Pandemide Ücretsiz İzin ve Kıdem

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	29.04.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/1569	2026/3973	İş K. geçici 10, İş K. 25/I-b, İş K. 17, İş K. 55/a, İş K. 22

ÖZET

Covid-19 döneminde işverenin geçici 10/2 uyarınca tek taraflı verdiği ücretsiz izin, bildirim süresine altı hafta eklenerek bulunan süreyi geçmemek kaydıyla kıdem ve yıllık izin süresine katılır. Sürenin tamamını ekleyen gerekçe hatalı bulunsa da sınır aşılmadığından karar onandı.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/pandemi-ucretsiz-izni-kidem-suresi-2026-3973/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1569 E. , 2026/3973 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2022/2404 E., 2025/1762 K.

DAVA TARİHİ : 01.10.2021

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul 30. İş Mahkemesi

SAYISI : 2021/793 E., 2022/433 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 18.11.2016-09.09.2021 tarihleri arasında cila kuyumcu ustası olarak çalıştığını, sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden yatırılmadığını, fazla

çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin yatırılmadığını bu sebeple iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının istifa ettiğini, davacının 45 saati aşan çalışmasının olmadığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde düzenli bir çalışma olmadığını, yıllık ücretli izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 13.09.2021 tarihli istifa dilekçesinde; kendi istek ve rızasıyla ayrılmak istediğini beyan ettiği, herhangi özel bir nedene dayanmadığı, keşide ettiği ihtarnamede ise işten ayrılmaya yönelik iradesinin işçilik alacaklarının ödenilmemesine ilişkin olduğunun belirtildiği, bu nedenle istifa dilekçesinin esasa bir etkisinin olmadığı, bilirkişi raporu ile davacının ödenmeyen ücret alacaklarının bulunduğunun tespit edildiği, kıdem tazminatının kabulüne karar verildiği, tanık beyanları doğrultusunda davacının fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı ancak ücretinin ödendiğinin ispatlanmadığı, salgın dönemindeki ücretsiz izin süresinin işçinin onayı ya da tarafların anlaşması söz konu olmaksızın yalnızca işverenin tek taraflı tasarrufundan doğduğu göz önünde bulundurularak hizmet süresine dâhil edildiği gerekçeleri ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ
A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına ilişkin davanın belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığını,

2. Yalnızca bilirkişi raporuna yapılan atıfların gerekçe olarak kabul edilemeyeceğini,

3. Davacının istifa ederek işten ayrıldığını, kıdem tazminatı hakkı olmadığını,

4. Mahkemenin mülga Kanun hükmünü göstererek ücretsiz izinde geçirilen sürelere ilişkin değerlendirmenin hatalı olduğunu,

5. Tanık beyanlarının hükme esas alınmaya elverişli olmadığını,

6. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, Covid-19 salgını sürecindeki ücretsiz izinlerin hizmet süresine dâhil edilip edilmeyeceği, iş sözleşmesinin feshi ile buna bağlı olarak kıdem tazminatı, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

İş sözleşmesi niteliği itibarıyla sürekli bir iş ilişkisi kurulmasına yol açar. Ancak bu süreklilik, niteliği gereği işin belirli bir sürede sona ermesi söz konusu olduğunda bu sürenin sona ermesi; belirli bir süre öngörülmediği durumlarda ise sözleşmenin sona ermesine yol açacak kanunda belirtilen bir nedenin ortaya çıkması ile nihayete erer. İş sözleşmesinin sürekli bir ilişki kurması, önemini, özellikle işçinin bu çalışma süresine bağlı olarak elde edeceği haklarda gösterir. İşçinin çalışma süresinin esas alındığı, yıllık izin hakkı, kıdem tazminatı gibi haklar bu süre esas alınarak belirlenir.

İşçinin işyerindeki çalışma dönemi içinde bazı sürelerin hastalık, izin, tutukluluk gibi nedenlerle çalışılmadan geçirilmesi mümkündür. 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. İşçinin kusuru olmaksızın geçici şekilde iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen bazı durumlarda, iş sözleşmesinin askıya alınması ile işçinin devamsızlığı meşru hâle gelir; işveren de bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedemez (Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul, 24. Baskı, 2024, s.519-520). İş sözleşmesinin askıya alınması kanun hükmüne dayanabileceği gibi emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir.

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.

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 (Süzek, Başterzi, s.527-528).

Covid-19 salgınının, tüm dünyada ve Ülkemizde çalışma hayatı üzerinde büyük etkileri olmuştur. Bu etkilerin azaltılması ve istihdamı korumak amacıyla, 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (7244 sayılı Kanun) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ve 4857 sayılı Kanun'da değişiklikler yapılmış ve bu Kanunlara geçici maddeler eklenmiştir. Yapılan düzenlemeler ile 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 Cumhurbaşkanı 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. Düzenleme ile bir yandan iş ilişkisinin korunması yoluyla işçinin, diğer yandan ücret yükünün ortadan kaldırılması yoluyla işverenin korunması amaçlanmıştır (Gülsevil Alpagut, "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 82).

Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre kural olarak işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem tazminatına esas süreye dâhil edilmemektedir. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.06.2020 tarihli ve 2016/18182 Esas, 2020/6283 Karar; 19.10.2021 tarihli ve 2021/7988 Esas, 2021/14483 Karar; 18.11.2019 tarihli ve 2016/8479 Esas, 2019/20168 Karar sayılı kararları).

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. Bu nedenle salgından dolayı işveren tarafından tek taraflı verilen ücretsiz iznin, kıdeme bağlı haklar bakımından ayrıca değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu değerlendirmede düzenlemenin konuluş amacı, uygulanma koşulları ve tarafların haklarına etkileri göz önünde bulundurulmalıdır.

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 (Erhan Birben, "7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları", İzmir Barosu İş ve ... Hukuku Bülteni, Haziran 2020, s.93). Diğer taraftan zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak işten çıkarma yasağı ile birlikte ücretsiz izinde geçen sürelerin tamamının işçinin kıdeminden sayılacağının 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. Madde gerekçesinde belirtildiği üzere yıllık izin hesabında çalışılmış sayılan sürelerden işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği süreye bir sınırlama getirilmiş olup kanun koyucunun takdir yetkisini kullanırken hakkaniyeti gözettiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 25/I-(b) alt bendinde ise; "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez." düzenlemesi mevcuttur. Madde metni değerlendirildiğinde kanun koyucunun burada da taraflar arasındaki menfaat dengesine uygun bir çözüm öngördüğü söylenebilir.

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 gerekmekle birlikte kesintisiz istirahat sürelerinin bildirim süresini 6 hafta aşan kısmı kıdeme esas süreye eklenmez.

Dairemizce bölge adliye mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair verilen 29.05.2025 tarihli ve 2025/3201 Esas, 2025/4965 Karar sayılı kararda, tüm bu hususlar değerlendirilerek ve 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.

Yapılan açıklamaya göre somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde; Covid 19 salgını dönemindeki ücretsiz iznin, işçinin onayı ya da tarafların anlaşması söz konusu olmaksızın yalnızca işverenin tek taraflı tasarrufundan doğduğu ve buna göre ücretsiz izinde geçen dönemin hizmet süresine eklenmesi gerektiğine yönelik Mahkeme gerekçesi hatalı ise de davacının 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10/2 hükmü kapsamında ücretsiz izinde geçirdiği sürenin, bildirim süresine altı haftanın eklenmesiyle oluşan süreyi geçmediği anlaşıldığından yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına esas hizmet süresi belirlenirken dikkate alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve açıklanan ilave

gerekçeye göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR
Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

29.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.