T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜCRETSİZ İZİN

Sena Berfin TUNÇ

Danışman
Prof. Dr. Mehmet Refik KORKUSUZ

2025

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜCRETSİZ İZİN

Sena Berfin TUNÇ

Danışman
Prof. Dr. Mehmet Refik KORKUSUZ

İZMİR-2025

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY
SAYFASI

Üniversite	: Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı	: SENA BERFİN TUNÇ
Öğrenci No	: 2022801214
Tez Başlığı	: Ücretsiz İzin
Savunma Tarihi	: 09/07/2025
Danışmanı	: Prof.Dr.M.Refik KORKUSUZ

JÜRİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	**Üniversitesi**	**İmza**
Prof.Dr.M.Refik KORKUSUZ	- Dokuz Eylül Üniversitesi	.....
Dr. Öğrt. Üyesi Betül ERKANLI BAŞBÜYÜK	- Dokuz Eylül Üniversitesi	.....
Doç. Dr. Asiye ŞAHİN EMİR	-İzmir Bakırçay Üniversitesi	.....

SENA BERFİN TUNÇ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği( ) / oy çokluğu( ) ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erhan DEMİRELİ
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "**Ücretsiz İzin**" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

09/072025

Sena Berfin TUNÇ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Ücretsiz İzin

Sena Berfin TUNÇ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tezli Yüksek Lisans Programı

Askı halinin bir türü olarak kabul edilen ücretsiz izin, kanundan doğan veya tarafların iradesiyle gerçekleşen, iş sözleşmesinin asli edimleri olan iş görme ve ücret borçlarının makul bir süre için ertelendiği bir kurumdur. Ücretsiz izin, işverenin teklifi üzerine işçinin yazılı onayıyla kurulabileceği gibi, tarafların eş zamanlı irade beyanlarıyla da gerçekleşebilir. Bu durum, İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" başlığı altında değerlendirilmektedir. Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sözleşmenin özellikleri asli-tali edimler, askı halleri ve ücretsiz izin tanımlanıp unsurlarına yer verilmiştir. Ardından ikinci bölümde mevzuatta düzenlenen ücretsiz izin halleri ele alınmıştır. Son olarak üçüncü bölümde ise ücretsiz iznin hukuki sonuçları hususu ele alınmaya çalışılmıştır. Özellikle ücretsiz iznin kıdem süresine etkisi tartışma konusu yapılmış; askıda geçen bu sürenin kıdeme dahil edilmesine ilişkin öğreti ve yargı görüşleri incelenmiştir. Tez çalışmasında önce teorik çerçeve ve öğretideki görüşler ele alınmış, ardından Yargıtay kararları incelenerek uygulamadaki yansımalar değerlendirilmiştir. Bu süreçte, mevcut hukuki düzenlemeler esas alınarak açıklayıcı ve karşılaştırmalı bir inceleme yapılmıştır. Ücretsiz izin uygulamasında işçinin mağduriyetine yol açabilecek uygulamalara karşı dikkatli olunması gerektiği vurgulanmıştır. Sonuç olarak, ücretsiz izin uygulamasının sınırları, geçerlilik şartları ve işçinin kıdemine etkisi bakımından daha öngörülebilir, tutarlı ve işçiyi koruyucu bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Askı teorisi, ücretsiz izin, feshin son çare olma ilkesi, işletme gerekleri, iş güvencesi.

ABSTRACT

Master's Thesis

Unpaid Leave

Sena Berfin TUNÇ

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Private Law

Master Program

Unpaid leave, considered a form of suspension of the employment contract, may arise from statutory provisions or by mutual agreement of the parties. It refers to a temporary interruption of the principal obligations of the employment contract—namely, the employee's duty to work and the employer's responsibility to pay wages—for a reasonable period. Unpaid leave possible with agreement of the parties. Unpaid leave may be established either through the mutual declarations of intent by both the employer and the employee, or by the written consent of one party in response to the other's proposal. This arrangement is evaluated within the framework of Article 22 of the Turkish Labour Code, which governs "substantial changes in working conditions. This study consists of three chapters. The first chapter defines the characteristics of the employment contract, including primary and secondary obligations, suspension of the contract, and unpaid leave, along with their respective elements. The second chapter examines the cases of unpaid leave as regulated by legislation. Finally, the third chapter focuses on the legal consequences of unpaid leave. While the prevailing opinion in the literature argues that periods of unpaid leave should count towards severance pay entitlement, the doctrine and judicial opinions regarding the inclusion of this suspended period in seniority have been examined. This thesis first explores the theoretical framework and scholarly debates, then analyses judicial decisions to evaluate how these issues are addressed in practice. The study adopts an explanatory and comparative legal approach, grounded in the current legislation. It is emphasized that unpaid leave may lead to potential

disadvantages for employees if not properly regulated. As a result, the study concludes that a more predictable, coherent, and employee-protective approach should be adopted concerning the legal boundaries, validity requirements, and severance implications of unpaid leave.

Keywords: Suspension theory, leave without payment, ultima ratio principle, operational requirements, job security.

ÜCRETSİZ İZİN

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER viii
KISALTMALAR xi

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ HUKUKUNDA ÜCRETSİZ İZİN KAVRAMI

I. İŞ SÖZLEŞMESİ VE UNSURLARI 4
A. Tanım 4
1.İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları 6
a. İş Görme 6
b. Ücret 7
c. Bağımlılık 8
2. İş Sözleşmesinin Özellikleri 14
II. ÜCRETSİZ İZİN 15
A. Genel Olarak 15
B. Ücretsiz İznin Unsurları ve Koşulları 16
C. Tarafların Anlaşmasıyla (İradi) Ücretsiz İzin 20
1.Ücretsiz İznin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Oluşturması 28
2.Ücretsiz İzin Sebebinin Belirtilmesi 37
3.Ücretsiz İzin Süresinin Belirtilmesi 39
4.Son Çare Olma İlkesi 43
5. Değişiklik Feshi 47
III.İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI VE ŞARTLARI 49

IV. ÜCRETSİZ İZİN SAYILMAYAN MEVZUATTA DÜZENLENEN ASKI HALLERİ 53
A. Geçici Süreli Askerlik veya Diğer Kanuni Görev Hali 54
B. Hastalık Hali 56
C. Gebelik ve Doğum Hali 57
D. Zorlayıcı Neden Halleri 59
E. Gözaltı ve Tutukluluk Halleri 59
F. Grev ve Lokavt Halleri 61
G. Mevsimlik İş Halleri 63
H. Mazeret İzin Halleri 65
V.ÜCRETSİZ İZİN VE ÖZELLİKLİ DURUMLAR 66
A.Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Ücretsiz İzin 66
B. Alt İşverenlik Halinde Ücretsiz İzin 68
C. Geçici İş İlişkisinde Ücretsiz İzin 68
VI. ÜCRETSİZ İZNİN DİĞER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI 70
A.Genel Olarak 70
B. Ücretsiz İzin- Kısa Çalışma 71
C. Ücretsiz İzin- Yıllık Ücretli İzin 77

İKİNCİ BÖLÜM

MEVZUATTA DÜZENLENEN ÜCRETSİZ İZİNLER VE PANDEMİ DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN

I. KANUNDA DÜZENLENEN ÜCRETSİZ İZİN HALLERİ 80
A. 4857 Sayılı İş Kanunundaki Ücretsiz İzinler 80
1. Ücretsiz Yol İzni 80
2.Ücretsiz Analık (Doğum) İzni 82
II. MEVZUATTAN DOĞAN DİĞER ÜCRETSİZ İZİNLER 91
III.COVİD-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN VE UYGULAMASI 94
A.Genel Olarak Zorlayıcı Sebep 94
B.Ücretsiz İzin Uygulaması 97

1.Genel Olarak 97
2.Nakdi Ücret Desteği 100
3.Fesih Yasağı 101
C.Pandemi Döneminde Kısa Çalışma Uygulaması 104
1.Kısa Çalışma Ödeneği 104
2.Kısa Çalışma Uygulaması Kapsamında Fesih Yasağı 107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETSİZ İZNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

I. ÜCRETSİZ İZNİN SONA ERMESİ 110
II. ÜCRETSİZ İZNİN HUKUKİ SONUÇLARI 112
A. İş Görme ve Ücret Borcuna Etkisi 113
B. Diğer Borçlara Etkisi 115
C. Yıllık Ücretli İzne Etkisi 116
D. Kıdem Süresine Etkisi 118
E. Hafta Tatiline Etkisi 123
F. Deneme Süresine Etkisi 125
G. İş Güvencesine Etkisi 126
G. Sözleşmenin Feshine ve Tazminatlara Etkisi 127
H. Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi 132

SONUÇ 138
KAYNAKÇA 142

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜEHFD	Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
BAM	Bölge Adliye Mahkemesi
BİK	Basın İş Kanunu
BK	Borçlar Kanunu
DİK	Deniz İş Kanunu
DMK	Devlet Memurları Kanunu
dn.	Dipnot
E.	Esas
Ed	Editör
E.T.	Erişim Tarihi
geç	Geçici
GSS	Genel Sağlık Sigortası
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ISGHD	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK	İş Kanunu
K	Kanun
K.	Karar
M. / m.	madde
s.	sayfa
ss.	sayfa sayısı
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	Türk İş Hukuku ve İktisat Dergisi/ Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
R.G.	Resmi Gazete

Vs.	Vesaire
Vd.	Ve devamı
Y	Yargıtay
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İş ilişkisi, işçinin emek gücünü ortaya koyması ve karşılığında işverenin ücret ödeme borcunu üstlenmesiyle kurulan, her iki tarafın karşılıklı edimlerine dayanan bir sözleşme ilişkisidir. Bu ilişkinin sürekliliği hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Zira işçinin çalışarak elde ettiği gelir, yalnızca kendisinin değil, aynı zamanda ailesinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de geçim kaynağını oluşturur. İşveren açısından ise üretimin devamı, işgücüne erişimle mümkündür. Dolayısıyla işin yapılmasının mümkün olmadığı hallerde, bu denge bozulur; işçi gelir kaybı yaşarken işveren de üretim sürecinde aksamayla karşı karşıya kalır.

İş ilişkisi devam ederken, zaman zaman tarafların borçlarını yerine getirmesini geçici olarak engelleyen durumlar ortaya çıkabilir. Örneğin işçinin hastalanması, doğum yapması, askerlik hizmeti veya doğal afetler gibi olaylar iş görme borcunu yerine getirilmesini engelleyebilir. Benzer şekilde işverenin de kusuru olmaksızın işi kabul etmesi fiilen imkânsız hâle gelebilir. Bu gibi durumlarda, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yerine geçici olarak askıya alınması hem tarafların menfaatlerini dengelemek hem de işçinin iş güvencesini korumak bakımından önem arz eder[1].

Askıya alınma halleri, iş ilişkisinin sona ermesiyle karıştırılmamalıdır. Zira askı süresinde iş sözleşmesi hukuken varlığını sürdürmeye devam eder; yalnızca tarafların asli borçlarının – iş görme ve ücret ödeme – ifası geçici olarak durur. Bununla birlikte işçinin sadakat yükümlülüğü veya işverenin işçiyi koruma gibi borçları bu süreçte de geçerliliğini korur. Ne var ki, tarafların borçlarının kısmen devam ettiği "arada kalmış" bu hukuki statü, uygulamada birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde sıkça başvurulan ücretsiz izin uygulamaları, işçi açısından ciddi hak kayıplarına yol açmaktadır. Ücretin ödenmemesi, işçinin çalışma ilişkisine bağlı beklentilerini zedelemekte ve işverence bu durumun telafisine yönelik herhangi bir mekanizma sunulmamaktadır. Ücretsiz izin süresinin kıdem hesabına etkisi konusunda öğreti ile Yargıtay kararları arasında

[1] Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 24. Baskı, 2024, s. 519; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, **Seçkin Yayıncılık**, Ankara, 2005, s. 228, ücretsiz iznin feshe alternatif olması için de geçici olması gerektiğini vurgulamıştır.

farklılık bulunmakta, bu hususlarda fiilî çalışma şartının aranıp aranmayacağı yönünden uygulamada tereddütler ortaya çıkmaktadır. Ücretsiz iznin yalnızca sonuçları itibarıyla değil, geçerliliği açısından da tartışmalı yönleri bulunmaktadır. Bu bağlamda, ücretsiz izin teklifinin yazılı olarak yapılması gerekliliği, süresinin belirtilmesi ve ücretsiz iznin gerekçesinin belirtilip belirtilmeyeceği gibi hususlar da önem arz etmektedir. Öte yandan ücretsiz izne sadece işveren değil, işçi de kendi kişisel sebepleriyle başvurabilir. Ancak her durumda, ücretsiz iznin makul süre için verilmesi, geçici nitelikte ve süresinin belirlenmiş ya da en azından belirlenebilir olması beklenir.

Her toplum, karşılaştığı olumsuzluklarla kendine özgü yöntemlerle mücadele etmektedir. Bu mücadele biçimleri, ülkelerin gelişmişlik düzeyine dair önemli bir gösterge niteliği taşır. Nitekim, ülkeler yalnızca sahip oldukları ekonomik ve sosyal kaynaklarla değil, aynı zamanda toplumsal sorunlara yaklaşım biçimleri ve çözüm stratejileriyle de birbirlerinden ayrılmaktadır. Örneğin, Almanya'da Max Planck Enstitüsü'nün, sosyal medya aracılığıyla kendi bünyesindeki akademik çevrede yaşanan zorbalıkları konu alan bir belgesel yayımlaması, yalnızca bir sorun tespiti yapmakla kalmayıp, meseleyle yüzleşme ve çözüm üretme iradesini ortaya koyduğunu göstermektedir[2]. Bu tür girişimler, sorunların görmezden gelinmesi yerine tanımlanması ve çözüm odaklı bir yaklaşım geliştirilmesi açısından dikkate değerdir.

Benzer şekilde, İsviçre'de göç gibi yapısal ve çok boyutlu sorunlar ele alınırken farklı toplumsal kesimlerden uzman ve temsilcilerin sürece katılımı sağlanmakta, böylece sorunların çözümünde çok yönlü, katılımcı ve uzlaşı temelli bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu durum, yasama organlarının yalnızca düzenleyici değil, aynı zamanda toplumsal ihtiyaçlara en düşük maliyetle ve en hızlı şekilde yanıt veren çözüm üreticileri olarak konumlanması gerektiğine işaret etmektedir.

Türkiye özelinde ise çalışma yaşamında karşılaşılan birçok sorunun hâlâ açık ve öngörülebilir yasal düzenlemelerden yoksun olduğu görülmektedir. Bu sorunlardan biri olan ücretsiz izin uygulaması da gerek işçi-işveren ilişkilerinde gerekse yargı kararları ile belirlenmesine rağmen zaman zaman hukuki belirsizlikler de yaratmaktadır. Mevzuatta açıkça tanımlanmış olmayan ücretsiz izin, uygulamada

[2] DW Documentary Youtube kanalı, https://youtu.be/n5nEd600iM0?si=PmWvN5T632IEVSjP E.T. 10.06.2025

tarafların anlaşmasına dayalı olarak şekillenen bir askı hali olup, işçinin kıdemi, sosyal hakları ve iş güvencesi açısından çeşitli riskler barındırmaktadır[3]. Bu nedenle, ücretsiz izin uygulamasının hukuki niteliği ele alınarak, normatif boşlukların giderilmesine yönelik bir düzenleme ihtiyacı ortaya konmakta ve bu hususta çözüm önerileri getirilmektedir.

[3] Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Ş. Esra Baskan, **İş Hukuku**, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 171; Levent Akın, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 34, Sayı: 3, 2020, ss. 16-71, s. 53; Eda Manav Özdemir, "Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020/I, Sayı: 43, ss. 126-157, s. 133; İzzet Otru, **İş Hukukunda Ücretsiz İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 24; Recep Makas, **İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 107; Ece Sıla Hafızoğlu, "Ücretsiz İzin", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 217-258, s. 219.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ HUKUKUNDA ÜCRETSİZ İZİN KAVRAMI

I. İŞ SÖZLEŞMESİ VE UNSURLARI

Ücretsiz izin kavramının daha iyi açıklanabilmesi için özellikle sözleşme ve askı teorilerinin ele alınması gerekmektedir. Bu başlık altında ilk olarak iş sözleşmesinin tanımı, unsurları, asli – tali edimlerine yer verilecek; daha sonra iş sözleşmesinin askıya alınması üzerinde durulup ücretsiz izin kavramı açıklanacaktır.

A. Tanım

İnsan ilişkileri gereği hemen her dönemde iş ilişkileri kurulmuş ve bu doğrultuda iş sözleşmeleri gündeme gelmiştir. İki tarafa karşılıklı borç yükleyen, sinallagmatik, bir sözleşme olan iş sözleşmesi, hukukta genel olarak iki temel fonksiyon üstlenmiştir. Bunlar; hukukun uygulandığı alanı belirlemede kriter oluşturmak ve iş ilişkilerini düzenleyen kuralların somutlaşması ve bireyselleştirilmesidir[4].

Borç ilişkilerinde ilişkiye özelliğini veren temel edim yükümlülüklerine asli edim yükümlülüğü, bu yükümlülüklerin amacına uygun şekilde gerçekleştirilmesinin yanında buna doğrudan veya dolaylı katkı sağlayan diğer yükümlülüklere de yan edim yükümlülüğü denmektedir[5]. İş sözleşmesinin asli unsurları iş görme ve ücret olup, tali unsurlarını, işçinin sadakat ve itaat borcu; işverenin işçiyi gözetme ve eşit davranma

---

4 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **Cilt I: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2022, s. 83.

5 Rona Serozan, "Culpa in Contrahendo, Akdin Müsbet İhlali ve Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2 Sayı: 3, 1968, ss. 108 – 129, s. 117; Necip Kocayusufpaşaoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm I**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2010, s. 7-8; Fikret Eren, **Borçlar hukuku Genel Hükümler**, Beta yayıncılık, 12. Baskı, İstanbul, 2010, s. 30-44; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I**, Vedat Kitapçılık, 16. Baskı, İstanbul, 2018, s. 6-17; Süzek ve Başterzi, s. 246; O. Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Cilt v/1, 1)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 61-62; Mustafa Ünlütepe, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 15; Ahmet Fevzi Kibar, "Sözleşmeden Doğan Yükümlülüklerin İhlali ve Sonuçları", **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2024, ss. 216-238, s. 218-219.

borcu oluşturmaktadır. Yan yükümlülükler kanundan kaynaklanabileceği gibi bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve dürüstlük kuralından doğabilmektedir[6].

İş sözleşmesi, öğreti ve Yargıtay tarafından iş ilişkisini belirleyen temel bir hukuki dayanak olarak değerlendirilmektedir[7]. Hatta bir görüşe göre geçerli bir iş sözleşmesine dayanmayan bir iş ilişkisi iş hukukunun kapsamı dışında kalacaktır[8]. Ancak öğretideki farklı görüşlere göre iş ilişkisi ve iş sözleşmesi arasında ilişki kurmak gerekecek ve böylece iş sözleşmesi geçersiz/hükümsüz olsa da baştan itibaren geçersiz sayılmasından doğacak sorunlar iş ilişkisi kavramına dayanılarak giderilebilecektir[9]. Bu durum Alman hukukunda da temel ayrılığa dayanan iki teori şeklinde kendini göstermiştir: Sözleşme ve katılma teorisi, sözleşme teorisine göre iş ilişkisi iş sözleşmesinin yapılması ile doğarken; katılma teorisine göre işçinin fiilen işe başlaması gerekmektedir[10]. Ancak bu durumun çeşitli örneklerle somut olaya göre değiştiği düşünülmekte, örneğin sözleşmenin yapılmasına rağmen işçinin çeşitli nedenlerle fiilen daha sonra işe başlaması halinde, sözleşme teorisine göre iş sözleşmesinin kurulduğu tarih esas alınırken; işçinin fiilen çalışmaya başlamasının sözleşmeden önce gerçekleştiği durumlarda ise katılma teorisine göre fiilî işe başlama tarihi dikkate alınmakta, böylece somut olayın koşullarına göre her iki teorinin de işçi lehine sonuç doğurabildiği görülmektedir. İş hukukunda iş ilişkisinin iş sözleşmesiyle başladığı kural olarak söylense de bunun bazı istisnaları vardır[11]. 1475 sayılı eski İş Kanununda[12] düzenlenen kıdem tazminatında, kıdemin işçinin işe başladığı tarihten hesaplanacağı; 4857 sayılı İş Kanununda[13] (İşK) yıllık ücretli iznin kazanılmasında gereken bir yıllık süre için işçinin işe başladığı tarihten hesaplama yapılacağına yer verilmiştir. İş Kanunu esas olarak sözleşme teorisini baz alırken bazı durumlarda katılma teorisine de yer vermektedir[14].

---

6 Süzek ve Başterzi, İş Hukuku, s. 247.

7 Y. 9. HD., 13.06.2008 tarih ve E. 2007/19368, K. 2008/15558 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025; Süzek ve Başterzi, s. 247.

8 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 83.

9 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, 36. Baskı, İstanbul, 2023, s. 171.

10 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 171.

11 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 172.

12 01.09.1971 tarihli 13943 sayılı R.G. 1475 sayılı Kanun.

13 10.06.2003 tarihli 25134 sayılı R.G. 4857 sayılı Kanun.

14 İşçinin fiilen işe başladığı tarihin baz alındığına ilişkin kararlar için bkz. YHGK., 18.01.2017 tarih ve E. 2014/9-2513, 2017/12 K. sayılı kararı (kararara ma.yargitay.gov.tr) E. T. 28.05.2025; Y. 22. HD., 27.02.2017 tarih ve E. 2017/5621, 2017/3914 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 28.05.2025

Mevzuatımızda Türk Borçlar Kanununda (TBK)[15] hizmet sözleşmesi ifadesi yer alırken İşK'nda iş sözleşmesi; yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (STİSK)[16] ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda[17] iş sözleşmesi ifadelerine yer verilmiştir[18]. İş sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin özelleşmiş ve farklılaşmış bir görünümüdür.

1.İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

İş Kanunu m. 2/1'de iş ilişkisi tanımı yapılarak; işçi ile işveren arasında kurulan ilişki olduğuna yer verilmiştir. İş Kanunu m. 8 uyarınca iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve işçinin bağımlı olarak iş görmeyi işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşıldığı şekilde iş sözleşmesinin asli unsurları iş görme ve ücrettir. Bununla beraber tanımda bağımlılık unsuruna da yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanununun 393. maddesinde hizmet sözleşmesi tanımına yer verilerek; işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirsiz süreyle iş görmeyi[19], işverenin de zamana, yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.

İş Kanunundaki tanıma göre iş sözleşmesinin üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Türk Borçlar Kanununa göre ise hizmet sözleşmesinin bu unsurlara ek olarak bir de zaman unsuru bulunmaktadır. Öğretide bu tanımda yapılan zaman kavramının iş akdinin belirlenmesinde bağımsız bir unsur olmadığı bağımlılık unsuruyla birlikte yardımcı nitelik taşıdığı belirtilmektedir[20].

a. İş Görme

İş görme, iş sözleşmesine konu olan işin işçi tarafından görülmesi olarak tanımlanmaktadır. Burada bahsedilen iş kavramı, gerçek kişinin ekonomik bakımdan

---

15 04.02.2011 tarihli 27836 sayılı R.G. 6098 sayılı Kanun.
16 07.11.2012 tarihli 28460 sayılı R.G. 6356 sayılı Kanun.
17 30.06.2012 tarihli 28339 sayılı R.G. 6331 sayılı Kanun.
18 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 84.
19 İş görme kelimesinin tezde bazı kısımlarda bitişik yazılma sebebi kanundan kaynaklıdır. Türk Borçlar Kanununda işgörme bitişik yazılmaktadır.
20 Süzek ve Başterzi, s. 237.

iş olarak değerlendirilebilen bütün çalışmalarıdır[21]. Bir insan eylemi olarak iş görme edimi iş sözleşmesinin temel unsurudur. Ancak hukuken başkasının fiziki veya manevi ihtiyacını gidermeye yönelik eylem olan iş başka sözleşmelerin de konusunu oluşturabilir[22]. Burada iş görmenin bedenen veya fikren, bir alet kullanarak ya da emek kullanarak gerçekleştirilmesi veya ekonomik değeri olup olmamasının bir önemi yoktur[23]. Örneğin işyerinin korunması amacıyla kapıda durmak, bir ressama modellik yapmak gibi sanatsal veya sabit bir şekilde işyerinde makineleri kontrol etmek şeklinde teknolojik bir işin iş sözleşmesinin konusunu oluşturabilmesi mümkündür[24]. İş sözleşmesinin varlığı için işin türü önem taşımaz, hatta iş görmek için hazır beklemek de iş kavramına dahildir[25].

İşçinin iş görme durumunu yerine getirmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda herhangi bir sonuç çıkarması, eser üretme, meydana getirme sorumluluğu yoktur[26]. Ek olarak işin mutlaka işverene ait işyerinde yerine getirilmesi zorunlu olmayıp; işçinin iş görme edimini işveren dışında başka kişilere karşı da yerine getirilmesi mümkündür[27].

b. Ücret

İşçi yerine getirdiği iş görme edimi neticesinde ücrete hak kazanır. Ücret iş sözleşmesinin olmazsa olmaz unsurlarından biridir, ücretsiz yapılan çalışmalar iş akdini oluşturmaz[28]. Ücret ve ücrete benzer haklar çalışma karşılığı ödenir, çalışılmayan süre için ücret istenemez[29]. Ücret işveren tarafından üstlenilen bir borçtur. Ücretin yalnızca işveren tarafından ödenmesi zorunlu olmayıp, üçüncü kişilerce de ödenebilir; ayrıca ücretin nakdi ya da ayni şekilde karşılanması

---

21 Süzek ve Başterzi, s. 237.
22 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 84-85.
23 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 173; Şükran Ertürk, **İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 106; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku**, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 23.
24 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 85; Ekmekçi ve Yiğit, s. 24.
25 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 85.
26 Ertürk, s. 106.
27 Ertürk, s. 106.
28 Süzek ve Başterzi, s. 238.
29 Y, 9. HD, 03.04.2008 tarih ve E. 2007/15990, K. 2008/7322 sayılı kararı (www.lexpera.com), Y. 9. HD., 19.10.1999 tarih ve E. 1999/16029, K. 1999/15954 sayılı kararı için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 173.

mümkündür ve bu durumda iş sözleşmesi ortadan kalkmış olmaz[30]. Ancak İşK m. 32/1 gereği asıl işin karşılığı olan ücretin para şeklinde ödenmesi zorunludur. Sözleşmede ücretin kararlaştırılmamış olması ya da ayni olarak kararlaştırılması iş sözleşmesi olmadığı anlamına gelmemektedir[31].

İş sözleşmesinde açıkça ücretin kararlaştırılmaması veya uzun süre ücret ödenmemiş olması işin karşılığının ücret oluşturmadığı neticesini doğurmaz[32]. Bu kapsamda hatır-gönül ilişkisi için yapılan iş ücret karşılığını oluşturmaz. Söz gelimi, bir kimsenin komşusuna bahçe düzenlemesi veya ekim için iş görmesi yardım kapsamında kalır, ancak yardım kapsamını aştığı ölçüde ücret karşılığı bir işten söz edilebilir[33].

c. Bağımlılık

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırt eden, ona karakteristik özelliğini veren unsur bağımlılıktır[34]. İş sözleşmesi gibi vekalet, eser sözleşmeleri de iş görme ve ücret unsurlarını içermektedir. Her üç sözleşmede de iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağlılığı vardır[35]. Ancak iş sözleşmesinin bu sözleşmelerden farkı bağımlılık unsurudur. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinde olmazsa olmaz unsur olarak kabul edilmektedir[36].

Bağımlılık unsuru, işçiyi ücret karşılığında belli veya belirsiz süreyle, işverenin emir ve talimatları altına sokmayı sağlamaktadır[37]. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır[38]. Bağımlılık hem

---

30 Ertürk, s. 107.

31 Y. 22. HD., 23.01.2018 Tarih ve E. 2017/9379, K. 2018/1117 sayılı kararı için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, s. 25, bu konuda Yargıtayın bu kararına göre kapıcının çöp toplaması karşısında kira ödemeden kapıcı dairesinde oturması ve açık bir şekilde ücret kararlaştırılmaması aradaki sözleşmenin iş sözleşmesi olmadığı anlamına gelmez.

32 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 174; Ekmekçi ve Yiğit, s. 24.

33 Ekmekçi ve Yiğit, s. 24.

34 Bağımlılık unsuruyla ilgili geniş bilgi için bkz. Sevil Doğan, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

35 Y. 22. HD., 21.02.2014 Tarih ve E. 2013/5135, K. 2014/3338 sayılı kararı (www.lexpera.com)

36 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 87.

37 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 176.

38 Y. 9. HD., 18.10.2016 Tarih ve E. 2016/20798, K. 2016/18086 sayılı kararı (www.lexpera.com)

hukuki hem kişisel bağımlılıktır[39]. Bu iş sözleşmesinin niteliğinden doğar; aslında hukuki bağımlılık iş sözleşmesinin ayırt edici unsuruyken işin görülmesi karşılığında doğrudan doğruya işçinin kişiliğine yönelik ortaya çıktığından ötürü[40] kişisel bağımlılık da söz konusudur. Bağımlılık unsuru gereği işçi iş programını kendisi ayarlamamakta işverenin çalışma ve yönetim organizasyonu/planlaması altında iş görmektedir. Bu doğrultuda işçi, işverenin denetimi ve talimatı altına girmektedir. Bağımlılığa örnek olarak; işin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, işçinin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli gösterilebilir[41]. Bunların yanında işçinin işi görürken kendi yaratıcılığını kullanması gibi hususlar bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Ancak söz gelimi, çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, karar verme özgürlüğü bulunup-bulunmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsurunu tespit etmede ölçü alınabilir[42].

Yargıtay isabetli olarak bir kararında duvar ustası olarak çalışan kişinin eser sözleşmesiyle çalıştığı iddia edilse de bağımlılık unsurunun oluştuğunu ve aradaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu kanaatine varmıştır[43]. Yine bir başka kararında iş merkezinde kapıcı olarak çalışan davacıyı, ücretini iş merkezinin aidatlarını para makbuzları karşılığında topladığını ancak ücretin şekli, kim tarafından ödendiği ile başka işyerinde sigortalı çalışmasının öneminin olmadığını, bağımlılık unsurunun gerçekleştiğini ve iş ilişkisinin olduğunu vurgulamıştır[44]. Başka bir kararında ise Yargıtay, limited şirkette %50 den fazla paya sahip olan ortak, şirket sözleşmesinde şirket kararlarının oy çokluğu ile alınması öngörülmüş ise, kendi iradesi dışında karar alınmasını engelleyebileceğinden işçi sayılmaması gerektiğine, ortağın %50 den fazla paya sahip olduğu durumlarda işçi sayılmayacağı sonucu çıkarılmaması gerektiğini, şirkette iki ortak olduğu ve şirket ana sözleşmesinde % 91 pay çoğunluğu ile karar alınacağı

39 Süzek ve Başterzi, s. 235.
40 Süzek ve Başterzi, s. 235; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 87.
41 Y. 22. HD., 30.05.2016 Tarih ve E. 2015/19491, K. 2016/15249 sayılı kararı (www.lexpera.com)
42 Süzek ve Başterzi, s. 238.
43 Y. 3. HD., 04.02.2021 Tarih ve E. 2020/4169, K. 2021/919 sayılı kararı (www.lexpera.com)
44 Y. 9. HD., 18.10.2016 Tarih ve E. 2016/18122, K. 2016/18067 sayılı kararı (www.lexpera.com)

öngörülmüş ve kendisi ile sözleşme akdedilen ortak %10 paya sahip ise, şirkette karar alınmasını engelleyici paya sahip olduğundan işçi sıfatını kazanamayacağını, bu tür durumlarda başkasının yönetimi altında bir iş organizasyonu içerisinde başkasının emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışmanın söz konusu olmayacağını, limited şirket müdürü işçi sayılamayacağı gibi limited şirkette sembolik bir paya sahip olmayan ve/veya ana sözleşmeye göre kararların alınmasını etkileyecek paya sahip olanların işçi sayılmayacağına, şirket ortağına kazanç payını aşan miktarda bir ücretlendirme yapılması da ortağın işçi sayılmasına engel teşkil edeceğine ve bu durumda ortak için Sosyal Güvenlik kuruluşlarına primlerin yatırılmış olması o kişinin işçi sayılmasını gerektirmeyeceğini zira primlerin iş sözleşmesi kurmadığına vurgu yaparak davacının ağırlıklı hisse payına sahip olmadığı ve davacıya kazanç payını aşan miktarda bir ücretlendirme yapılmadığı için iş ilişkisi olduğu kanaatine varmıştır[45].

Yargıtay, özellikle eski tarihli kararlarında bağımlılık unsurunu değerlendirirken, işin işverene ait işyerinde görülmesini belirleyici bir kriter olarak dikkate almaktaydı[46]. Ancak günümüzde işin görüldüğü yer sadece işverene ait işyerinde olmamakla birlikte çeşitli yerlere taşınmıştır hatta uzaktan çalışan işçinin evi bile bu anlamda işyerini oluşturmaktadır[47]. Bu durum, işçinin fiziken işverenin fiili gözetimi altında olmaması, bağımlılık unsurunu zedelemez. Örneğin, evden veya uzaktan çalışma modelinde işverenin verdiği iş, işverenin işyerinde görülmese de onun verdiği emir ve talimatlar doğrultusunda işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu altında görülür[48]. Günümüzde gelişen teknoloji ve değişen dünya düzeniyle birlikte bağımlılık unsurunun dar yorumlanmayıp biraz daha esnekleşebilmesi gerekmektedir. Yalnızca gelişen ve değişen teknoloji ve ekonomi değil bunun öncesinde de bazı meslek gruplarında, satış elemanları, bakım-onarım işlerinde çalışanlar, ilaç dağıtıcıları, tercüme işleri, konfeksiyon vb. işlerde çalışanlar, klasik anlamda işyeri dışında faaliyet göstermekteydiler[49]. Yani bağımlılık unsurunu sürekli işverenin gözetim ve talimatı altında olarak değil sınırları çizilen bir iş

---

45 Y. 22. HD., 01.07.2019 Tarih ve E. 2017/23244, K. 2019/14668 sayılı kararı (www.lexpera.com)

46 Y. HGK, 13.04.1977 Tarih ve E. 1976/9-1635, K. 1977/355 kararı bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 176.

47 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 177.

48 Ekmekçi ve Yiğit, s. 25.

49 Süzek ve Başterzi, s. 287.

organizasyonu çevresinde işçinin iş görmesi olarak değerlendirmek gerekir[50]. Ayrıca bağımlılık unsuru yapılan işe ve işçiye göre de değişiklik göstermektedir; işyerinde üst düzey yöneticiler veya belli bir mesleğe ve uzmanlığa sahip kişiler ile daha vasıfsız işlerde çalışan kişilerin bağımlılık durumu da aynı olmayabilir[51].

Türk Borçlar Kanununun 399. maddesinde işverenin işin düzenlenmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği, talimat verebileceği, işçilerin de dürüstlük kuralları çerçevesinde uymakla yükümlü olduğu düzenlenmektedir. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru teknik/ekonomik bir bağımlılık değil, hukuki/kişisel bağımlılıktır; buradaki bağımlılık otorite/bağımlılık şeklinde işverenin işçinin kişiliğinde bazı hak ve yetkilere sahip olmasıdır[52]. Hukuki bağımlılık, çalışma düzeninin, çalışma programının işveren tarafından düzenlenmesi, araç ve gereçlerin işveren tarafından sağlanması olarak ifade edilirken çalışanın da kendisine tabi ücretli çalışanının olmaması gerektiği hususunu içerir[53].

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran temel farkın özellikle bağımlılık unsuru üzerinde yoğunlaştığı ifade edilmelidir. Bu farklılıklar öncelikle iş sözleşmesinde bağımlılık unsuru dolayısıyla işverenin iş görme sırası ve bu edimin yerine getirilme sürecinde organize yetkisi varken diğer sözleşmelerde genel olarak ortaya çıkabilecek talimatlar edim sonucuna yönelik olmaktadır[54]. İş sözleşmesinin temel olarak karşılaştırıldığı iki sözleşme vardır bunlar eser (istisna) ve vekalet sözleşmeleri. Eser sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen, bir tarafın eser meydana getirip teslim etme borcu altına girdiği yüklenici, diğer tarafın da karşılığında bir bedel ödeyen iş sahibi olduğu sözleşmedir (TBK m. 470). Vekalet sözleşmesi ise bir kişinin (vekalet veren) bir başka kişiyi (vekil) kendi adına ve hesabına belirli işleri yapmak üzere yetkilendirdiği bir sözleşmedir (TBK m. 502). Vekalet sözleşmesi istisna sözleşmesinden farklı olarak ücretsiz de olabilir ancak sözleşme veya teamül varsa vekil, ücrete hak kazanır (TBK m. 502/3). Bunun yanında eser sözleşmesinde belli bir sonucun elde edilmesi beklenirken vekalet sözleşmesinde böyle bir sonuç yerine önemli olan iş görme, çalışmaktır. İş sözleşmesini bu sözleşmelerden ayıran belirgin özelliği bağımlılık unsurudur. Nitekim eser sözleşmesinde bağımlılık unsuru yoktur

50 Ekmekçi ve Yiğit, s. 26.
51 Süzek ve Başterzi, s. 240.
52 Ertürk, s. 108.
53 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 88.
54 Ertürk, s. 108.

veya bu unsur çok belirgin değildir; yani yüklenicinin sorumluluğu işin sonucuna yöneliktir, işin yapılma süreci, nerede yapılacağı iş sahibi tarafından değil yüklenici tarafından belirlenmektedir, hatta yüklenici yanında başkalarını da çalıştırabilmektedir[55]. Bu durumu bir örnekle somutlaştıracak olursak, bir mühendisin işyerinde işverenin emir ve talimatı altında çalışması iş akdine vücut verirken mühendisin, iş sahibinin arsası üzerinde bir bina yapımını üstlenmesi eser sözleşmesine vücut verir[56]. Vekalet sözleşmesinde de ayırt edici unsur bağımlılıktır. Yargıtay, idareye bağlı bir müdürlükte vahidi ücret karşılığı ağaç kesim, sürütme, taşıma işlerinde çalışmakta iken kesilen ağacın üzerine düşmesi sonucu ölen kişinin durumunun iş kazası sayılıp sayılamayacağı konusunda verdiği kararda; ilk başta eser sözleşmesi gibi gözükse de davalı işverenle arasındaki ilişkide, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek durumda olmasını, edimleri ile ilgili işverenin buyruklarına uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığının bulunması ve genel olarak işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda onun tarafından sağlanacak teknik destek ile onun denetim ve gözetiminde yapılması gereken çalışmanın; zaman ve bağımlılık unsurlarını bünyesinde barındırdığını dolayısıyla hizmet akdi, iş ilişkisinin olduğu kanaatine varmıştır[57]. Antalya Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında, davacının gazetece dağıtıcısı olarak davalının gazete ve dergilerinin günlük dağıtımını yaptığını, aradaki sözleşmenin eser mi iş sözleşmesi mi olduğu noktasında husumet olduğunu değerlendirmiş, olayda davalı tanığının; davalı firmanın davacıya kendi arabasıyla dağıtım yaparsa 500-TL ödeyeceğini ve davacının ek gelir için kendi aracıyla dağıtım yaptığı söylemi üzerine mahkeme taraflar arasında iş ilişkisi bulunduğunu değerlendirmiştir[58].

Vekalet sözleşmesinde vekil ve vekalet veren arasındaki emir-talimat-yönetim ilişkisi iş sözleşmesindeki kadar sıkı değildir, vekil işin görülmesinde yer ve zaman açısından daha bağımsız ve serbesttir[59]. İş ilişkisinde işçinin işverenin emir ve talimatlarına uymasının yanı sıra onun sağladığı imkân/araçlarla, önceden

---

55 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 179, Ekmekçi ve Yiğit, s. 31; Y. 9. HD., 03.02.2021 Tarih ve E. 2020/1924, K. 2021/3388 sayılı kararı (www.lexpera.com)

56 Süzek ve Başterzi, s. 243-244.

57 Y. 10. HD., 15.02.2016 Tarih ve E. 2014/22488, K. 2016/1895 sayılı kararı (www.lexpera.zom)

58 Antalya BAM, 9. HD., 01.10.2020 Tarih ve E. 2020/1219, K. 2020/2072 sayılı kararı (www.lexpera.com)

59 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 180; Ekmekçi ve Yiğit, s. 33; Y. 9. HD, 15.06.2021 Tarih ve E. 2021/4578, K. 2021/10266 sayılı kararı (www.lexpera.com)

kararlaştırılan yer ve zamanda, alt/üst şeklinde iş görülürken, vekalet ilişkisinde işi alan tarafından uygun görülen yer ve zamanda hatta yanında başkalarını da çalıştırarak, iktisaden iş sahibinden oldukça bağımsız şekilde iş görülür[60]. Bunun yanında vekalet akdiyle iş akdinin ayrılmasında en önemli noktalardan biri de ücrettir, vekalet sözleşmesinde ücret zorunlu unsur değildir, bu sebeple iş ücret karşılığında yapılmıyorsa kural olarak vekalet ilişkisi olduğu da söylenebilir[61]. Davacının davalı site yöneticiliği nezdinde dışardan seçilmiş yönetici olarak çalıştığı Yargıtay kararında, davalı site yöneticiliği karar defterindeki kayıtlar, noterlik tarafından düzenlenen imza sirküleri ve diğer delillerden davacının davalı site yöneticiliği adına vekaleten iş gördüğü davacı ile davalı site yöneticiliği arasında hizmet akdinin varlığı için aranan zaman ve bağımlılık unsurları koşullarının oluşmadığı, hukuki ilişkinin niteliğinin vekalet akdine dayandığına karar verilmiştir[62].

Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren - eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağlılığı vardır, ancak iş sözleşmesinde işçi, edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek durumundadır[63].

Bir sözleşmenin iş sözleşmesi mi yoksa başka bir sözleşme mi olduğu noktası somut olaya göre değişiklik gösterebilecektir. Bu sebeple tarafların aralarında nasıl niteliklerine bakılmaksızın hukuki açıdan iş sözleşmesinin bilhassa bağımlılık unsuru anlamında değerlendirme yapmak gerekecektir.

---

60 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 180.

61 Süzek ve Başterzi, s. 238.

62 Y. 21. HD., 06.06.2016 Tarih ve E. 2015/15957, K.2016/9299 sayılı kararı (www.lexpera.com)

63 İstanbul BAM 37. HD., 05.01.2024 Tarih ve E. 2023/2051, K. 2024/9 sayılı kararı, *"... davacının şirkette hissedar bulunduğu, ancak temsil yetkisinin bulunmadığı, ortaklar kurulu kararı ile şirketi temsile yetkili müdür olarak atandığı, yetkili müdür olarak görev yaptığı sürede taraflar arasındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olduğu, davaya konu olan dönemleri arasında ise yönetim kurulunda ve temsil organında yer almadığı ve şirketi temsile yetkili olmadığı gözetildiğinde (...) davacının davalı işverenliğin otoritesi altında ve ona bağımlı olarak çalıştığı ayrıca davacının alınacak kararları etkileyecek bir paya sahip olmadığı da gözetildiğinde bağımlı ve ücretli çalışmasının baskın olması sebebiyle bu döneme ait dava konusu ettiği işçilik alacakları yönünden davaya bakmaya İş Mahkemesi görevlidir*." (www.lexpera.com) E.T. 26.03.2024

2. İş Sözleşmesinin Özellikleri

İş sözleşmesi özel hukuk alanında[64], esas itibarıyla borçlar hukuku kapsamında değerlendirilen ve iki tarafa borç yükleyen sürekli bir borç ilişkisi doğuran sözleşme türüdür. İş sözleşmesinin iki tarafa da borç yüklemesi işçiye iş görme işverene de ücret ödeme borçlarını yükler. Ancak sosyal düşüncelerin de etkisiyle bazı durumlarda[65] işçi iş görmese de ücret ödenir. İş sözleşmesinde ücret her ne kadar asli edim niteliğinde olsa da, satış veya kira sözleşmelerinde olduğu gibi bir mal ilişkisi değil, taraflar arasında kişisel ve sürekli bir ilişki kurulması söz konusudur[66]. Bu kişisel ilişkinin temelini de güven oluşturur[67]. İş sözleşmesinin konusu satış, kira, trampa gibi sözleşmelerde olduğu gibi malvarlığı değil işçinin emeğidir[68].

Türk Borçlar Kanunundaki hizmet akdi, Deniz İş Kanunundaki[69] (DİK) hizmet akdi, Basın İş Kanunundaki[70] (BİK) iş akdi ve İş Kanundaki iş sözleşmesinin hepsi aynı anlama gelmektedir[71]. İş Kanununda iş sözleşmesine ilişkin uygulanacak bir hüküm bulunmadığında Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin kuralları burada da düzenleme yoksa Türk Borçlar Kanunun genel hükümleri uygulama alanı bulmaktadır, burada da bir boşluk olursa veya hüküm iş ilişkisine uygun düşmezse hakimin hukuk yaratması yoluna gidilir[72].

---

64 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 183; *işverenin gerçek kişi ya da tüzel kişi olması bu durumu değiştirmez. Hatta kamu iktisadi teşebbüsleri veya devletin işveren olması özel hukuk alanına giren iş sözleşmesine taraf olarak işçi çalıştırması mümkündür.*

65 Hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatillerde, evlenme izni, ölüm izni, analık izni, mazeret izinleri, zorlayıcı nedenlerle verilen izinler, işçinin hastalığı halinde (sadece aylık ücret alanlar için söz konusu), maktu aylıkla çalışmada, iş kazası sonrası iş göremezlik sürecinde, analık sigortasında geçici iş göremezlik ödeneği, Basın İş Kanununda kadın gazeteciye doğum halinde, Basın İş Kanununda talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazetecinin ücret hakkını muhafaza edeceği, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gibi; bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 364-365-366; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 91-92; Makas, s. 169-174.

66 Süzek ve Başterzi, s. 248; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 183-184, *işçinin ve işverenin iş sözleşmesinden doğan işin yapılması ve ücret borçlarına, işçi için sadakat, itaat borçları; işveren için işçinin sağlığını gözetme, eşit davranma borçlarının eklenmesi kişisel nitelikte olması anlamda örnek teşkil eder;* Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 90, *işçinin yetenekleri, mesleki bilgisi, tecrübesi gibi objektif vasıflar, mizacı, tavı gibi sübjektif vasıfları iş sözleşmesinde/kişisel özellik arz etmesinde belirleyicidir.*

67 Süzek ve Başterzi, s. 248.

68 Ertürk, s. 109.

69 29.04.1967 tarihli ve 12586 sayılı R.G. 854 sayılı Deniz İş Kanunu

70 20.06.1952 tarihli ve 8140 sayılı R.G. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

71 Süzek ve Başterzi, s. 249.

72 Süzek ve Başterzi, s. 250.

II. ÜCRETSİZ İZİN

A. Genel Olarak

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işverenlerin üretimi düşürmek veya durdurmak istediklerinde ortaya çıkan ücretsiz izin, kanunda düzenlenmeyen askı hallerinden biridir[73]. Bu durum, işçiler için genel ve sınırsız bir ücretsiz izin hakkının mevcut olmadığını, ancak belirli koşulların sağlanması halinde ve mevzuatta öngörülen sınırlı hallerde ücretsiz iznin söz konusu olabileceğini ifade etmektedir[74].

Ücretsiz izin ülkemizde ilk olarak 1994 ve 1998-2001 yıllarındaki ekonomik kriz döneminde görülmüş[75] sonralarda özellikle tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgınında yaygın bir biçimde uygulama alanı bulmuştur.

Kanun, bazı ücretsiz izin durumlarını açıkça düzenlemiştir[76]. İş Kanunu m. 24/III ve 25/III maddelerinde öngörülen zorlayıcı nedenlerin varlığı hâlinde, işverenin bir haftalık süre sonunda sözleşmeyi feshetmemesi, askı halinin örtülü veya açık biçimde sürdüğünü ve bu süreçte işçinin ücretsiz izinde sayıldığını göstermektedir. Bu hal ücretsiz iznin uygulamada çıkan ilk halidir[77]. Bunun dışında, İş Kanununun 56. maddesinde yer alan yıllık ücretli izne ek yol izni, 74. maddesinde düzenlenen doğum sonrası ücretsiz izin gibi ücretsiz izin hallerinin de mevzuattan doğduğu görülmektedir.

Uygulamada sık karşılaşılan bir diğer ücretsiz izin türü ise, taraf iradeleriyle oluşan ücretsiz izindir[78]. Bu tür, işverenin teklifine karşılık işçinin yazılı onayı ile kurulmakta ve genellikle işçinin bireysel talebi veya geçici nedenlerle işten uzak kalma ihtiyacı üzerine gelişmektedir. Diğer askı hallerinde olduğu gibi ücretsiz izin de feshin

---

73 Sadece yıllık ücretli izne ve analık iznine ilişkin düzenlemelerde ücretsiz izne yer verilmiştir Manav Özdemir, s. 133; Taşkent, s. 20; ücretsiz iznin yargı kararlarıyla şekillendiğini belirtildiğine ilişkin Murteza Aydemir, "Yeni Koranavirüs Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 164, 2020, ss. 791-804, s. 803; Pelin Kımız, **Ücretsiz İzin**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022, s. 7-8.

74 Mustafa Baysal, "İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi", Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 9, Yıl: 9, Sayı: 24, 2020/2, ss. 270-285, s. 279.

75 Yeliz Aktaş, **İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s. 95.

76 Çalışmanın ikinci bölümünde bahsedilmiştir.

77 Aktaş, s. 96.

78 Aktaş, s. 96.

son çare olması ve iş güvencesi ilkelerine hizmet eder. Ücretsiz izin de diğer askı halleri gibi belirli şartlara bağlanmıştır. Askı kavramını anlatırken değindiğimiz şartlar askı halinin bir türü olan ücretsiz izin durumunda da geçerlilik gösterir. Özellikle ifa/kabul imkansızlığının geçici nitelikte ve makul süreye bağlanması iradi ücretsiz izin durumunda oldukça önemlidir. İşçiye ücret ödenmediği ve işçinin korunmasının gerektiği askı hali döneminde süre muhakkak öneme sahiptir. Bu süre sınırsız olamaz[79].

B. Ücretsiz İznin Unsurları ve Koşulları

Ücretsiz izinle ilgili mevzuatımızda özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple uygulanabilme koşulları net olarak belirli değildir[80]. Temel koşul işçi ile işverenin ücretsiz izin konusunda anlaşmalarıdır. Ancak işçinin ücretsiz izne muvafakat etmesi veya toplu iş sözleşmesinde bunu uygun gören bir düzenleme bulunması durumunda[81], ücretsiz izin uygulaması geçerli sayılacaktır[82]. Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınmasının bir türü olup, bu süreçte asli edim yükümlülükleri ertelenirken, tali edimlerin ifası devam edebilmektedir. Ancak ücretsiz izin hâlinden

---

79 Süzek ve Başterzi, s. 528.

80 Akın, s. 51.

81 Ücretsiz izin döneminde sıfır ücret ödemesi öngören toplu iş sözleşmesi hükümlerinin işçi hakkında doğrudan bağlayıcı olmadığı, ayrıca İşK m.22/1 uyarınca işçinin onayına başvurulması gerektiği görüşü için bkz. Kabakcı, s. 123; bunun yanında Yargıtay'ın bu konuda işveren ile işçi sendikasının tarafı bulundukları toplu iş sözleşmesindeki yetkiye dayanarak yaptıkları ücretsiz izin konulu protokolün işçileri doğrudan bağladığını, ayrıca kabullerinin gerekmediği görüşünde olduğu Y. 9. HD., 17.04.2008 tarih ve E.2007/16061, K. 2008/9035 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025, bu duruma itirazla iş sözleşmesini sona erdiren işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceği ancak ihbar tazminatına hak kazanamayacağı ifade edilmektedir, aksi yönde Y. 9. HD., 07.10.2008 tarih ve E. 2007/27250, K. 2008/25924 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, Bu Yargıtay kararında, toplu iş sözleşmesinde işverenin ücretsiz izin uygulamasına tek taraflı ve keyfi olarak karar vermesinin edimler arasında dengesizlik yarattığı, bu nedenle uzun yıllar çalışan işçinin ücretsiz izne çıkarılması durumunun işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturacağı ve kıdem tazminatı talebinin kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

82 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, ve Baskan, s. 171. Ücretsiz izin süresince sıfır ücret öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri işçi açısından doğrudan bağlayıcı değildir ve İş Kanunu m.22/1 uyarınca işçinin onayının alınması gerekir; ancak ücretsiz izin döneminde belirli oranda ücret ödenmesini öngören hükümler, işçiler açısından doğrudan bağlayıcı kabul edilebileceğine ilişkin Mahmut Kabakcı, "Geçerli Nedene/Sendika ile Yapılan Protokole Dayanan Ücretsiz İzin Uygulamasının İşçi Tarafından Reddi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 111-127, s. 123. Yargıtay ise bir kararında belli bir süreyle sınırlı olarak bu tür kayıtlara yer verilebileceğini kabul etmektedir. Y. 9HD., 05.04.2007 tarih ve E. 2007/1324, K. 2007/9484 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; aksi yönde Y. 9. HD., 07.10.2008 tarih ve E. 2007/27250, K. 2008/25924 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

söz edilebilmesi için işçinin iş görme edimini yerine getirmemesine ek olarak işyerinde fiilen bulunmaması gerekir; aksi durumda ücretsiz izin değil, başka bir askı hali, işçi işyerinde hazır bulunduğu halde kendisine iş verilmemesi gibi durumlar, genellikle ücretsiz izin değil, başka askı halleri örneğin işverenin işçiyi çalıştırmaktan kaçınması (örneğin zorlayıcı nedenler), görevden uzaklaştırma veya kısa çalışma gibi gündeme gelir[83].

Ücretsiz iznin unsurları ve koşulları öncelikle her iki tarafın da kabul ettiği meşru bir sebebe dayalı olarak asli edimlerin ifa edilmemesi[84], tarafların rızası[85], belirli bir süre için verilmesi ve yazılı olarak gösterilmesi şeklindedir[86]. Bunların yanında edimlerinin yerine getirilmemesinin meşru sebebe dayanması ve illiyet bağı da unsurlar arasında vurgulanmaktadır[87]. Mevzuattan doğan sebeplere dayalı ücretsiz izin uygulamasında meşru sebep doğrudan kanunda yer verilen haldir[88]. Ücretsiz izin uygulamasında illiyet bağı, işçinin iş görme borcunu ve işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi arasındaki nedensellik ilişkisinin bu uygulamadan kaynaklanması, yani her iki tarafın da temel edimlerini yerine getirmemesinin sebebinin ücretsiz izin olması anlamına gelmektedir[89].

---

83 Otru, s. 38; Özgür Oğuz, **Ücretsiz İzin**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 7.

84 Otru, s. 29, meşru sebep kanundan da taraf iradelerinden de doğabilir; Oğuz, s. 6.

85 Y. 9. HD., 23.06.2003 tarih ve E. 2003/1162, K. 2003/11821 sayılı kararı, (www.legalbank.com, E.T.:21.11.2024): "*…Her ne kadar izin dilekçesinde ücretsiz izin sözcükleri yer almamış ise de davalı tanıklarının dahi, davacının ücretsiz izine çıkarıldığını beyan etmiş olmaları karşısında davacının baskı ile ücretsiz izin dilekçesi imzaladığı şeklindeki iddiasının samimi kabul edilmesi gerekir… Yasalarımızda* ***işçinin açıkça kabulü olmadan*** *ücretsiz iznin geçerli olacağına dair bir hüküm bulunmadığı gibi, Dairemizin yerleşmiş uygulamaları da bu yoldadır. Böyle olunca olayda davalının haksız feshi bulunduğunun kabulü gerekir*." İstisnaları vardır. Özellikle Koronavirüs döneminde işverene fesih yasağı getirilmiş bunun karşılığında tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir. Buna ayrıca III. Covid-19 Pandemisinde Ücretsiz İzin başlığı altında değinilecektir.

86 Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 3, 2005, ss. 53 – 94, s. 75. (Feshe Karşı Koruma)

87 Otru, s. 28; Kımız, s. 9; Oğuz, s. 6.

88 Kımız, s. 12.

89 Kımız, s. 13.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda ücretsiz izin için karşılıklı tarafların rızalarının bulunması gerektiğine vurgu yapmıştır[90]. Özellikle bir kararında, her ne kadar izin dilekçesinde ücretsiz izin sözcükleri yer almamış ise de davalı tanıklarının dahi, davacının ücretsiz izine çıkarıldığını beyan etmiş olmaları karşısında davacının baskı ile ücretsiz izin dilekçesi imzaladığı şeklindeki iddiasının samimi kabul edilmesi gerektiğini, iznin başlangıç tarihi olan 3.11.1999'dan hemen iki gün sonra icra takibinde bulunmasının da bu düşünceyi doğruladığını, işçinin açıkça kabulü olmadan ücretsiz iznin geçerli olacağına dair bir hüküm bulunmadığını, Dairenin yerleşmiş uygulamalarının da bu yolda olduğunu vurgulayarak işverenin haksız feshi olarak nitelendirmiştir[91]. Sadece bu kararda değil birçok kararında Yargıtay, tarafların rızası olmadan yapılan ücretsiz izni işveren feshi saymış ve öncelikle işçinin yazılı muvafakatini aramıştır[92]. İşverenin ücretsiz izin teklifini usulüne uygun yapmaması hâlinde, işçinin çalışmak üzere işyerine gelmesi durumunda sözleşme devam etmekte sayılırken, işverenin işçiyi işyerine almaması fiili fesih olarak değerlendirilmekte ve bu durumda işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmaktadır[93].

---

90 Y. 9. HD., 23.02.2022 tarih ve E. 2022/1756, K. 2022/2268 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 21.11.2024: "*Ücretsiz izin uygulaması bir tarafın talebini diğer tarafın **kabulüyle** yapılabilir. Bu hem işçi hem de işveren bakımından geçerlidir. Nitekim, işçinin de hangi nedene dayanırsa dayansın, ücretsiz izin talebi işverenin kabulü ile sonuç doğurur. İşçinin de tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkması mümkün değildir*."; Y. 9. HD., 25.02.2016 tarih ve E. 2014/31153, K. 2016/4095 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025; Y. 9. HD., 19.01.2006 tarih ve E. 2005/16574, K. 2006/587 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025; Y. 9. HD., 24.05.2007 tarih ve E. 2006/30640, K. 2007/16360 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025; Y. 9. HD., 08.11.2004 tarih ve E. 2004/7127, K. 2004/25124 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025

91 Y. 9. HD., 23.06.2003 tarih ve E. 2003/1162, K. 2003/11821 sayılı kararı (www.legalbank.com, E.T.:04.03.2025)

92 Y. 9. HD., 08.11.2004 tarih ve E. 2004/7127, K. 2004/25124 sayılı kararı (www.legalbank.com, E.T.:04.03.2025); işveren feshi sayarak ihbar ve kıdem tazminatlarının işçiye ödenmesine ilişkin bkz. Y. 9. HD., 17.02.2020 tarih ve E. 2017/15110, K. 2020/2319 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 22. HD., 17.09.2018 tarih ve E. 2015/35126, K. 2018/18937 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 22. HD., 24.05.2013 tarih ve E. 2012/23016, K. 2013/12156 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 04.03.2020 tarih ve E. 2016/15183, K. 2020/3692 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; öğretide bu içtihadın kötüniyetli olarak işçinin feshe bağlı haklarını engellemek isteyen işverenlere uygulanması gerektiği bunun dışında işveren temerrüdü hükümleri uygulanmasının gerektiği belirtilmiştir, bkz. Birben, 7244, s. 97; Altunkaya, s. 10; Y. 9. HD., 07.05.2002 tarih ve E. 2002/3282, K. 2002/7216 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., E. 2005/28701, K. 2005/40137 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; işveren feshi saymadığı karar için bkz. Y. 9. HD.,06.12.2000 tarih ve E. 2000/13381, K. 2000/18384 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; bu ve benzer kararların eleştirisi için Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 76.

93 Otru, s. 71.

Öğretide bir görüş tarafından Yargıtay'ın işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamasını doğrudan işverenin eylemli feshi olarak nitelemesi isabetli bulunmamakta; somut olayın koşullarına göre işveren temerrüdü mü, fesih mi yoksa başka bir hukuki durumun mu söz konusu olduğunun ayrıca değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir[94]. Yargıtay eskiden beri verdiği kararlarda işçinin açık bir iradesi olmadan, uzunca bir süre ücretsiz izne çıkarılmasının işe son verme anlamını taşıdığını belirtmektedir[95]. İş sözleşmesinde hem işçi hem işveren edimin niteliğine göre alacaklı ve borçlu sıfatını taşıyabilir; işverenin, işçinin çalışmaya hazır olmasına rağmen işi kabul etmemesi hâli alacaklı temerrüdü olup Türk Borçlar Kanunu m. 408'de özel olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda, işverenin usule aykırı ücretsiz izin teklifinde bulunması veya işçiyi fiilen çalıştırmaması temerrüt hâli doğurur. Yargıtay geçmiş tarihli kararında işveren temerrüdü için işçinin işyerine gelmesini şart koşarken[96], öğretide işyerine fiilen gelme olmasa da temerrüdün oluşacağı ve bu durumda iş sözleşmesinin geçerliliğini koruyacağı kabul edilmektedir[97]. İşverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulaması işçi bakımında haklı nedenle fesih sebebidir[98]; ancak

---

94 Otru, s. 79.

95 Y. 9. HD., 27.04.1998 tarih ve 1998/5112 E., 1998/7788 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD, 26.10.2000 tarih ve E. 2000/10391, K. 2000/14924 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 06.11.2000 tarih ve E. 2000/10727, K. 2000/15414 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 04.12.2008 tarih ve E. 2007/31333, K. 2008/33412 sayılı kararı (www.lexpera.com, E.T.02.02.2025), Yargıtay bu kararında, bir otelde çalışan davacının çalıştırılmayacağının bildirildiğini, bunun üzerine davacıyı 20 günlük ücretsiz izne ayırdıklarını bunu davacının da kabul ederek ücretsiz izin kağıdını imzaladığını, ancak davacı daha sonra başka bir şirkette iş bulduğundan ve davalı işverenin bulduğu yeni işi kabul etmediğinden iş akti sona ermiş; Yargıtay bu durumu, işverenin işçiye ücretsiz izin vermesini, iş sözleşmesinin feshi niteliğinde değerlendirmiş, ücretsiz izne çıkarılan davacı işçinin başka bir iş bulmuş olmasının, mevcut hukuki durumu değiştirmediğini, ayrıca, davalı şirketin davacı işçiye başka bir iş bulamamasının sorumluluğunun, işçiye yüklenemeyeceğini, işçinin ücretli izin belgesini imzalaması, sadece tebligat işlevi gördüğünü, bunun imzalanması kabul anlamına gelmediği şeklinde karar vermiştir; Y. 9. HD., 11.03.2014 tarih ve 2012/1835 E., 2014/7866 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025

96 Y. 9. HD., 26.11.1993 tarih ve E. 1993/15509, K. 1993/17401 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

97 Otru, s. 72-77.

98 Ücretsiz izin önerisini kabul etmeyen işçinin haklı nedenle fesihte bulunduğu içtihatın da geçerliliğini yitirdiğini, işçinin değişikliğe rıza göstermemesi durumunda işverenin geçerli neden göstererek süreli feshe gidebileceğini belirtildiğine ilişkin Engin, işletme gerekleri, s. 108. Alacaklı temerrüdüne de gidebileceği veya haklı nedenle feshedebileceğine ilişkin bkz. Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229; Süzek, Askı, s. 47. işçinin ücretsiz izni kabul etmemesi ve işverenin de değişiklik feshi yoluna gitmemesi halinde, işçiye iş verilmemesi askı hali oluşturmaz; zira çalışma koşullarının tek taraflı olarak değiştirilemeyeceği bu durumda, işverenin feshi olarak değerlendirilmelidir Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 175. Özlem Keskin, **Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 142.

bu durumda işçi ihbar tazminatı alamayacağı gibi iş güvencesinden yararlanma imkânı da olmayacaktır[99]. Ayrıca ücretsiz izin sürerken de işçinin başta rızası alınsa da işçinin rızasını aşar şekilde uygulanırsa bu da haklı fesih sebebi teşkil eder.

Kanaatimizce de ücretsiz iznin unsurlarından en temel olanları tarafların karşılıklı rızası özellikle de işçinin rızasının verilişidir. Ücretsiz izin uygulamasının hukuki zemine oturabilmesi için, meşru bir sebebin varlığı ve bu sebep ile uygulama arasında bir illiyet bağının bulunması gerekir. Bunun dışında yazılılık, sebep, süre ve geçicilik durumlarına aşağıdaki başlıklarda ayrıca yer verilmiştir.

C. Tarafların Anlaşmasıyla (İradi) Ücretsiz İzin

Ücretsiz izin işçinin çalışma koşularında esaslı bir değişiklik oluşturur ve işçinin İş Kanununun 22. maddesinde öngörülen prosedüre uyun olarak yazılı onayının alınması gerekir. Benzer şekilde işçinin de işverenin onayı olmadan, kanunda öngörülen özel durumlar dışında, ücretsiz izne ayrılması mümkün değildir[100]. İş Kanununun m. 22 uyarınca, işverenin bu yöndeki teklifine işçinin yazılı onay vermesi halinde, ücretsiz izin uygulaması hukuka uygun hale gelir. Bunun yanında, doğum sonrası ya da yol izni gibi ücretsiz izin halleri ise kanunda açıkça düzenlenmiş ve işçinin talebine bağlanmıştır[101].

Kanundan doğan ücretsiz izin, tanımlanmış somut duruma göre işveren iradesi olmadan mevzuattan kaynaklanan askı halidir[102]. İradi olmayan ücretsiz izin mevzuatımızda çeşitli somut durumlara atfedilmiştir[103]. İradi ücretsiz izin ise tarafların karşılıklı anlaşmalarına dayanarak sözleşmelerinin askıya alınması, iş görme ve ücret borçlarının makul süreliğine ertelenmesidir. İradi ücretsiz izin ile kanundan doğan ücretsiz izin arasındaki temel fark ücretsiz iznin hukuki sebebinde ortaya çıkmaktadır[104]. Bazı görüşlerce ücretsiz izin uygulaması, belirli koşullar altında hem

---

99 Otru, s. 78

100 İşçinin önerisinin de işveren tarafından kabul edilmesine ilişkin bkz. Y. 9. HD., 25.02.2021 tarih ve E. 2021/463, K. 2021/5112 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

101 Otru, YL tezi, s. 11.

102 Otru, YL tezi, s. 12.

103 Örneğin; evlenme izni, ölüm izni, analık izni, yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu olduğu yer dışında başka yerde geçirecekse işçiye yol izni, mazeret izinleri gibi; ücretsiz iznin mevzuatta sınırlı sayıda düzenlediğine ilişkin bkz. Kımız, s. 12.

104 Hem iradi hem kanundan doğan ücretsiz iznin sonuçlarının aynı olduğunu ve iş sözleşmesinin askıya alındığı yönünde Otru, s. 24.

işveren hem de işçi açısından avantajlar sağlayabilmektedir. Zira işveren, iş sözleşmesini feshetmeksizin ve işten çıkarma maliyetlerine katlanmaksızın faaliyetlerine geçici olarak ara verebilmekte, işçi ise gelir güvencesinden yoksun kalmak pahasına da olsa işini tamamen kaybetmeksizin çalışmama sürecine katlanmayı tercih edebilmektedir[105]. Ancak her halükârda işçinin ücretsiz izni kabulde yararı olup olmadığını araştırmak ve iradenin sağlıklı olup olmadığını değerlendirmek büyük önem taşıyacaktır[106]. Bu hususta işçinin izin hakkı, tamamen kendi iradesine bağlı olup, işverenin herhangi bir yönlendirmesi veya baskısı hukuka aykırı olacaktır[107].

İş Kanunu m. 22'nin ikinci fıkrasında belirtildiği gibi taraflar anlaşarak çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapabilirler. Bu durumda anlaşma ifadesinden ne anlamamız gerektiğine odaklanmak gerekir. Bu bağlamda "anlaşma"dan kastedilen, işverenin önerisine karşı işçinin baskıdan uzak şekilde verdiği açık ve yazılı onaydır. Nitekim Yargıtay da bu doğrultuda, geçerli bir anlaşma için işçinin iradesinin serbestçe oluşmuş olması gerektiğini vurgulamaktadır[108].

