki dönem zamanaşımına uğramaz…"*