

**SAYI:2026/OCAK**

**KONU:ÖNEMLİ İŞ HUKUKU KARARLARI**

**1. İŞÇİNİN COVID-19 SALGINI DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİNDE GEÇİRDİĞİ SÜRE, YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN BELİRLENMESİNDE DİKKATE ALNIR MI? (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ; Esas Numarası: 2025/3201,Karar Numarası: 2025/4965 Karar Tarihi: 29.05.2025).**

**I.BAŞVURU**

Başvurucu vekili dilekçesinde; başvuru vekili müvekkilinin davalı işyerinde çalışmakta iken Covid-19 salgını sebebiyle küresel çapta *pandemi* dönemi başladığını, müvekkilinin de bu dönemde zorunlu olarak ücretsiz izne çıkarıldığını ve devamında iş sözleşmesinin 12.08.2021 tarihinde haklı neden olmaksızın feshedildiğini,

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 19.11.2024 tarihli ve 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar sayılı kararı ile müvekkilinin ücretsiz izinde olduğu günler dışlanıp kıdem tazminatına hak kazanmadığı belirtilerek kesin hüküm verildiğini, aynı konu ile ilgili Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar sayılı kararı ile ücretsiz izin süresinin bildirim süresi ve bunun üzerine 6 haftasını kıdeme esas sürede dikkate alınması yönünde karar verildiğini, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararı ile de aynı yönde karar verildiğini bu nedenle aynı olaya ilişkin birbirinden kesin nitelikteki bölge adliye mahkemesi kararları arasında farklılık bulunduğundan sebeple Yargıtay'a gidilmiştir.

.....

**IV. GEREKÇE**

İş sözleşmesi niteliği itibarıyla sürekli bir iş ilişkisi kurulmasına yol açar. İşçinin işyerindeki çalışma dönemi içinde bazı sürelerin hastalık, izin, tutukluluk gibi nedenlerle çalışılmadan geçirilmesi mümkündür. İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte işçinin iş göremediği dönem için, işverenin kural olarak ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle söz konusu dönemde işçiye belirli bir ücret ödeneceği kararlaştırılabilir. İşçinin geçici ve kusursuz olarak edimini yerine getirememesi nedeniyle işverenin ifayı talep hakkının ve sözleşmeyi fesih yetkisinin ertelenmiş olması, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurmaktadır.

İş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerden birisi de ücretsiz izin uygulamasıdır. Kural olarak ücretsiz izin, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan işçinin ücretsiz izne çıkarılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22. maddesi uyarınca işçinin yazılı onayına bağlıdır.

Covid-19 salgınının etkilerin azaltılması ve istihdamı korumak amacıyla kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarında değişikliğe gidilmiş, işverene belirli hâller dışında fesih yasağı getirilmiş ve 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Kanun ile işverenlere tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir.

**7244 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10/2 hükmüne göre "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir.** Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez...Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir." Kanun gereği bu süre birden fazla kez uzatıldıktan sonra, son olarak 09.03.2021 tarihli ve 31418 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3592 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17.03.2021 tarihinden itibaren iki ay uzatılmasına karar vermiştir. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde ücretsiz izin için herhangi bir koşul öngörülmemiştir. Kuşkusuz amaç istihdamın korunmasıdır. Kanun ile aynı zamanda işveren için fesih yasağı getirilmesi de bu tespiti desteklemektedir.

Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre kural olarak işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem tazminatına esas süreye dahil edilmemektedir. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz .

Belirtmek gerekir ki Dairemizce kıdem tazminatına esas alınamayacağı kabul edilen askı süreleri kanun ve sözleşmeden doğmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde öngörülen ücretsiz izin ise kanuna dayanmakla birlikte işverenin tek taraflı tasarrufu ile gerçekleşmektedir. İşverenin iradesine bağlı olarak tek taraflı uygulanan ücretsiz izin bakımından, işçinin, nakdi ücret desteği ödenmesine karşın, oluşan gelir kaybı yanında kıdemi bakımından da hak kaybına uğraması, uygulamanın yükünü ağırlıklı olarak işçinin üstlenmesi anlamına gelecektir. Diğer taraftan zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak işten çıkarma yasağı ile birlikte ücretsiz izinde geçen sürelerin tamamının işçinin kıdeminden sayılacağına kabul edilmesi ise işveren açısından önemli bir yük teşkil edecektir. Bu durum karşısında taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesinin korunmasına yönelik bir çözüm bulma gerekliliği ortadadır. 4857 sayılı Kanun'un yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen 55. maddesinin (a) bendinde; "a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)" hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm uyarınca işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, askı süresinin 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Örneğin işyerinde dört yıl kıdemi olan işçinin hastalık nedeniyle devamsızlığı, on dört haftayı (8+6) aşarsa işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.

Yukarıdaki yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak oluşan Yargıtay kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işçinin kıdemi belirlenirken işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporlarının dikkate alınması gerekmele birlikte kesintisiz istirahat sürelerinin bildirim süresini 6 hafta aşan kısmı kıdeme esas süreye eklenmez.

Tüm bu hususlar değerlendirildiğinde; düzenlemenin amacı ve taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesi de göz önünde bulundurularak, **yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde, bildirim süresine altı haftanın eklenmesiyle oluşan süreyi geçmemek kaydıyla işçinin 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10/2 hükmü kapsamında ücretsiz izinde geçirdiği sürenin dikkate alınması gerektiği, bunu aşan kısmın kıdeme esas süreye eklenemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.**

## V. KARAR

1. Uyuşmazlığın, Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

29.05.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

## 2. İŞYERİNDE MEYDANA GELEN ZORLAYICI NEDENE DAYANARAK İŞVEREN TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİ HAKLI NEDENLE FESİH EDİLEMEZ (YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2025/5850 Karar Numarası: 2025/6491 Karar Tarihi: 17.09.2025)

## I.DAVA KONUSU

Davacı 25.01.2023 ile 07.04.2023 tarihleri arasında davalı şirkette işçi olarak çalışmış olup, şirket tarafından çalışana gönderilen 07.04.2023 tarihli yazı ile Enerji Piyasası Denetleme Kurumu (EPDK) kararı kapsamında işyerinde madencilik faaliyetlerinin süresiz olarak durdurulması nedeniyle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanunun 25/III hükmü kapsamında 07.04.2023 tarihinde (ihbar tazminatı ödenmeden) zorunlu nedenlerle feshedilerek bu kodla SGK çıkışı yapılmıştır. Adalet Bakanlığına kanun yararına temyiz isteminde bulunulmuştur.

## II. DEĞERLENDİRME VE KARAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25/III hükmünde düzenlenen fesih hakkının kullanılabilmesi için, zorlayıcı nedenin (mücbir sebebin) işyerinde değil işçinin çevresinde meydana gelmesi ve bunun sonucunda işçinin kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı nedeniyle iş görme borcunun yerine getirilememesi gerekmektedir. Diğer bir deyişle işyerinde meydana gelen zorlayıcı nedene dayanarak işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. Buna göre ihbar tazminatı talebinin hüküm altına alınması gerekirken İlk Derece Mahkemesince zorunlu nedenlerle fesih yapıldığı kabul edilerek reddine karar verilmesi isabetli değildir.

## V. KARAR

Açıklanan sebeple;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere aynı Kanun'un 363/2 hükmü gereğince KANUN YARARINA BOZULMASINA,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

17.09.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

## 3. İHBAR ÖNELİ SÜRESİ İÇERİSİNDE GERÇEKLEŞEN ÜCRET ARTIŞLARINDAN İŞÇİ FAYDALANABİLİR Mİ?T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2025/1599 Karar No. 2025/5178 Tarihi: 18.06.2025.

## I. BAŞVURU KONUSU

Uyuşmazlık konusu; belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda, ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlanıp yararlanamayacağı hakkında mahkeme kararları arasındaki farklılığın giderilmesi hk.

## II. DEĞERLENDİRME VE KARAR

İhbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da tam olarak ödenmeden işverence fesih yapılması halinde; ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçi yararlanmalıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.04.2022 tarihli ve 2022/1486 Esas, 2022/4601 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 29.06.2020 tarihli ve 2017/3059 Esas, 2020/7912 Karar sayılı kararı). Öğretide de bu durumda iş ilişkisinin ihbar önelinin (bildirim süresinin) sonuna kadar devam edeceği ifade edilmektedir (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s.956).

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, belirsiz süreli iş sözleşmesinin usulüne uygun ihbar öneli (bildirim süresi) tanınmaksızın feshedilmesi durumunda ihbar öneli (bildirim süresi) sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından işçinin yararlanacağına dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 28.03.2019 tarihli ve 2017/2685 Esas, 2019/373 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Döküman içeriği hakkında ek bilgi gerektiğinde (212) 3153000 numaralı telefonda Dr.Hakkı Demirci (hakkı.demirci@tr.ey.com) ile temasa geçmenizi rica ederiz.