

NOT: Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talep etmesi hakkında

T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı: E-53773008-622.02-7376335

21/09/2023

Konu: Muvazzaf Askerlik Hizmeti Nedeniyle
İşçinin Kıdem Tazminatı ve İhbar
Tazminatı Talep Etmesi

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğünün 03.08.2023 tarihli ve E-93293329-520-7049403 sayılı yazısı.

..... Belediye Başkanlığında sürekli işçi kadrosunda çalışmakta olan personele askerlik hizmeti dolayısıyla kıdem ve ihbar tazminatı verilip verilemeyeceği hususunda görüş talep edilen ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi ile mülga 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14 üncü maddesi yürürlükte bırakılmış, Geçici 1 inci maddesinde ise diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı, bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddesine yapılan atıfların bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır.

1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde, bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;

- 1- İşveren tarafından bu Kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen nedenler dışında,
- 2- İşçi tarafından bu Kanunun 24. maddesi uyarınca,
- 3- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısı ile,
- 4- Bağlı buldukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla,
- 5- 5510 sayılı Kanunun Geçici 9. maddesinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya 506 sayılı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılmaları nedeniyle,

feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü nedeniyle 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 ödeneceği, bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı ve bu 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine artırılabilmesi öngörülmüştür.

Anılan maddede öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde, işverence işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Diğer yandan, 4857 sayılı Kanunun "Askerlik ve kanundan doğan çalışma" başlıklı 31 inci maddesinde, *"Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.*

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar.

Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder." hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 24/10/2016 tarihli ve E.2016/33861 K.2016/17414 sayılı kararında, "İşçinin 1475 sayılı 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez." denilmektedir.

Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzluklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ve açıklamalar çerçevesinde;

- Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmeksizin ve kıdem tazminatı talep etmeden söz konusu askerlik hizmeti süresince iş sözleşmesi askıya alınarak askerlik hizmeti dönüşü ilgilinin işine tekrar başlayabileceği,

-İlgili personelin askerlik hizmeti dolayısıyla kıdem tazminatını talep edebileceği ve askerlik hizmet sonrası işe geri dönüşü için İş Kanununun 31/4 madde hükmünün uygulanması gerektiği,

-Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle talep edilen ihbar tazminatının Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin mezkûr kararında da görüleceği üzere verilemeyeceği,

Değerlendirilmektedir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü

Dağıtım:

Gereği :

..... Belediye Başkanlığına

Bilgi:

..... Valiliğine (Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü)