



[www.mevzuattakip.com.tr](http://www.mevzuattakip.com.tr)

# Kıdem Tazminatına Esas Sürenin Hesaplanmasında Raporlu ve Ücretsiz İzin Günlerinin Etkisi

**UYARI:** Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

## KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN HESAPLANMASINDA RAPORLU VE ÜCRETSİZ İZİN GÜNLERİNİN ETKİSİ

**B.Kerem Gökteş [1]**

Kıdem tazminatı, işverenin yanında geçirmiş olduğu hizmet süresine bağlı olarak İş Kanununda belirtilen hallerde işçinin işinden ayrılması durumunda kendisine ödenen tazminat şeklidir. Hizmetinin karşılığı olarak alınan bu tazminat işçi için ayrı bir önem arz etmektedir. Bunun yanında işverenler için de maliyet unsuru olması bakımından hesaplanırken hem hesaplamaya dahil edilecek ödemeler hem de kıdeme esas sürenin doğru belirlenmesi gerekmektedir. Yazımızda raporlu ve ücretsiz izin günlerinin kıdem tazminatına esas alınacak süreye etkisi ele alınacaktır.

1475 sayılı İş Kanun'unun 14. Maddesine göre işçinin kıdem tazminatını alabilmesi için iş sözleşmesinin; işveren tarafından (4857 s.k. 25/II maddeleri hariç) fesih edilmesi, muvazzaf askerlik sebebiyle, yaşlılık aylığı bağlanması amacıyla, 506 sayılı Kanunun 60. Maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle ve kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında

kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Bunun yanında kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin en az bir yıllık çalışmasının bulunması ve bu çalışma aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır.

Kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasında, çalışılan ve İş Kanununa göre çalışılmış sayılan sürelerin<sup>[2]</sup> toplamı esas alınmalıdır. Buna göre işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz [3]. Ancak burada ücretsiz izinlerin aralıklı ya da toplu (tek seferde uzun süreli) olarak kullanımı sonucu karşımıza iki durum çıkmaktadır. Şöyle ki ; işçinin toplu olarak uzun süreli kullandığı ücretsiz izinler kıdem tazminatına esas olan sürenin hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. Örnek bir Yargı kararı şu şekildedir ; “Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için kanunda öngörüldüğü şekilde bir tam yıl çalışmış olmak gerekir. Bu sürenin hesabında davacının talebi ile verilen ücretsiz izinde geçen **uzun süreli günler** dikkate alınmaz. Hükme esas alınan 12.12.2003 tarihli bilirkişi raporunda ise kıdeme esas sürenin hesabında bu hususa dikkat edilmemiştir. Mahkemece yapılacak iş bu konuda bilirkişiden ek rapor alınılarak ücretsiz izin belgelerinde belirtilen günlerin çalıştığı günlerden indirilerek yeniden tazminata esas sürenin bulunmasından ibarettir. [4]”

Buna karşın işçinin yıl içinde aralıklarla kullandığı ücretsiz izinlerin (2 gün,3 gün gibi) sene sonundaki toplamları kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasında dikkate alınıp alınmayacağı konusunda açıklık yoktur. Başka bir Yargı kararında ise uzun süreli günler vurgulanmadan sadece ücretsiz izinde geçen süre olarak karara bağlanmıştır. “ Davalı işveren, davacının 37 gün ücretsiz izin ve 24 günlük greve katıldığı sürenin de hesaplama dikkate alındığını öne sürerek rapora itirazda bulunmuştur. Ücretsiz izin ve grevde geçen süre kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde dikkate alınması mümkün değildir. Başka bir anlatımla **ücretsiz izin** ve grevde geçen süre için kıdem tazminatı hesaplanamaz.[5] ”

Yukarıdaki karar ile ilgili olarak işçinin 24.05.2008 ile 26.09.2012 tarihleri arası çalıştığı varsayımı ile örnek hesaplama yapılacak olursa,

Fesih Tarihi : 26.09.2012

Giriş Tarihi : - 24.05.2008

-----  
İşçinin Kıdemi : (26-24= 3gün[6], 9-5=4ay, 2012-2008=4yıl)

Buna göre işçinin kıdem süresi 3 gün, 4 ay, 4 yıl iken , ücretsiz izin ve grevde geçen süreler (37+24=61) düşülmek suretiyle işçinin kıdeme esas süresi 2 gün, 2 ay 4 yıl

olarak dikkate alınacaktır.

Ücretsiz izin süresinin aksine işçinin almış olduğu istirahat raporlarının kıdem tazminatına esas sürenin hesaplanmasında dikkate alınıp alınmayacağı konusu Yargıtay tarafından açık bir şekilde ortaya konmuştur. Şöyle ki ; “ *İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır[7].*

Buna göre uzun süreli istirahat raporunda işçinin İş Kanununun 17. maddesine göre ihbar önelini 6 hafta aşan kısmının kıdem tazminatına eklenmeyeceği belirtilmiştir. Yerleşik içtihatlarla göre kıdem süresine dahil edilecek süre, **makul süre** olarak kabul edilmektedir. Konu ile ilgili örnek verilmek gerekirse :

Raporlu Süre : 8 ay, 15 gün

Fesih Tarihi : 26.09.2012

Giriş Tarihi : 24.05.2008

İşçinin Kıdemi : 3gün,4ay,4yıl

Makul Süre ( 7 gün x 8 hafta )[8] + ( 7 gün x 6 hafta ) = 98 gün (3ay,8gün)

Raporlu Süre - Makul Süre =Kıdeme dahil edilmeyecek süre (8ay,15gün - 3ay,8gün)= 5ay,7gün

Buna göre 3gün,4ay,4yıl kıdem süresinden 5ay,7gün düşüldüğünde, kıdem tazminatına esas süre 26gün,10ay, 3 yıl olarak hesaplanacaktır.

Yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde kıdem tazminatına esas süre belirlenirken işçinin çalıştığı tüm süre dikkat alınmalı ancak ücretsiz izin ve ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin hesaplamada bu sürelerin dikkate alınmaması gerektiği, diğer bir ifadeyle kıdem süresine dahil edilmemesi sonucuna varılmaktadır.

---

[1] Mali Müşavir

[2] 4857 sayılı İş Kanunu 55. madde

[3] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.N.21804, K.N. 26577, K.T. 05.07.2012

[4] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.N.5260, K.N.18897, K.T.20.09.2004

[5] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.N.539, K.N.13637, K.T.21.05.2009

[6] İşçinin işe girdiği gün dahil edilerek  $26-24=2$ ,  $2+1=3$  gün olarak hesaplanmıştır.

[7] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.N.21804, K.N.26577, K.T.05.07.2012

[8] 4857 sayılı İş Kanunu 17. maddesi “ Süreli Fesih “

<http://www.keremgoktas.com/>

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA