

7146 Sayılı Kanun ve 7179 Sayılı Askeralma Kanunu Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme^(*)

Assesment of Entitlement to Severance Pay within the Context of Paid Military Service Regarding the Law Numbered 7146 and the Recruitment Law Numbered 7179

*Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TAŞDEMİR^(**)*

Öz

Ülkemizde bedelli askerlik uygulamasına belirli aralıklarla başvurulmuştur. Son bedelli askerlik uygulaması, 2018 yılında 7146 sayılı Kanun ile gerçekleşmiştir. Bu düzenlemenin ardından muvazzaf askerlik ile ilgili esasların kural altına alındığı 1111 sayılı Askerlik Kanunu ilga edilmek suretiyle 7179 sayılı Askeralma Kanunu yürürlüğe girmiş ve bedelli askerlik uygulaması sürekli hale getirilmiştir. 7146 sayılı Kanun ile birlikte, bedelli askerlik uygulaması doğrultusunda iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı ile ilgili tartışma yeniden gündeme gelmiştir. 7179 sayılı Askeralma Kanunuyla bedelli askerlik uygulamasının sürekli hale gelmesi ile de tartışmanın devam etme ihtimali ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda 7146 sayılı Kanun ve 7179 sayılı Askeralma Kanunu kapsamındaki bedelli askerlik uygulaması bağlamında kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı ile ilgili değerlendirmede bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler

Kıdem Tazminatı, Muvazzaf Askerlik, Bedelli Askerlik, Lafzi Yorum, Amaçsal Yorum.

Abstract

Paid military service has been an instrument that is applied when needed. Last call for paid military service is made by the Law numbered 7146 in 2018. After this regulation, The Law numbered 1111 is annuled, the recruitment law numbered 7179 became valid and paid military service became a steady implementation. With the beforementioned regulations, different interpretations of the paid military service in accordance with the Law numbered 7146 regarding severance pay are made. Continuous implementation of paid military service has strenghtened this argument over the severance pay. In this study, paid military service will be examined regarding whether the conditions foreseen to be entitled to severance pay is met with regards to the law numbered 7146 and the recruitment law numbered 7179.

Keywords

Severance Pay, Active Military Service, Paid Military Service, Grammatical Interpretation, Teleological Interpretation.

^(*) Makale gönderim tarihi: 15.01.2020, Makale kabul tarihi: 19.04.2020.

^(**) Sakarya Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
E-posta: ybasmanav@sakarya.edu.tr,
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-9334-5232>.

GİRİŞ

Kıdem tazminatı, İş Hukukunda oldukça önem arz eden ve hakkında pek çok yargı kararı olan bir tazminat türüdür. İşçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için gerçekleşmesi gereken şartlar ile ilgili olarak somut olay bazında, yoruma açık durumlar ile karşılaşılabilmektedir. Yoruma açık durumlardan biri de bedelli askerlik nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı meselesidir¹.

En az bir yıl çalışmış olan işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran hallerden biri, işçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik nedeniyle feshetmesidir. Kanuna göre "...işçilerin hizmet akitlerinin:...Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,...Feshedilmesi...işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir...". Belirtilen düzenleme uyarınca muvazzaf askerlik hasebiyle en az bir yıllık kıdemi olan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde bu işçiye, kıdem tazminatı ödenecektir².

Ülkemizde daha önce de bedelli askerlik uygulamaları gerçekleşmiş olup çalışma konularımızdan biri olan son bedelli askerlik uygulaması, 03.08.2018 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan 7146 sayılı Askerlik Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda ve 663 Sayılı Kanun Hükmünde Karamamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun³ ile düzenlenmiştir. Uygulamada bazı işçiler, bedelli askerliği gerekçe göstererek iş sözleşmelerini sona erdirmiş ve işverenlerinden kıdem tazminatı talep etmişlerdir. 1475 sayılı Kanunda yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemede askerliğin türü ile ilgili bir açıklık bulunmamakta olup, bedelli askerliğin kıdem tazminatına hak kazandırıp kazandırmayacağı ile ilgili yoruma açık bir durum bulunmaktadır⁴. Nitekim bedelli askerlik gerekçesiyle iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı istemi konulu davalarda, ilk derece mahkemeleri farklı yönde karar vermişlerdir⁵. Daha sonra da yer verileceği üzere, söz konusu kararlar ile ilgili Bölge Adliye Mahkemelerinin işçi lehine olacak şekilde, aynı sonuca vardığını ifade etmek isteriz⁶.

¹ Yasemin Taşdemir, "7146 Sayılı Kanun Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme", 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi, 26-27 Ekim 2019, Kuşadası, Genişletilmiş Özetler Kitabı, https://balkankongre.org/wp-content/uploads/2019/12/ZozetBildiriKitabi_enson.pdf, (10.12.2019), s. 111.

² Taşdemir, s. 112.

³ RG. 3.8.2018, 30498.

⁴ Taşdemir, s. 112.

⁵ İşçi lehine karar verilen ilk derece mahkemesi kararı için bkz. İstanbul BAM, 28. HD, 26.12.2019, E. 2019/3156, K. 2019/3356, www.lexpera.com.tr; İşçi aleyhine karar verilen ilk derece mahkemesi kararı için bkz. Konya BAM, 8. HD, 24.01.2020, E. 2019/2257, K. 2020/167, www.lexpera.com.tr.

⁶ Bkz. II, B, 1.

Öte yandan 25.6.2019 tarihinde 7179 sayılı Askeralma Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte ülkemizde, bedelli askerlik uygulaması sürekli hale gelmiştir. Zira söz konusu Kanuna göre belirlenen bedelin ödemesi ve bir aylık temel askerlik eğitiminin yapılması ile askerlik hizmeti gerçekleştirilmiş olacaktır. Sürekli hale gelen bedelli askerlik uygulamasında da 7146 sayılı Kanunda olduğu üzere, temel askerlik eğitimi şartı bulunmaktadır. İlerleyen dönemlerde 7179 sayılı Askeralma Kanunu uyarınca bedelli askerliğe başvuracak olanların, kıdem tazminatı ile ilgili olarak 7146 sayılı Kanun kapsamındaki ihtilafı yaşamaları muhtemel görünmektedir.

Çalışmamızda belirtilen durum ile ilgili olarak inceleme yapılacaktır. Bu bağlamda öncelikle, kıdem tazminatı kavramına yasal düzenleme çerçevesinde kısaca değinilecek, ardından muvazzaf askerlik kavramı ve muvazzaf askerliğe ilişkin mevzuat irdelenecektir. Daha sonra 7146 sayılı Kanun ve 7179 sayılı Askeralma Kanunu kapsamında bedelli askerlik uygulamasına başvuran ve iş sözleşmesini fesheden işçilerin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı ile ilgili olarak, doktrindeki görüşlere yer verilmek suretiyle, değerlendirilmede bulunulacaktır.

I. KIDEM TAZMİNATI

A. Genel Olarak

Kıdem tazminatı “yasada belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş akdinin yine yasada sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işçiye (veya mirasçılara) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar para” şeklinde tanımlanabilir⁷.

Kıdem tazminatı, belirli bir kıdeme sahip işçilerin iş sözleşmelerinin Kanunda düzenlenen hallerde sona ermesi durumunda, son ücret göz önünde tutularak ödenen tazminat türüdür⁸.

⁷ Ünal Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973, s. 4; Aynı yönde Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s. 726; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s. 650; Ercan Akyiğit, **En Son Tarihli Yargıtay Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010, s. 27; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2**, Güncelleşmiş Geliştirilmiş 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2006, s. 2314; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 11. Basım, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 357 vd; Nüvit Gerek, “**Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir**”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 1, S. 4, 2004, s. 1293; Müjdat Şakar, “**Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu**”, Emeğin Hukuku Kurultayı, TBB tarafından 27-28 Mayıs 2015 Ankara’da düzenlenen seminer yayını, Ankara 2016, s. 247 vd; Seçkin Nazlı, “**Karar İncelemesi: Kanundan Doğan Çalışma Kıdem Tazminatı İlişkisi**”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4 (1), Bahar 2017, s. 126.

⁸ Süzek, s. 726; Kıdem tazminatı hakkında bkz. Narmanlıoğlu, **Kıdem Tazminatı**, s. 4 vd; Süzek, s. 726 vd; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 650 vd; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı,

4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanılması konusu ile ilgili olarak düzenleme bulunmamakta olup; belirtilen konu, mülga 1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte olan 14. maddesinde düzenlenmektedir. İş Kanununun 120. maddesinde 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddelerinin yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir. Bu durumun sebebi ise İş Kanununun geçici 6. maddesinde “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14’üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.” şeklindeki düzenlemenin kural altına alınmış olmasıdır. Belirtilen düzenleme ile kıdem tazminatı fonu kurulana kadar işçilerin, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi doğrultusunda kıdem tazminatına hakkına sahip olacağı vurgulanmaktadır⁹.

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre, kıdem tazminatına hak kazanılması için aşağıda yer verilecek olan koşulların gerçekleşmiş olmasıyla, 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 yapılacaktır.

B. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması ve düzenlemede belirtilen hallerde iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekmektedir.

1. En Az Bir Yıllık Kıdem

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte en az bir yıllık kıdeminin olması gerekmektedir. Bu husus 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında “... son bulması hallerinde işçi-

Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s. 1099 vd; Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 27 vd; Akyiğit, **Şerh**, s. 2314 vd; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yirmidördüncü Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 127 vd; A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yirminci Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s. 198 vd; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s. 261 vd; E. Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2019, s. 350 vd; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 227 vd; Faruk Andaç, **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 166 vd.

⁹ Süzek, s. 727; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 650; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 261; Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 41; Sümer, s. 127; Senyen-Kaplan, s. 350; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 227-228; Andaç, s. 166; Gerek, s. 1293; Şakar, s. 247-248; Ercüment Özkaraca, “**Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi**”, Çalışma ve Toplum, 2013/1 (36), s. 152; Nazlı, s. 125.

nin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir...” şeklinde ifade edilmiştir¹⁰.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun¹¹ (6356 sayılı Kanun) 67. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenleme uyarınca, grev ve lokavt süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamakta olup; aynı fıkra gereğince, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamamaktadır¹².

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesine göre işçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır¹³. Aynı düzenlemenin devamında işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdeminin, toplam süre üzerinden hesaplanacağı ve bu durumda, işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işverenin sorumlu olacağı kural altına alınmıştır. Ancak işyerini devreden ve devralan

¹⁰ “Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanununun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan mülga 1475 Sayılı Kanun’un 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir.”, Yargıtay 22. HD. 26.6.2018, 14043/15841, **Kazancı İċtihat Bankası**.

¹¹ RG. 7.11.2012, 28460.

¹² “2822 Sayılı Kanun’un 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz.”, Yargıtay 22. HD. 26.6.2018, 14043/15841, **Kazancı İċtihat Bankası**.

¹³ Yargıtay 9. HD. 19.3.2007, 1687/7493, **Kazancı İċtihat Bankası**; “1475 sayılı Kanun’un 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. 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. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. 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.”, Yargıtay 22. HD. 22.2.2013, 14268/3580, **Kazancı İċtihat Bankası**; Konu hakkında bkz. Narmanlıoğu, **Kıdem Tazminatı**, s. 115 vd; Sözek, s. 747 vd; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 671 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1146 vd; Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 536 vd; Akyiğit, **Şerh**, s. 2419 vd; Sümer, s. 130; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 268 vd; Senyen-Kaplan, s. 358; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 227, 233-234.

işverenlerin bu sorumlulukları, müteselsil sorumluluk olmayıp, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır¹⁴.

2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri ayrı ayrı sayılmaktadır. Ancak bu halleri değerlendirirken gerek işçinin gerekse işverenin haklı nedenle feshi konusunda 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde sözü geçen ve anılan Kanunun haklı nedenle feshe ilişkin hükümleri olan 16. ve 17. maddeleri değil, bunların 4857 sayılı Kanundaki karşılıkları olan 24. ve 25. maddeleri esas almak gerekmektedir¹⁵.

Belirtilen doğrultuda 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi irdelendiğinde, kıdem tazminatına hak kazandıran iş sözleşmesinin sona erme halleri; işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu m. 25/II dışında bir nedenle feshetmesi, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi, iş sözleşmesinin işçinin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alması amacıyla feshedilmesi¹⁶, yaş şartı dışında yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesini fes-

¹⁴ Yargıtay 22. HD. 8.10.2018, 11390/21209, **Kazancı İçtihat Bankası**; "4857 Sayılı Kanun'un 120. maddesi hükmüne göre, mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, iş yeri devirlerinde kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından belirtilen madde hükmü uygulanmalıdır. Anılan maddeye göre, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, işçinin kıdemi iş yeri veya iş yerlerindeki hizmet sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 4857 Sayılı Kanun'un 6. maddesinde yazılı olan "hukukî işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşmada yeterli görülmelidir. İş yeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde iş yeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. Bu açıklamalar ışığında, iş hukukunda iş yeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İş yeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 Sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı iş yeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.", Yargıtay 22. HD. 14.11.2019, 2124/21270, **Kazancı İçtihat Bankası**; Konu hakkında bkz. Süzek, s. 751-752; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 681-682; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1159 vd; Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 547 vd; Akyiğit, **Şerh**, s. 2428 vd; Sümer, s. 131; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 275; Senyen-Kaplan, s. 359-360; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 234.

¹⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 652; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 262-263.

¹⁶ 1475 sayılı Kanun m. 14/3'e göre işçinin bu hükümden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

hetmesi, işçinin ölümü¹⁷, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi olarak sıralanabilir¹⁸. 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde yer almayan ve fakat işçinin iş sözleşmesini haklı neden dışında feshetmesine rağmen kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep de 6356 sayılı Kanunun 23. maddesinde yer almaktadır. İşçi kuruluşuna yönetici seçilen işçinin, söz konusu hükümde belirtilen durumlarda¹⁹ kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

II. MUVAZZAF ASKERLİK NEDENİYLE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILMASI

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, en az bir yıl çalışmış olan işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran hallerden biri, işçinin iş sözleşmesini, mu-

¹⁷ 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/14'e göre işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı, ölen işçinin kanuni mirasçılara ödenir.

