

GAZETEVATAN  
11 Haziran 2020

Dr. Cahit EVCİL  
E. SGK Başmüfettişi

## **İŞVERENİN AYNI YA DA FARKLI İŞYERLERİNDE TEKRAR ÇALIŞMAYA BAŞLAYAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI VE YILLIK İZİN HAKKI**

**Kanunda belirtilen diğer koşulları da sağlaması şartıyla, işyerinde en az bir yıl süre ile çalışan işçiye, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devam ettiği sürede geçen her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında ödenen tazminata “kıdem tazminatı” denir.**

İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre, aynı işyerinde daha önce çalışmış ve işten çıkmış ya da çıkarılmış olan işçinin, o işyerinde tekrar işe başlaması durumunda kıdem süresinin nasıl belirleneceği, buna göre ödenecek kıdem tazminatının ve yıllık izin süresinin hesabının nasıl yapılacağı yazımızın konusunu oluşturmaktadır.

Gelin öncelikle kıdem tazminatı açısından konumuzu değerlendirelim. İşverene ait işyerinde çalıştıktan sonra işinden ayrılan, ancak daha sonra aynı işverenin aynı ya da farklı bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin kıdem tazminatı yönünden üç ayrı durum söz konusu olabilir.

İlk olarak, önceki çalışmaları sırasında kıdem tazminatını hak ederek işten ayrılan veya işten çıkarılan; ancak kendisine herhangi bir nedenle kıdem tazminatı ödemesi yapılmayan işçi, o işyerinde tekrar çalışmaya başlayıp kıdem tazminatı alacak şekilde işten ayrıldığında, kıdem tazminatı hesabında daha önceki çalışma sürelerinin de dikkate alınması gerekir. Örneğin; emekli olması nedeniyle giriş çıkış yapılan; ancak emekliliği sırasında kendisine kıdem tazminatı ödenmeyen işçinin daha sonra kıdem tazminatı almaya hak kazanacak şekilde işten ayrılması durumunda, emeklilik öncesi ve sonrası çalışma sürelerinin birleştirilmesi suretiyle kendisine kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

İkinci olarak, önceki çalışmaları sırasında kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde işten ayrılan ve kendisine hak ettiği kıdem tazminatı ödenen işçi, aynı işyerinde tekrar işe başlayıp kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrıldığında, kıdem tazminatı ikinci çalışma dönemi esas alınarak hesaplanır. Örneğin, askerlik nedeniyle kıdem tazminatını alarak işten ayrılan işçi askerlik dönüşü tekrar aynı işyerine girip kıdem tazminatını alacak şekilde işten ayrıldığında askerlikten sonraki çalışması dikkate alınmak suretiyle kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Son olarak, önceki çalışmaları sırasında kıdem tazminatı almayı hak etmeyecek şekilde işten ayrılan işçinin kıdem tazminatı hesabında yine son dönem çalışmaları dikkate alınır. Örneğin; istifa ettiği işyerine daha sonra tekrar giren ve kıdem tazminatı almaya hak edecek şekilde işinden ayrılan işçiye son dönem çalışmaları dikkate alınarak kıdem tazminatı ödenecektir. Bunun yanı sıra, işyerinden kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde ayrılan, ancak bir yıllık çalışma süresini doldurmadığı için kıdem tazminatı

alamayan işçi o işyerinde tekrar işe başlarsa, kıdem tazminatı açısından, önceki çalışma süreleri de dikkate alınır.

Gelin şimdi de, işverenin aynı ya da farklı işyerlerinde tekrar çalışmaya başlayan işçinin yıllık izin hesabının ne şekilde yapılacağına bakalım.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 4/2'nci maddesinde, "Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır." hükmüne yer verilmiştir.

Bu mevzuat hükmü karşısında, işverenin aynı ya da farklı işyerlerinde tekrar çalışmaya başlayan işçinin, izne hak kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesabında, tasfiye edilmemiş izin sürelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Şöyle ki; bir işyerinde 3 yıl 8 ay çalışmış olan işçinin iş akdi sona erdiğinde, 3 yıllık izin süresine ilişkin yıllık izin haklarının kullandırılması ya da yıllık izin ücretinin ödenmesi suretiyle tasfiye edilmesi gerekir. Ancak görüldüğü üzere, 8 aylık süre henüz tasfiye edilmemiştir. Dolayısıyla, bu işçi işverenin aynı ya da farklı bir işyerine girip 4 ay daha çalıştığında yıllık izne hak kazanacaktır.

Yine mevzuata göre, işçinin yıllık izin gün sayısının hesabında, bir başka ifadeyle işçinin o yıl için kaç gün yıllık izin hakkı olduğunun tespitinde, işverenin aynı ya da farklı işyerlerinde geçen çalışmalarına ait süreler dikkate alınır. Yukarıdaki örneğimizde işverene ait işyerinde 3 yıl 8 ay çalıştıktan sonra ayrılıp belirli bir süre sonra aynı işyerinde 2 yıl 4 ay daha çalışan işçinin toplam kıdemi altı yıla ulaştığından altıncı yılına ait iznini 20 gün olarak kullanacaktır.