



**KURT & PARTNERS**  
*Akademi*

## **ASKERLİK SEBEBİYLE İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANIN HAKLARI**

İşbu bilgi notunda kısaca askerlik sebebiyle işten ayrılan çalışanın hakları son düzenlemeler ve yargı içtihatları çerçevesinde açıklanmıştır.



[www.kurt-partners.com](http://www.kurt-partners.com)

## Askerlik Nedeniyle İşten Ayrılma Durumunda Çalışanın Hakları Nelerdir?

Kural olarak kendi isteği ile işinden ayrılan çalışan kıdem tazminatına hak kazanmaz. Ancak kanunda sayılan istisnai hallerden birisi olan çalışanın askerlik nedeniyle iş akdine son vermesinde çalışan kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin yine 1 yıllık kıdemini doldurmuş olması gerekmektedir. **Çalışan kıdem tazminatına hak kazanacak ise de ihbar tazminatına hak kazanamaz.**

Çalışanın, askerlik sebebiyle iş akdini feshinde kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için feshin gerçekten askerlik nedenine dayanması şarttır. İlgili Askerlik Şubesi'nden alacağı sevk belgesinin de işverene sunulması gerekmektedir.

Çalışanın işten ayrıldıktan sonra başka bir yerde çalışması halinde feshin askerlik nedeniyle yapıldığı iddia edilemez. Kıdem tazminatına hak kazanılması için askerlik görevi nedeni ile işten ayrılmak ve makul süre içerisinde askerliğini yapmak için birliğe teslim olmak gereklidir.

İş kanunu askere gidecek işçinin işten ne zaman ayrılması gerektiği konusunda bir düzenleme yapmadığı için durum sorun teşkil edebilmektedir. Yüksek yargı kararlarında çalışanın askere sevk tarihi ile işten ayrılma tarihi arasındaki süreye bakılarak karar verilmekte olup; bu sürenin makul bir süre olması gerektiği açıkça belirtilmektedir. Makul süreden kasıt, askerlik öncesi akraba ve arkadaşlarla vedalaşma için duyulan zaman ihtiyacıdır. Makul süre, işçinin sosyo-ekonomik durumu, çevre, örf ve adet özellikleri nazara alınarak belirlenmelidir.

## Askerlik Bittikten Sonra Aynı İşe Dönmek Mümkün Müdür?

Askerlik sebebiyle işten ayrılan çalışanların, askerlik görevi bittikten sonra aynı işe dönmeleri İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre askerlik nedeniyle işinden ayrılmış olan çalışanlar, askerlik vazifelerinin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istediklerini işverene bildirmelidirler. Böyle bir durumda işveren, eski işlerine benzer işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe işçiyi tercih ederek, o andaki koşullar ile işçiyi geri işe almak zorundadır. İşveren, kanundan doğan iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmez ise işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat ödeme mecburiyetinde kalacaktır.

## Bedelli Askerlik Yapacak İşçi Kıdem Tazminatı Alabilir Mi?

03.08.2018 tarihinde yapılan bedelli askerlik düzenlemesinin de yer aldığı Askerlik Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de (KHK) Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun uyarınca bedelli askerlik temel eğitimi esnasında işçilerin ücretsiz izinli olacakları yönünde bir düzenleme yapılmıştır.

Ancak 7179 Sayılı Askeralma Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ve değişiklikler ile bedelli askerlik kalıcı hale gelmiştir. KHK ile getirilen bedelli askerlik düzenlemesinde bedelli askerlik nedeniyle işten ayrılan işçinin 21 gün süresince ücretsiz izinde olacağı düzenlenmişken kanun değişikliği ile 1 ay olan temel eğitim süresinin tamamlanmasını ön gören bedelli askerlik süresine ilişkin ücretsiz izinle ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda süresi 28 gün olarak belirlenen bedelli askerlik için işten ayrılan kişi muvazzaf askerlik görevini ifa etmiş sayılacağından işten bu nedenle ayrılması halinde 1 yıllık hizmet süresini doldurmuş ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Bu yönde verilen Bölge Adliye Mahkemesi kararları ile de bedelli askerlik nedeniyle işten ayrılan çalışanların da kıdem tazminatına hak kazanacağı hususu uygulamada da netlik kazanmıştır. **Bedelli askerlik nedeniyle işten ayrılan işçi de yine zorunlu askerlik nedeniyle ayrılma durumu gibi ihbar tazminatına hak kazanmayacaktır.**

Ayrıca belirtmek gerekir ki, **çalışan bedelli askerlik sebebiyle ücretsiz izin kullanıp, yeniden işe dönmek isterse kıdem tazminatı talep edemeyecektir.** Çalışan kıdem tazminatını almak istiyorsa mutlaka iş akdini askerlik nedeni ile feshetmelidir. Çalışan, bu iki durumdan hangisini seçerse işverenin buna göre işlem yapması uygun olacaktır. Ancak işverenin ücretsiz izni kabul etmesi işverenin takdirine bağlı olup yasal zorunluluk değildir.

Son olarak ifade etmek gerekir ki, işçinin yıllık ücretli izinde bulunduğu süre zarfında askerlik hizmetini ifa ediyor olması yıllık ücretli iznin doğasına aykırılık teşkil edeceğinden işçinin askerlik hizmetini ifa ettiği süreçte yıllık ücretli izinde gösterilmesi hukuken uygun bir uygulama olmayacaktır. Bununla birlikte, çalışanın ücretsiz izne ayrılıp askerlik hizmetini yerine getirmesi mümkündür.

Bilginize sunarız.