¹⁸ Yargıtay 22. HD. 14.11.2019, 23511/21262, **Kazancı İçtihat Bankası**; Yargıtay, 9. HD. 22.2.2010, 24059/4463, **Kazancı İçtihat Bankası**; Yargıtay 9. HD. 4.4.2006, 2716/8549, **Kazancı İçtihat Bankası**; Yargıtay 9. HD. 10.5.2005, 22844/16135, **Kazancı İçtihat Bankası**; Yargıtay HGK. 24.1.2018, 7-3743/81, **Kazancı İçtihat Bankası**; Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, **Kıdem Tazminatı**, s. 162 vd; Süzek, s. 729 vd; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 652 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1106 vd; Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 105 vd; Akyiğit, **Şerh**, s. 2320 vd; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 362 vd; Sümer, s. 127 vd; Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s. 200 vd; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 264 vd; Senyen-Kaplan, s. 351 vd; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 230 vd; Ünal Narmanlıoğlu, **"Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü"**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 12, S. 46, 2015, s. 23 vd; Tankut Centel, **"Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık"**, Sicil İş Hukuku Dergisi Y. 4, S. 15, Eylül 2009, s. 5 vd; Şakar, s. 250 vd; Kadriye Bakırcı, **"Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı"**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 12, Aralık 2008, s. 112 vd; Hakan Keser, **"İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı"**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21, Mart 2011, s. 46 vd; Özkaraca, **Sigortalılık Süresi**, s. 154 vd; Ercüment Özkaraca, **"Yaş Dışı Emeklilik Koşullarını Tamamlayarak İş Sözleşmesini Feshedenlerin Yeniden Çalışma Hakkı"**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Haziran 2013, s. 148 vd; Efe Yamakoğlu, **Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişisine Etkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 153 vd.

¹⁹ 6356 sayılı Kanun m. 23/1'e göre işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemezsizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

6356 sayılı Kanun m. 23/2'ye göre iş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. İşte bu durumda da iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olacağından işçi, kıdem tazminatı talep edebilecektir, Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 662; Senyen-Kaplan, s. 354-355.

6356 sayılı Kanun m. 23/3'e göre yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

vazzaf askerlik nedeniyle feshetmesidir. Çalışma konumuzu oluşturması hasebiyle bu konu hakkında ayrı başlık açma gereği hasil olmuştur. “Muvazzaf” kelimesi Türk Dil Kurumu’nda “Silahlı Kuvvetlerde görev başında olan subay ve astsubaylarla askerlik hizmetini yapan erler” ve “Bir görev ve hizmetle yükümlü olan (kimse)” şeklinde tanımlanmaktadır²⁰. Bu tanımlardan yola çıkarak, zorunlu askerlik hizmetini ifa etmek amacıyla²¹ bir yıllık kıdemi olan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı sonucuna varılmaktadır²².

Yargıtay’a göre işçinin işyerinden, muvazzaf askerlik celp döneminden makul bir süre önce ayrılması mümkün görülmelidir²³. Bir başka deyişle işçinin muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi ile askere gitmesi arasında makul bir süre olmalıdır. Makul sürenin ne kadar olması gerektiği ise her somut olayın kendi özelliği içerisinde değerlendirilmelidir²⁴.

Çalışma konumuzu oluşturan bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı ile ilgili olarak değerlendirmeye geçmeden önce muvazzaf askerlik ve bedelli askerlik ile ilgili bilgi verilecektir.

A. Muvazzaf Askerlik

Anayasada askerlikten açıkça söz edilmemektedir. Şöyle ki Anayasanın “Vatan Hizmeti” başlıklı 72. maddesinde vatan hizmetinin, her Türkün hakkı ve ödevi olduğu ve bu hizmetin Silahlı Kuvvetlerde veya kamu kesiminde ne şekilde yerine getirileceğinin veya getirilmiş sayılacağına kanunla düzenleneceği belirtilmektedir. Düzenlemede Silahlı Kuvvetler ibaresi kullanıldığı için vatan hizmeti ile askerliğin kastedildiği anlaşılmaktadır²⁵. Anayasanın 72. maddesinde

²⁰ www.tdk.gov.tr (21.9.2019).

²¹ “Muvazzaf askerlik hizmeti, yirmi yaşını doldurmuş olan her erkek Türk vatandaşının zorunlu biçimde yapması gereken bir vatandaşlık ödevidir.”, Yargıtay 9. HD. 1.12.2014, 2034/36434, **Kazancı İçtihat Bankası**.

²² Taşdemir, s. 112; “Davacı dosyadaki terhis belgelerine göre, 30/11/2006 tarihinde işyerinden askerlik nedeniyle ayrılmıştır. Askerlik sonrası çalışması davacının istifası nedeniyle sona erse bile askerlik sebebiyle sözleşmenin feshi 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14.maddesine göre kıdem tazminatına hak kazandırır. Yukarıda belirtildiği şekilde hizmet tespiti davası ile belirlenen hizmet süresi dikkate alınarak, 30/11/2006 tarihinde davacı muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrıldığından, davacının 30/11/2006 tarihindeki ücreti üzerinden kıdem tazminatının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçeyle kıdem tazminatı talebinin reddi hatalıdır.”, Yargıtay 9. HD. 29.3.2019, 36027/7214, **Kazancı İçtihat Bankası**; Aynı yönde Yargıtay 9. HD. 1.12.2014, 2034/36434, **Kazancı İçtihat Bankası**.

²³ Yargıtay 9. HD. 2.5.2011, 12918/12793, **Kazancı İçtihat Bankası**.

²⁴ Süzek, s. 734; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 1115; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 365-366.

²⁵ Ali Rıza Okur, “**Muvazzaf Askerlik ve Bedelli Askerliğin Hukuki Sonuçları Açısından Karşılaştırılması**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 15-16; Okur’a göre Anayasanın 72. maddesinin başlığı “Askerlik Hizmeti” olarak düzenlenmesi, konunun çok daha açık olmasını sağlayacaktır, Okur, s. 16.

ifade edilen Kanun, uzun bir süre 1111 sayılı Askerlik Kanunu²⁶ iken 2019 yılında, 7179 sayılı Askeralma Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte 1111 sayılı Askerlik Kanunu ilga edilmiştir. Nitekim 7179 sayılı Askeralma Kanununun tanımlarının yer aldığı 3. maddesinde; “Askerlik hizmeti”nin, “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 72’nci maddesine göre her Türkün hak ve ödevi olan vatan hizmetinin bu Kanun esaslarına göre yerine getirilmesini” ifade ettiği belirtilerek, Anayasanın 72. maddesinde ifade edilen vatan hizmetinin, 7179 sayılı Askeralma Kanunun kapsamında gerçekleştirileceği vurgulanmıştır.

7179 sayılı Askeralma Kanunu ile muvazzaf askerliğin uygulama esaslarında önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Çalışma konumuzun içeriğinde 1111 sayılı Askerlik Kanunu döneminde gerçekleştirilen bedelli askerlik uygulaması da yer aldığı için çalışmamızda öncelikle mülga 1111 sayılı Askerlik Kanununun daha sonra 7179 sayılı Askeralma Kanununun ilgili kısımları incelenecektir.

1. 1111 Sayılı Askerlik Kanunu

a. Genel Olarak

7179 sayılı Askeralma Kanunu yürürlüğe girene kadar askerlik sisteminin esasını tesis eden Kanun olan 1111 sayılı Askerlik Kanununda, askerlik yükümlülüğünün bedel ödeyerek veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışarak da gerçekleştirilebileceği yer almaktadır²⁷. Askerlik yükümlülüğüne tabi tutulma ve bu yükümlülüğün nasıl yerine getirilmiş sayılacağına dair esasların düzenlendiği Kanunun 10. maddesinin (1) numaralı alt bendine göre, her celp yılından evvel o yıl silah altına alınacak miktar, kaynak olarak Milli Savunma Bakanlığınca tespit edilerek Genelkurmay Başkanlığına bildirilir. Genelkurmay Başkanlığı da Türk Silahlı Kuvvetlerinin ihtiyaç miktarını tespit ederek Milli Savunma Bakanlığınca bildirir. Aynı maddenin (2) numaralı alt bendine göre, o yıl askere alınacakların tamamı, mevcut celp sistemine uygun olarak temel askerlik eğitime tabi tutulur. Her celp döneminde eğitim merkezlerine sevk edilen miktar Genelkurmay Başkanlığınca belirlenenden fazla ise; ihtiyaç fazlası olan yükümlüler, temel askerlik eğitimini müteakip, o yılın 1 Ocak tarihindeki T.C. Merkez Bankası döviz alış kurları esas alınarak, dövizle askerlik için tespit edilen miktarın yarısının karşılığı Türk Lirası bedel ödemek veya istekte bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmak suretiyle askerlik hizmetlerini yerine getirmiş sayılırlar. Belirtilen düzenleme ile ihtiyaç fazlası askerlik yükümlüsünün olması durumunda söz konusu yükümlüler, temel askerlik eğitiminden sonra, ya dövizle askerlik için tespit edilen miktarın yarısını TL karşılığı ile ödeyerek ya da kamu kurum ve kuruluşla-

²⁶ Okur, s. 16.

²⁷ Okur, s. 17.

rında görevlendirilerek askerlik hizmetlerini ifa etmiş sayılacaklardır. Maddenin (6) numaralı alt bendinde yükümlülüklerini kamu kurum ve kuruluşlarında çalışarak veya para ödeyerek yerine getirenlerin terhis edilerek yedeğe alınacağı ifade edilmiştir. Düzenlemenin devamında bedel ödemeye istekli olanlar ile ilgili işlemler ile kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilecek yükümlülerle ilgili işlemler kural altına alınmıştır.

1111 sayılı Askerlik Kanunu incelendiğinde, bedel ödeyerek askerlik hizmetinin gerçekleştirilmesinin iki yolu olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki ek madde 1’de kural altına alınan döviz karşılığı bedelli askerlik iken diğeri çalışma konumuzu oluşturan TL karşılığı bedelli askerliktir²⁸.

Döviz karşılığı bedelli askerlik sürekli bir uygulama iken TL karşılığı bedelli askerlik zaman zaman çıkarılan geçici maddeler ile düzenlenen bir uygulamadır²⁹.

Ek madde 1’e göre toplam en az üç yıl süre ile yurt dışında bulunan askerlik yükümlüleri, 2.000 Avro ödemeleri ve uzaktan eğitim almaları ile birlikte muvazzaf askerlik hizmetini ifa etmiş sayılacaklardır.

Esasen 1111 sayılı Askerlik Kanunu uyarınca, askerlik hizmetlerini gerçekleştirmenin yollarını tasniflendirmek çok da kolay değildir. Zira 7179 sayılı Askerlik Kanununun genel gerekçesinde ifade edildiği gibi 1111 sayılı Askerlik Kanununun uygulanma süreci içinde uzun dönem askerlik, kısa dönem askerlik, yedek subaylık, bedelli ve dövizli askerlik, kamu kurum ve kuruluşlarında askerlik, Millî Eğitim Bakanlığında öğretmen askerlik gibi uygulamalar yapılmıştır³⁰.

b. 7146 Sayılı Kanun Kapsamında Bedelli Askerlik Uygulaması

1111 sayılı Askerlik Kanunu kapsamında son bedelli askerlik uygulamasına ilişkin düzenleme, 2018 tarihli 7146 sayılı Kanun³¹ ile kural altına alınmıştır. 7146 sayılı Kanunun 2. maddesi ile 1111 sayılı Askerlik Kanununa geçici madde 55 eklenmiştir. Geçici madde 55’de bedelli askerlik uygulamasına ilişkin esaslar yer almaktadır.

²⁸ Okur, s. 17.

²⁹ Okur, s. 18.

³⁰ 7179 sayılı Askerlik Kanununun gerekçesi için bkz. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlamo=249050&pkanunnumarasi=7179>, (Erişim Tarihi: 19.10.2019); Özgün’e göre bu uygulamalar toplumda sosyal adaleti olumsuz etkilemiş ve kişilerin bedelli askerlik ve askerliğin kısıtlanması konusunda bir beklenti içerisinde olmalarına neden olmuştur, Özgün, s. 53; Kamu kurum ve kuruluşlarında askerlik ile Millî Eğitim Bakanlığında öğretmen askerlik uygulaması hakkında bkz. Cengiz Özgün, “Türkiye’nin Askerlik Sisteminin Tarihsel Süreci Bağlamında İncelenmesi”, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 3, S. 4, s. 59-60.

³¹ RG. 3.8.2018, 30498.

Geçici madde 55'e göre bedelli askerlik uygulamasından yararlanabilmek için geçici madde 55'in yürürlüğe girdiği tarihte fiilî askerlik hizmetine başlamamış olmak, Kanunda belirtilen tarihten önce doğmuş olmak, 15.000 Türk lirası veya Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası döviz satış kuruna göre ödeme tarihindeki karşılığı kadar konvertibl yabancı ülke parasını defaten ödemek, Kanundaki tarih aralığında başvuruda bulunmuş olmak gerekmektedir. Önceki iki bedelli askerlik düzenlemesinden farklı olarak, bu düzenlemede 21 gün temel askerlik eğitimini yerine getirme şartı bulunmaktadır.

Geçici madde 55'in 2. fıkrasında, her ne sebeple olursa olsun daha önce bedelli veya dövizli askerlik hizmeti kapsamında çıkarılanlardan yaş şartını taşıyanlara, istekleri halinde bedelli askerlik düzenlemesinden yararlanma hakkı getirilmiştir. Yine geçici madde 55'in 3. fıkrasında da geçici madde 55'in yürürlüğe girdiği tarihten önce sağlık sebebiyle haklarında verilen askerliğe elverişli olmadıklarına dair kararlardan dolayı askerlik hizmetinden muaf tutulanlara, istekleri hâlinde yaş şartı aranmaksızın ve temel askerlik eğitimine tabi olmaksızın bedelli askerlik hükümlerinden faydalanabilme imkanı kural altına alınmıştır.

2. 7179 Sayılı Askeralma Kanunu

7179 sayılı Askeralma Kanunu ile muvazzaf askerlik sisteminde önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Konumuz ile ilgili olan ve önem arz eden değişiklik Kanunun genel gerekçesinde "Bedelli askerlik hizmetinin yoklama kaçağı ve bakaya durumunda olan yükümlüler hariç sürekli hale getirilmesi ve Kanunda belirtilen bedel miktarını ödemeleri ve bir aylık temel eğitimi yapmaları şartıyla askerlik hizmetini yapmış sayılmaları" şeklinde ifade edilmiştir. Bir başka deyişle, 7179 sayılı Askeralma Kanununun yayım tarihi olan 25.6.2019 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte ülkemizde, bedelli askerlik uygulaması sürekli hale gelmiştir.

Kanunun 3. maddesinde, bedelli askerliğin "Kanunda belirtilen yararlanma şartlarını taşımak kaydıyla bedelli askerliğe seçilenlerin belirlenen bedeli ödemesi ve temel askerlik eğitimi yapması şartı ile yerine getirilen askerlik hizmetini" ifade ettiği belirtilmektedir.

Bedelliğe askerliğe ilişkin esasların yer aldığı Kanunun 9. maddesinin 1. fıkrasında bedelli askerlik uygulamasında ödenecek para miktarı, her yıl değişecek şekilde tespit edilmiştir. Bedelli askerlik uygulamasından yararlanacak kişi sayısı, Türk Silahlı Kuvvetlerinin ihtiyacı dikkate alınarak Milli Savunma Bakanlığı tarafından belirlenecektir. Bedelli askerlik için ödenecek paranın, Bakanlıkça belirlenecek sürede peşin olarak ödenmesi ve yine bedelli askerlik uygulaması kapsamında askerlik hizmetini ifa etmiş sayılabilmek için bir aylık temel askerlik eğitimini tamamlamak gerekmektedir.

B. 7146 Sayılı Kanun ve 7179 Sayılı Askerlik Kanunu Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmaması

1. 7146 Sayılı Kanun Bakımından Değerlendirme

7146 sayılı Kanun kapsamındaki bedelli askerlik uygulamasında, 21 gün temel askerlik eğitimi yerine getirme şartı bulunmaktadır. Ayrıca bedelli askerlik uygulamasından yararlanacak olanların 21 gün temel askerlik eğitimi yerine getirebilmeleri için geçici madde 55'in 3. fıkrasında, "Bu madde hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları iş yeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılırlar." düzenlemesi kural altına alınmıştır. Böylece 21 günlük temel askerlik eğitimi döneminde işçilere ücretsiz izin verilmesi gerekliliği açıklığa kavuşturulmuştur. Bir başka deyişle işverenler, bedelli askerlik uygulamasından yararlanacak işçilerine, 21 günlük temel askerlik eğitimi döneminde ücretsiz izin vermek zorundadırlar³².

7146 sayılı Kanun kapsamındaki bedelli askerlik sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı ile ilgili olarak doktrinde Manav Özdemir ve Göktaş'a göre, temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları iş yeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılacakları yönündeki düzenleme sebebiyle 7146 sayılı Kanun çerçevesinde bedelli askerlik hükümlerinden yararlananlar, kıdem tazminatına hak kazanamayacaklardır. Başka bir anlatımla hem işçi hem işveren güvence altına alınmak istendiği için bedelli askerlik sebebiyle yapılan feshin kıdem tazminatını gerektiren bir fesih nedeni olmadığı söylenebilir³³. Manav Özdemir ve Göktaş'a göre genel kanun özel kanun bakımından da değerlendirme yapmak gerekmekte olup, özel düzenleme olan 7146 sayılı Kanunun uygulanma önceliği vardır. Bu nedenle işçinin seçimlik hakkı bulunmamaktadır ve bedelli askerlik sebebiyle işçi ücretsiz izin hakkına sahip olup, kıdem tazminatına hak kazanmamaktadır³⁴.

Manav Özdemir ve Göktaş'ın özetlemeye çalıştığımız değerlendirmesine karşılık olarak doktrinde Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat tarafından 7146 sayılı Kanun kapsamında işçiye, iş sözleşmesini askıya alma ya da iş sözleşmesini

³² Taşdemir, s. 112.

³³ A. Eda Manav Özdemir ve Seracettin Göktaş, "Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 59.

³⁴ Manav Özdemir ve Göktaş, s. 59-60; Aynı yönde Bostancı'ya göre 7146 sayılı Kanunla getirilen bedelli askerlik düzenlemesi, taraflara bir seçim hakkı tanımadığından, muvazzaf askerlik görevini bu yasa kapsamındaki haktan faydalanarak yerine getirmeyi tercih eden işçi, iş sözleşmesini askerlik nedeniyle feshedemeyecektir, Uygur Bostancı, "Muvazzaf Askerliğin İş Sözleşmesinin Sürekliliğine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 177.

feshederek kıdem tazminatını alma konusunda seçim hakkı tanındığı görüşü haklı olarak ileri sürülmüştür³⁵. Nitekim Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat'a göre Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında³⁶ 4 aylık muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı talebi hakkında, temel askerlik eğitimi süresince işçinin maaşsız ve ücretsiz izinli sayılacağına ilişkin düzenleme (2338 sayılı Kanun geç. m. 6/5) olsa da bu düzenlemenin çalışanın işini güvence altına almaya yönelik olduğu belirtilmiş, 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca muvazzaf askerlik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılacağına yönelik düzenleme gereğince davacı işçinin kıdem tazminatı alabileceği kabul edilmiştir³⁷.

Söz konusu Yargıtay kararı ile ilgili olarak Manav Özdemir ve Göktaş tarafından 2338 sayılı Kanun ile 7146 sayılı Kanunun kapsamının farklı olduğu, 2338 sayılı Kanunun sadece kamu işyerlerinde çalışanlara yönelik olduğu, 2338 sayılı Kanunda dört aylık 7146 sayılı Kanunda ise 21 günlük temel askerlik eğitimi süresi bir başka deyişle daha kısa eğitim süresi öngörüldüğü ve 2338 sayılı Kanunda muvazzaf askerlik hizmetinin uzun süreli olması nedeniyle Yargıtay tarafından kıdem tazminatına hükmedilmesi yönünde sonuca ulaşıldığı görüşü ifade edilmektedir³⁸.

Belirtilen doktrinsel tartışmada, 7146 sayılı Kanunun, işçiye iş sözleşmesini askıya alma ya da iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını alma konusunda seçim hakkı tanındığı yönündeki görüşe katılmaktayız. 7146 sayılı Kanun'daki ücretsiz izin düzenlemesi ile 21 günlük temel askerlik eğitimi süresi için işçilerin işsiz kalma korkusu yaşamalarının yahut işverenlerin 21 günlük temel askerlik eğitimi süresini gerekçe göstererek iş sözleşmelerini feshetmelerinin önüne geçilmek suretiyle işçilere iş güvencesi sağlanmasının hedeflendiği kanaatindeyiz. Öte yandan genel hükümlerde yer alan ve fakat 7146 sayılı Kanunda özellikle düzenlenmemiş kıdem tazminatı konusunda, işçinin kıdem tazminatı hakkından mahrum bırakılması sonucuna varmak, işçinin korunması ilkesine uygun düşmemektedir. Kanaatimizce 7146 sayılı Kanun uygulamasında işçinin seçimlik hakkı bulunmaktadır. Nitekim 7146 sayılı Kanun kapsamında kıdem tazminatı talep eden işçilerin dava açtığını ve ilk derece mahkemelerinden farklı yönde karar çıktığını daha önce ifade etmiştik. Belirtilen kararlar ile ilgili İstanbul BAM ve Konya BAM tarafından, 7146 sayılı Kanunda işçinin

³⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 654-655.

³⁶ Yarg.9. HD. 9.6.1983, E.1983/3488, K.1983/5183; bkz. Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.182; Manav Özdemir ve Göktaş, s. 59.

³⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 655.

³⁸ Manav Özdemir ve Göktaş, s. 60-61.

ücretsiz izinli sayılacağı belirtildiği ancak kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde herhangi bir değişiklik yapılmadığı ve dolayısıyla işçinin seçimlik hakka sahip olduğu görüşüne vurgu yapılmak suretiyle, işçinin fesih hakkını kullanması durumunda genel düzenleme gereği, kıdem tazminatı hakkı olduğu sonucuna varıldığını bu noktada ifade etmek gerekmektedir³⁹.

Bu bağlamda 7146 sayılı Kanun açısından dikkat edilmesi gereken konu, işçinin ücretsiz izin uygulamasına değil de iş sözleşmesini feshetme hakkına başvurması durumunda kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağıdır. 7179 sayılı Askeralma Kanununda da 7146 sayılı Kanunda olduğu üzere temel askeri eğitim şartı bulunduğu için her iki Kanun bakımından da temel askerlik eğitimi olan bedelli askerlik uygulaması doğrultusunda iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı yönünde değerlendirme yapmak gerekmekte olup, aşağıda 7179 sayılı Askeralma Kanunu için varılan sonuç, 7146 sayılı Kanun için de geçerlidir.

2. 7179 Sayılı Askeralma Kanunu Bakımından Değerlendirme

Konu ile ilgili olarak Yargıtay kararı araştırması yapıldığında, daha önceki bedelli askerlik uygulamaları doğrultusunda çok fazla Yargıtay kararı bulunmamakla birlikte 9. Hukuk Dairesi tarafından 5.11.2015 tarihinde verilen bir kararda⁴⁰, bedelli askerlik gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmektedir. Kararda temel askerlik eğitimi yükümlülüğü bulunmayan bedelli askerlik uygulaması kapsamında işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde sonuca varılmış iken karşı oy yazısında, muvazzaf askerlik nedeniyle kıdem tazminatı hakkının fiilen askerlik yapmak için mecburen işyerinden ayrılmak zorunda olanlara yönelik olması gerekçesiyle kıdem tazminatına hak kazanılmayacağı yönünde görüş beyan edilmiştir⁴¹.

Muvazzaf askerlik uygulaması dikkate alındığında, en az altı ay süren zorunlu askerlik hizmetini ifa etmek amacıyla işçi, iş sözleşmesini sona erdirmekte ve kıdem tazminatına da hak kazanmaktadır. 7179 sayılı Askeralma Kanun kapsamındaki bedelli askerlik uygulamasında ise askerlik süresi, bir ay gibi oldukça kısa bir süredir. Burada lafzi yorum -ve ek olarak düzenlemede tam

³⁹ İstanbul BAM, 28. HD, 26.12.2019, E. 2019/3156, K. 2019/3356; Konya BAM, 8. HD, 24.01.2020, E. 2019/2257, K. 2020/167, www.lexpera.com.tr.

⁴⁰ Yargıtay 9. HD. 5.11.2015, 15064/31360, **Kazancı İçtihat Bankası**.

⁴¹ Karar hakkında bkz. Muhittin Astarlı, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul, 2016, s. 356 vd.

açıklık olmaması sebebiyle işçi lehine yorum da- yaparak, bedelli askerliğin de zorunlu askerlik görevinin ifası amacıyla gerçekleştirildiği dolayısıyla işçinin bir yıllık kıdeminin de mevcut olması durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı kanaatine ulaşılabilir. Öte yandan amaçsal yorum metoduyla kıdem tazminatına hak kazandıran askerliğin daha uzun süre eğitimi kapsadığı ve bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdiren işçilerin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna da varılabilir⁴².

Kanaatimizce bu noktada, hangi yorum metodunun kullanılması gerektiği sorusunu cevaplandırmak gerekecektir. Hâkim, bir çekişmeye kanunu uygulayabilmek için kanun içindeki hükümlerin gerçek anlamını ortaya çıkarmak bir başka deyişle, kanunu yorumlamak zorundadır⁴³. Yorum, “bir hukuk kuralının gerçek anlamını ve kapsamını belirlemek demektir⁴⁴”. Kanunun yorumlanması, kanunun tamamına hakim olan ilke ve esaslar dikkate alınarak belirli bir kanun hükmünün ifade ettiği gerçek anlamın ortaya çıkarılması amacıyla gerçekleştirilen bir faaliyettir⁴⁵.

Yasal düzenlemeler yorumlanırken düzenlemenin sadece ifade şekline bağlı kalan, kelimelerin sözlük anlamını, cümle içindeki yerlerini, cümlenin kuruluş tarzını dikkate alan yorum yöntemine lafzi yorum metodu denir⁴⁶. Her kanunun menfaat çatışmalarını düzenlerken belirli bir amaçla hareket etmesi bilgisine dayanarak hakimin, yorumlamada bulunurken kanunun bu amacını araştırarak ve kanunu bu amaca uygun düşecek surette anlamlandırmasına ise amaçsal yorum metodu denir⁴⁷.

Hakimin kanunu yorumlarken yararlanacağı metot ve araçlarla ilgili mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Hakim, doktrinden faydalanarak yorumlamada tatbik edeceği metodu bizzat belirlemek zorundadır⁴⁸. Türk Medeni Kanununun⁴⁹ 1. maddesinin 1. fıkrasında “Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır.” denilmek suretiyle sadece lafzi yorumun yeterli

⁴² Taşdemir, s. 113.

⁴³ Jale G. Akipek, Turgut Akıntürk ve Derya Ateş-Karaman, **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümler Kişiler Hukuku, C. 1**, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s. 114.

⁴⁴ Akipek, Akıntürk ve Ateş-Karaman, s. 114.

⁴⁵ Akipek, Akıntürk ve Ateş-Karaman, s. 114.

⁴⁶ M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**, 20. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, s. 67; Mustafa Dural ve Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku C.I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2018, s. 128.

⁴⁷ Akipek, Akıntürk ve Ateş-Karaman, s. 124.

⁴⁸ Akipek, Akıntürk ve Ateş-Karaman, s. 120.

⁴⁹ RG. 08.12.2001, 24607.

olmadığı ifade edilmekte ve fakat hakimin yorumlamada serbest olmadığı da belirtilmektedir⁵⁰. Bir başka deyişle hakim, kanunu yorumlarken kanunun özünü ve sözüyle (lafzıyla ve ruhuyla) bağlıdır⁵¹.

Türk Medeni Kanununun 1. maddesinin 3. fıkrasında da hâkimin karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanacağı vurgulanmaktadır. Sonuç olarak hakim, kanunun ruhunu en iyi şekilde ortaya çıkarabilmek için hukuk bilimi tarafından incelenen bütün yorum metotlarından faydalanacaktır⁵².

Yorum ile ilgili genel ilkeleri irdeledikten sonra çalışma konumuz açısından, işçi lehine yorum ilkesini de ele almak gerekmektedir. İş hukuku her ne kadar kendine özgü ilkeleri ve tekniği ile bağımsız bir hukuk disiplini niteliğini haiz olsa da bu özellik, klasik yorum esaslarının uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir⁵³. İş hukuku kurallarının yorumlanmasında ilk olarak düzenlemenin lafzının dikkate alınması gerekir. Düzenlemenin lafzının sonuca ulaşmak için yeterli olmaması durumunda ise düzenlemenin özünün araştırılması bir başka deyişle amacının tespit edilmesi zorunluluğu ortaya çıkar⁵⁴. İş hukuku kurallarında amaca uygun yorum yapılır iken her düzenlemenin somut amacı, genel amaç olan işçinin korunması amacına tercih edilmelidir⁵⁵. Bununla birlikte amaçsal yorum ve diğer yorum yöntemleri ile de belirli bir sonuca varılmıyor ise bir başka deyişle düzenlemenin anlamında hala şüphe bulunmakta ise işçi lehine yoruma başvurulmalıdır⁵⁶.

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemedeki “Muvazzaf askerlik” ibaresinin 7179 sayılı Askeralma Kanunu anlamındaki bedelli askerliği kapsayıp kapsamaması ile ilgili yorum yapmak gerekmektedir⁵⁷. Yukarıda verilen bilgiler ışığında öncelikle lafzi yorum metoduna başvuracak olur isek muvazzaf askerliğin kapsamında bedelli askerliğin de olup olmadığını anlayabilmek için ilgili mevzuatı irdelemenin icap etmesi hasebiyle çalışmamızda yapılan mevzuat incele-

⁵⁰ Oğuzman ve Barlas, s. 70; Dural ve Sarı, 129.

⁵¹ Oğuzman ve Barlas, s. 70.

⁵² Oğuzman ve Barlas, s. 77; Akipek, Akıntürk ve Ateş-Karaman, s. 120; O. Gökhan Antalya ve Murat Topuz, **Medeni Hukuk Giriş Temel Kavramlar Başlangıç Hükümleri**, İstanbul: Legal Yayıncılık, Birinci Baskıya Ek Tıpkı Baskı, 2016, s. 288.

⁵³ Süzek, s. 21.

⁵⁴ Süzek, s. 21.

⁵⁵ Süzek, s. 23.

⁵⁶ Süzek, s. 26; İş hukukunda yorum hakkında bkz. Sarper Süzek, “**İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s. 9 vd; Ali Nazım Sözer, “**Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı**”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, s. 50, 2016, s. 631 vd.

⁵⁷ Konunun yorumlanması hakkında bkz. Bostancı, s. 175.

mesinde, konumuz açısından önem arz eden 1111 sayılı Askerlik Kanununda da günümüzde artık geçerli olan 7179 sayılı Askeralma Kanununda da muvazzaf askerliğin, dövizle askerliği ve bedelli askerliği kapsadığı anlaşılmaktadır. Ülkemizdeki tüm bedelli askerlik uygulamalarını incelediğimizde temel askerlik eğitimi şartı olsun ya da olmasın bedelli askerlik, dövizle askerlikte olduğu üzere, muvazzaf askerliği ifa etmenin bir vasıtası olarak görülmektedir. Bu sebeple lafzi yorum metodu 7179 sayılı Askeralma Kanunu kapsamındaki bedelli askerlik uygulaması doğrultusunda iş sözleşmesinin feshedilmesinde kıdem tazminatına hak kazanıldığı kanaatine varmaktayız⁵⁸.

Lafzi yorum metodu ile varılan sonucun isabetli veya yeterli olmadığını ya da belirtilen yorum metodu ile bir sonuca varılmadığını varsayarak amaçsal yorum metoduna başvurduğumuzda; yukarıda da ifade edildiği üzere, özellikle kıdem tazminatı düzenlemesinin somut amacına baktığımızda farklı yönde sonuçlara ulaşılmaktadır. İlk olarak düzenlemede, askerliği ifa etmenin yöntemine bakılmaksızın zorunlu askerlik hizmetinin gerekçe gösterilmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde kıdem tazminatına hak kazanılmasının amaçlandığı sonucuna ulaşılabılır. Bedelli askerlik uygulaması da zorunlu askerlik hizmetinin ifasında bir vasıta olduğu için işçi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İkinci olarak, yukarıda yer verilen Yargıtay kararının karşı oy yazısında ifade edildiği üzere düzenlemenin amacının, fiilen askerlik yapmak için mecburen işyerinden ayrılmak zorunda olan işçilerin, iş sözleşmelerini feshetmeleri durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaları olduğu sonucuna varılabilir. Bu durumda bir ay temel askerlik eğitiminin kısa bir süre olması gerekçesiyle işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı kanaati elde edilebilir yahut işçinin hiç askerlik yapmadan sadece banka hesabına askerlik bedelini ödemesini muvazzaf askerlik olarak kabul etmeyip⁵⁹ temel askeri eğitimi ihtiva eden bedelli askerlik uygulamasında kıdem tazminatına hak kazanılacağı görüşü beyan edilebilir⁶⁰.

Amaçsal yorum metoduna başvurulduğunda net bir cevaba ulaşılamamaktadır. Bu sebeple işçi lehine yoruma başvurmak gerekmektedir⁶¹. İşçi lehine yorum yöntemine başvurulması durumunda ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kanaatine varılmaktadır. Zira işçi böylece, kıdem tazminatını almak

⁵⁸ Daha önceki bedelli askerlik uygulamaları ile ilgili olarak aynı yönde görüşler için bkz. Okur, s. 21; Astarlı, 357-358.

⁵⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 654; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 365.

⁶⁰ Ercan Akyiğit, "**Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı Problemi**", Terazi Hukuk Dergisi, S. 67, Mart 2012, s. 72-73.

⁶¹ Doktrinde Bostancı'ya göre temel konu muvazzaf askerlik olup, muvazzaf askerlik süresi ve bedelli askerlik, silahlı kuvvetlerin ihtiyacına göre belirlenmektedir. Dolayısıyla konu salt iş hukukuna ilişkin değildir ve iş hukukundaki işçi lehine yorum ilkesinden müstesna tutulabilecektir, Bostancı, s. 175.

suretiyle sözleşmeyi sonlandırma şeklinde bir seçimlik hak elde edecektir. Konumuz açısından tarihi yorum metoduna ve diğer yorum metotlarına başvurulmasının gerekli olmadığı ve söz konusu yorum metotlarının yeterli olduğu düşüncesinden hareketle, lafzi yorum metodunda olduğu üzere amaçsal yorum metoduna başvurulduğunda da işçi, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Çalışma konumuzu oluşturan bedelli askerlik uygulamalarında temel askerlik eğitimi zorunluluğu bulunmakla birlikte günümüze kadar, temel askerlik eğitimi zorunluluğu olmayan bedelli askerlik düzenlemeleri de olmuştur. Kanaatimizce vardığımız sonuç, söz konusu bedelli askerlik uygulamalarını da kapsamaktadır.

SONUÇ

Kıdem tazminatı, İş Hukukunun önemli konuları arasında yer alan ve hakkında pek çok Yargıtay kararı olan bir konudur. Kıdem tazminatına hak kazanıp kazanılmaması ile ilgili olarak zaman zaman gündeme gelen konular arasında, bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin fesheden işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı meselesi yer almaktadır. Bedelli askerlik uygulamaları çalışmamızda da incelediğimiz üzere, ülkemizde belirli aralıklarla uygulanmış ve bu dönemlerde kıdem tazminatı konusu da tartışma konusu olmuştur. Ancak 7146 sayılı Kanun kapsamındaki bedelli askerlik uygulamasında hem 21 gün temel askerlik eğitiminin olması hem de işçiye bedelli askerlik uygulaması için ücretsiz izin verilmesi gerekliliği ile ilgili düzenlemenin bulunması, kıdem tazminatı konusunun daha ciddi bir şekilde tartışılmasına sebep olmuştur. Uzun zamandır yürürlükte olan 1111 sayılı Askerlik Kanunu ilga edilmiş ve 7179 sayılı Askeralma Kanunu yürürlüğe girmiştir. Konumuz açısından dikkat çekici nokta ise 7179 sayılı Askeralma Kanunu ile bir aylık temel askeri eğitimi zorunlu tutan bedelli askerlik uygulamasının sürekli hale gelmesidir.

Bedelli askerlik uygulamasının sürekli hale gelmesi ile birlikte kanaatimizce konu ile ilgili net bir sonuca ulaşma gerekliliği doğmuştur. Bu doğrultuda 1111 sayılı Askerlik Kanunu ve 7179 sayılı Askeralma Kanunu incelendiğinde, muvazzaf askerliğin kapsamında dövizle askerliğin ve bedelli askerliğin de olduğu sonucuna varılmaktadır.

Yoruma açık duruma sebep olan muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacağı ifadesini lafzi yorum metodu ile yorumladığımızda işçi lehine sonuca ulaştığımız gibi; amaçsal yorum metodu ile yorumladığımızda da net bir cevaba ulaşamamız nedeniyle amaçsal yorumu işçi lehine yorum ile desteklemek durumunda kalıp, yine işçi lehine sonuca, daha açık deyişle bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin kıdem tazminatı hak kazanacağı kanaatine varmaktayız.

KAYNAKÇA

- Akipek, Jale G. Turgut Akıntürk, Derya Ateş-Karaman. **Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümler Kişiler Hukuku. C. 1.** Yenilenmiş 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Aktay, Nizamettin. **“Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartlarının Hukuki Niteliği”**. Sicil İş Hukuku Dergisi. Y. 5, S. 18, Haziran 2010, ss. 97-103.
- Akyiğit, Ercan. **En Son Tarihli Yargıtay Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı**. Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010. **(Kıdem Tazminatı)**
- Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi. C. 2.** Güncellenmiş Geliştirilmiş 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2006. **(Şerh)**
- Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku. 11. Basım.** İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2016. **(İş Hukuku)**
- Ercan Akyiğit, **“Bedelli Askerlik ve Kıdem Tazminatı Problemi”**, Terazi Hukuk Dergisi, S. 67, Mart 2012, ss. 71-73.
- Andaç, Faruk. **İş Hukuku (Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Antalya, O. Gökhan, Murat Topuz. **Medeni Hukuk Giriş Temel Kavramlar Başlangıç Hükümleri**. İstanbul: Legal Yayıncılık, Birinci Baskıya Ek Tıpkı Baskı, 2016.
- Astarlı, Muhittin. **“İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”**. Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul, 2016, ss. 211-383.
- Bakırcı, Kadriye. **“Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı”**. Sicil İş Hukuku Dergisi. Y. 3, S. 12, Aralık 2008, ss. 112-124.
- Başbuğ. Aydın, Mehtap Yücel Bodur. **İş Hukuku. 5. Baskı.** İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Bostancı, Uygur. **“Muvazzaf Askerliğin İş Sözleşmesinin Sürekliliğine Etkisi”**. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 40, 2018, ss. 166-178.
- Centel, Tankut. **“Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık”**. Sicil İş Hukuku Dergisi Y. 4, S. 15, Eylül 2009, ss. 5-10.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Demircioğlu, A. Murat, Tankut Centel, Hasan Ali Kaplan. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş Yirminci Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.

- Dural, Mustafa, Suat Sarı. **Türk Özel Hukuku C. I Temel Kavramlar ve Medeni Kanununun Başlangıç Hükümleri**. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2018.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Gerek, Nüvit. **“Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir”**. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 1, S. 4, 2004, ss. 1291-1300.
- Keser, Hakan. **“İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı”**. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21, Mart 2011, ss. 41-65.
- Manav Özdemir, A. Eda, Seracettin Göktaş. **“Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi”**. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, ss. 48-65.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal. **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973. (Kıdem Tazminatı)
- Narmanlıoğlu, Ünal. **“Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü”**. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 12, S. 46, 2015, ss. 21-46.
- Nazlı, Seçkin. **“Karar İncelemesi: Kanundan Doğan Çalışma Kıdem Tazminatı İlişkisi”**. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4 (1), Bahar 2017, s. 126, ss. 123-139.
- Oğuzman, M. Kemal, Nami Barlas. **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**. 20. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Okur, Ali Rıza. **“Muvazzaf Askerlik ve Bedelli Askerliğin Hukuki Sonuçları Açısından Karşılaştırılması”**. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, ss. 15-23.
- Özkaraca, Ercüment. **“Yaş Dışı Emeklilik Koşullarını Tamamlayarak İş Sözleşmesini Feshedenlerin Yeniden Çalışma Hakkı”**. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Haziran 2013, ss. 145-151.
- Özkaraca, Ercüment. **“Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi”**. Çalışma ve Toplum, 2013/1 (36), ss. 149-186. (Sigortalılık Süresi)
- Özgün, Cengiz. **“Türkiye’nin Askerlik Sisteminin Tarihsel Süreç Bağlamında İncelenmesi”**. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 3, S. 4, ss. 51-90.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**. Yenilenmiş 10. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2019.

- Sözer, Ali Nazım. “**Sosyal Sigorta Hukukunda ve İş Hukukunda Gai Yorum Eşyanın Tabiatı ve Hayatın Olağan Akışı**”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, s. 50, 2016, ss. 631-699.
- Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş Yirmidördüncü Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Süzek, Sarper. “**İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum**”. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, ss. 9-27.
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. Yenilenmiş 18. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Şakar, Müjdat. “**Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu**”, Emeğin Hukuku Kurultayı, TBB tarafından 27-28 Mayıs 2015 Ankara’da düzenlenen seminer yayını, Ankara 2016, ss. 247-278.
- Yamakoğlu, Efe. **Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi**”. Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, ss. 145-165.
- Taşdemir, Yasemin. “**7146 Sayılı Kanun Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme**”. 9. Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi, 26-27 Ekim 2019, Kuşadası, Genişletilmiş Özetler Kitabı, https://balkankongre.org/wp-content/uploads/2019/12/2ozetBildiriKitabi_enson.pdf, (10.12.2019).
- www.kazanci.com, Kazancı İçtihat Bankası, (çevrimiçi).
- www.lexpera.com.tr. (çevrimiçi).
- www.tdk.gov.tr.
- <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=249050&pkanunnumarasi=7179>, (Erişim Tarihi: 19.10.2019).

