

Girdi-Çıktı Yapılarak Yapılan ve Fasılalı Çalışmalarda Kıdem Tazminatının Değerlendirilmesi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 533

Tarih: 18.10.2021

Kısa Cevap

Aynı işverende fiilen kesintisiz çalışan işçinin kâğıt üzerinde çıkış-giriş yapıp kıdem tazminatı ödenmiş olması kıdem süresini sıfırlamaz. Önceki fesihler daha az kıdem tazminatı ödeme amacına yönelikse, ilk girişten son çıkışa kadar geçen tüm süre ve son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanır, daha önce ödenen tutarlar mahsup edilir. Fasılalı (sezonluk) çalışmalarda ise 1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi gereği fiilen çalışılan ay ve günler toplanarak kıdem süresi bulunur.

Yargı Kararlarının Ana İlkesi

Değişik tarihlerde iş sözleşmesi feshedilmiş ve kıdem tazminatı ödenmiş olmakla birlikte, aynı işte çalıştırılmaya devam olunan işçinin iş sözleşmesinin işverence son fesihten önceki fesihleri “daha az kıdem tazminatı ödeme amacına” yönelik ise işverenin bu davranışı korunamaz ve bu durumda tüm hizmet süresine göre son ücretten kıdem tazminatı hesaplanıp ödenen kısımlar mahsup edildikten sonra kalana hükmetmek gerekir. Bu konuda yargı kararları bulunmaktadır.^[1]

Yasal Dayanak ve Fasılalı Çalışma

1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesine göre; işçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin iş yerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. Bu çerçevede, işyerlerinde söz konusu sezon nedeniyle fiilen çalıştıkları ay ve gün dikkate alınıp, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş akdi sona ermişse kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. Örneğin, 6 yıldır aynı şekilde yılda 8 ay

çalışan bir işçinin kıdemi $6 \times 8 \text{ ay} = 48 \text{ ay}$, $48/12 = 4 \text{ yıl}$ olacaktır.

Girdi-Çıktı Uygulamasında Kıdem Hesabı

Yargıtay'a göre, değişik tarihlerde iş sözleşmesi feshedilmiş ve kıdem tazminatı ödenmiş olmakla birlikte, aynı işte çalıştırılmaya devam olunan işçinin iş sözleşmesinin işverence son fesihten önceki fesihleri daha az kıdem tazminatı ödeme amacına yönelik ise; işverenin bu davranışı korunamaz ve bu durumda tüm hizmet süresine göre son ücretten kıdem tazminatı hesaplanıp ödenen kısımlar mahsup edildikten sonra kalana hükmetmek gerekir. Başka bir deyişle, daha önce kıdem tazminatı ödenmek ve kâğıt üzerinde çıkış-giriş yapılmak suretiyle çalışmasını sürdüren işçinin ilk girişinden son çıkışına kadar geçen dönem ve son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplanacak ve evvelce aldığı tazminattan düşülecektir. Kıdem tazminatı ödemesi, ancak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yapılabilir. Fiilen çalışması devam ettiği halde iş sözleşmesi sona ermiş gibi gösterilen işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılamaz. Yargıtay, iş sözleşmesi fiilen sona ermediği halde kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeleri avans veya karz (borç, ödünç) hükmünde kabul etmektedir.

İşverenin işçiye daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla işçinin 1 yılı dolmadan iş sözleşmesini feshettiği bir başka ifadeyle girdi-çıkı yaptıği durumlarda ayrı ayrı iş sözleşmelerine dayalı çalışma sürelerinin toplamının göz önüne alınarak kıdem süresinin hesaplanması gerekmektedir. [2]

Sonuç ve Değerlendirme

Yukarıda açıklanan mevzuat ve yargı kararları ışığında, bir işyerinde sürekli ve kesintisiz çalıştığı halde işvereni tarafından 1 yılın altında yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ve bunun da devamlı olarak her yıl yenilenmesi veya her yıl muntazam olarak sigortalı işe giriş bildirgesi ve sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile SGK'ye işe giriş ve işten çıkış işlemlerine muhatap kalan işçi, ileride kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesi feshedildiğinde, iş sözleşmesinin zincirleme şeklinde birbirini takip ederek süreklilik kazandığı, giriş-çıkış/çıkış-giriş yapılması nedeniyle aslında iş sözleşmesinin fiilen sona ermiş sayılmayacağından, işyerinde çalıştığı tüm yıl, ay ve gün üzerinden işveren tarafından kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Bu yanlış anlayış geçmişten günümüze halen devam etmektedir. Salt işçinin sigorta belgelerinden aynı işveren nezdinde çalışırken, giriş ve çıkış işlemlerinin yapılması, alacağına dayanak olan kıdem tazminatı sürelerini sıfırlayamaz.

İşçinin işyerinde fiilen, sürekli ve kesintisiz çalıştığı halde yapılan işlemin adı ne olursa olsun, hangi iş sözleşmesi ile çalıştırılırsa çalıştırılsın, gerçekte olmayan bir çıktı ve girdi yapılmak suretiyle olsun, kıdem tazminatı ödenme koşullarının varlığı halinde, işçinin fiilen çalıştığı tüm

hizmet süreleri kıdem süresinden sayılacak ve bu süreler için kıdem tazminatı ödenecektir.

İşveren Açısından SGK Riski

İşverenler tarafından daha az kıdem tazminatı ödemek veya hiç ödememek adına gelen bu uygulama, yapılan denetimlerde veya yargı kararları ile tüm çalışma döneminin kıdem süresi sayılacağı kanaati veya hükmü ile ortaya çıkması halinde; bu defa işverenlerin eksik prim gün ve kazanç bildirimi ortaya çıkacak, buna bağlı olarak ise işverenler hakkında ek aylık prim ve hizmet belgesi/belgelerine, işyeri kayıt ve belgelerine bağlı olarak idari para cezası uygulanacak ve primlerin gecikme cezası/zammı ile birlikte tahsili gündeme gelecektir.

Sık Sorulan Sorular

Girdi-çıktı yapılarak kıdem tazminatı ödenmişse önceki süreler sıfırlanır mı?

Hayır. Fiilen sürekli ve kesintisiz çalışan işçinin sigorta belgelerinde giriş-çıkış işlemi yapılmış olması kıdem sürelerini sıfırlamaz; kıdem tazminatı ödenme koşulları oluştuğunda fiilen çalışılan tüm hizmet süreleri kıdemden sayılır.

Daha önce ödenen kıdem tazminatları ne olur?

Tüm hizmet süresine göre son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından daha önce ödenen tutarlar mahsup edilir, kalan tutar ödenir. Yargıtay, iş sözleşmesi fiilen sona ermediği hâlde kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeleri avans veya karz (borç, ödünç) hükmünde kabul etmektedir.

Sezonluk (fasıllı) çalışmada kıdem nasıl hesaplanır?

1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesine göre kıdem, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin işyerlerinde çalışılan süreler üzerinden hesaplanır; sezon nedeniyle fiilen çalışılan ay ve günler dikkate alınır.

Bu uygulamanın işveren için SGK yönünden sonucu nedir?

Denetim veya yargı kararıyla tüm çalışma döneminin kıdem süresi sayılması hâlinde eksik prim gün ve kazanç bildirimi ortaya çıkar; ek aylık prim ve hizmet belgeleri ile işyeri kayıt ve belgelerine bağlı idari para cezası uygulanır ve primler gecikme cezası/zammıyla birlikte tahsil edilir.

Resmî Kaynaklar

- 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14'üncü madde)

- [1] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 05.06.2002, E. 2002/1348, K. 2002/1950; 30.11.1999, E. 1999/11466, K. 1999/1814
- [2] AKYİĞİT Ercan, Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1999, Sayfa 560

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirkülerleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	---

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/girdi-cikti-yapilarak-yapilan-ve-fasilali-calismalarda-kidem-tazminatinin-degerlendirilmesi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 04:57 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net