Ücretsiz iznin hukuka uygun şekilde uygulanabilmesi, tarafların iradelerinin yalnızca varlığıyla değil, aynı zamanda açıkça birbirine uygun ve geçerli şekilde karşılıklı olarak beyan edilmiş olmasıyla mümkündür. Zira bu durumda işçi veya işverenin yaptığı teklif icap, karşı tarafın onayı ise kabul niteliği taşıyacaktır. Borçlar hukukundaki irade sakatlığı halleri de bu irade beyanlarının geçerliliğini

---

105 Özellikle kanundan doğan askı hallerinde grev gibi daha çok işçilerin korunduğunu vurgulamıştır Akyol, s. 56. Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 75. Buna örnek olarak muvazzaf askerlik süresince iş sözleşmesini sona erdirmeyip işçiyi ücretsiz izinli saymanın daha avantajlı olduğunu ve bu durumda işçi lehine olduğu için m. 22'nin işletilmeyeceğini vurgulamıştır Makas, s. 107-156. İşçinin eğitimi, arkadaşının düğünü vb. hallerde ücretsiz izin teklifini kendisi yapması durumunda esaslı değişiklik oluşturmayıp lehine durum söz konusu olduğunu vurgulamıştır Otru, s. 52.

106 Otru, s. 36.

107 Tankut Centel, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, s. 11-29, s. 20. (Covid-19)

108 Burada her iki tarafın da anlaşmaları gerektiği noktası önemlidir özellikle Yargıtay bir kararında davacının izinli olarak ayrılıp ayrılmadığı veya devamsızlık yapıp yapmadığı husumetinde, 10.6.2004 tarihli dilekçeyle işverene iki ay ücretsiz izin talebinde bulunulmuş olmasına rağmen, işverenin davacının bu isteğini kabul ettiğine dair yazılı bir belge bulunmadığını, tanıkların da bu hususta yeterli bilgi sunamadıklarını, davacının ücretsiz izin verildiğini kanıtlayamadığını, işe devamsızlığının ise tartışmasız olduğunu, davacının izin talebi dışında haklı bir nedenle işe devam edemediğini iddia edip kanıtlayamadığı, bu sebeple davacının izinsiz ve mazeretsiz olarak işyerini terk ettiğini, ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddedilmesi gerektiğini, ayrıca devamsızlık olgusunun taraflarca kabul edilmesine rağmen devamsızlık tutanağının sunulmamasının davanın kabulüne gerekçe sayılmasının doğru olmadığı ifade edilmiştir, Y. 9. HD., 19.12.2006 tarih ve E. 2006/12406, K. 2006/33449 sayılı kararı (www.legalbank.com, E.T.02.02.2025)

etkileyebilecektir[109]. Gabin (aşırı yararlanma) açısından öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre işçinin işini kaybetme korkusu, iradesinin sağlıklı şekilde dış dünyaya yansımasını engellediğinden, gabin unsuru olarak kabul edilmelidir[110]. Ancak bu yaklaşıma karşı olarak, gabin kavramının iş sözleşmesinin değiştirilmesine yönelik irade beyanlarında dikkate alınamayacağını savunan görüşler de mevcuttur[111].

İlk olarak işçinin onayı olmadan uygulanan ücretsiz izin, işçi açısından bağlayıcı sayılmayacak ve bu durumda işveren işi kabulde temerrüde düşecek, yani alacaklının temerrüdü hali gerçekleşecektir[112]. İşçinin ücretsiz izne onayı bakımından öğretide iki farklı görüş bulunur. İlk görüşe göre, dürüstlük kuralı gereği somut olayda aksini gerektiren bir durum bulunmadıkça, işçinin rızasının açık (sözlü) ya da örtülü şekilde alınmaması gerekir[113]. Buna karşılık ücretsiz iznin bireysel olarak işçiler

---

109 Kımız, s. 13.

110 Otru, s. 68.

111 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 230.

112 Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 148; Y. 9. HD., 17.06.2014 tarih ve E. 2012/16863, K. 2014/19732 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 777; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 228; Murat Engin, "İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2004, ss. 537-544, (Karar Değerlendirmesi), s. 540; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229.

113 Aktaş, s. 99; Alp, İş Sözleşmesinin değiştirilmesi, s. 229; Otru, s. 66-77; Kımız, s. 49; Baskan, Son Çare, s. 196; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 151; Albayrak, s. 196; Şen, s. 236; Gaye Burcu Yıldız, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 140; Çağlar Çopuroğlu, **Ücret ve Korunması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s. 162; ücretsiz izinde zımni kabulün söz konusu olmayacağına ilişkin bkz. Y. 9. HD., 16.05.2008 tarih ve E. 2007/20517, K. 2008/12483 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; kabulün yazılı olmasına ilişkin Y. 22. HD., 15.11.2018 tarih ve E. 2017/14541, K. 2018/24497 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 07.01.2019 tarih ve E. 2018/5051, K. 2019/117 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

tarafından kabulünün açık ya da örtülü biçimde gerçekleşebileceği[114] görüşü de ifade edilmektedir. Ancak belirtilmelidir ki, işçinin bir ücretsiz izin teklifini kabul etmesi diğerlerini de kabul edeceği anlamına gelmez[115]. Yargıtay ise bir kararında; işveren belediyenin ekonomik sıkıntı ve personel giderlerinin bütçenin %30 unu aşması nedeniyle 43 geçici ve vizeli işçiyi rızalarını almadan tek taraflı kararıyla süresiz ücretsiz izne çıkardığı ve davacı işçinin ücretsiz izin işlemini öğrendikten sonra sendikaya üye olduğu bir olayda, işçi hakkında aynı ekonomik nedenlerle daha önce de birkaç kez ücretsiz izin işlemi yapıldığı, fesihten önce 2003 yılında iki kez bu uygulamanın yapıldığı, davacının bu işlemlere karşı yasal yola başvurmayarak zımnen kabul ettiği, fesih mahiyetinde olan ücretsiz izne çıkarma işleminin geçerli ekonomik nedenlere dayandığı ve daha önceki uygulamalara ses çıkarmayan işçilerin aynı gün sendikaya üye olmalarının bu nedeni ortadan kaldırmayacağı gibi hakkın kötüye kullanımı olduğu, bu nedenlerle davanın reddinin gerektiği sonucuna varmıştır[116].

Tarafların anlaşmasıyla iradi ücretsiz izin durumunda kural olarak işverenin ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu yoktur. Ancak Yargıtay kararına konu

---

114 Yazılı olmayan rıza ile de ücretsiz izin uygulamasının mümkün olacağı öngörülmüş. İşverenin ücretsiz izin kararını açıkça kabul eden veya itiraz etmeden işyerinden ayrılan işçi, bu duruma rıza göstermiş sayılır; bu süreç başladığında iş sözleşmesi askıya alınmış kabul edileceğine ilişkin Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.171. Ömer Ekmekçi, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına ilişkin Sorunlar", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2009, Cilt: II, Sayı: 14, ss. 47-59, s. 53; Makas, s. 108-155. Seçkin Nazlı, "Covid-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:1, 2020, ss. 251-271, s. 256, (Covid-19). Çavuş, s. 104. İşçinin müdürken şefliğe geçirilmesinde ses çıkarmayıp işine devam ettiğinde kabul anlamına gelebilecektir Ertürk, s. 392. Albayrak, s. 196; Taşkent, s. 22; Y. 9. HD., 29.12.2003 tarih ve E. 2003/22915, K. 2003/22947 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025. Askıya alınmanın İşK m. 22/2 prosedürüyle gerçekleşeceğini ve bunun için de yazılılığın şart olmadığına ilişkin Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 777. Hamit Tiryaki, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 99, 2010, ss. 333-340, s. 333. Çankaya, Günay ve Göktaş, s. 117. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 227. Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 492. Y. 10. HD., 14.04.2005 tarih ve 2004/11825 E., 2005/4071 K. sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025. Süzek, Askı, s. 47; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 71, Yargıtay'ın işçinin iş görmeye devam etmesini zımni kabul olarak değerlendirdiği kararlar için bkz. Y. 9. HD., 10.10.2006 tarih ve E. 2006/24775, K. 2006/26831 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 30.03.2006 tarih ve E. 2005/28789, K. 2006/8012 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 10. HD., 07.10.2020 tarih ve E. 2019/4344, K. 2020/5625 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 25.3.2010 tarih ve E. 2008/22933, K. 2010/7945 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 7. HD., 26.5.2014 tarih ve E. 2014/4483, K. 2014/11162 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025

115 YHGK, 18.03.2021 tarih ve E. 2021/9-112, K. 2021/294 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025

116 Y. 9. HD., 29.12.2003 tarih ve 2003/22915 E., 2003/22947 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 12.04.2025

olmuş bir olayda işyerinin kriz nedeniyle, üretimde olmadığı süre ile sınırlı tutulan ücretsiz izin uygulamasında, çalışılmayan süre boyunca işveren tarafından belli bir oranda ücret ödenmiş olması ve davacının da çekincesiz olarak kısmi ödemeyi banka hesabından almış olması karşısında iş sözleşmesinin her iki tarafın uygun bulması ile askıya alındığının kabul edildiğini, Nisan 2001-Haziran 2003 dönemi iş sözleşmesi askıda bulunan ve fiilen çalışmayan davacının, ücret ve sosyal hak alacağı talebinin reddi gerektiğini karara bağlamıştır[117]. Ayrıca öğretide de ücretsiz izin uygulamasında, işverenin kendi imkânları doğrultusunda izin süresinde işçilere belirlediği bir ücreti ödemesinin söz konusu olabileceği vurgulanmıştır[118].

Ücretsiz izin uygulamaları genellikle ekonomik kriz, işletmenin faaliyetlerinde beklenmeyen duraklamalar veya genel ekonomik durgunluk gibi olağan dışı durumlarda gündeme gelmektedir. Bu nedenle, ücretsiz iznin süresine ilişkin belirsiz ve açık uçlu düzenlemeler yapılması isabetli olmayacaktır. Zira ekonomik riskin esasen işverene ait olduğu dikkate alındığında, bu yükün doğrudan işçiye yansıtılması, iş hukuku ilkeleriyle bağdaşmaz. Sadece muğlak bir ifade değil sürenin hiç belirtilmemesi durumu da bu riskin işçiye yükleneceği anlamına gelecektir. Yargıtay kararına konu bir olayda, iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak askıya alınmasının, işin niteliğinden veya yasadan kaynaklanmıyorsa, fesih anlamında değerlendirildiğini, ancak 21.06.2007 tarihinde 26500 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5620 sayılı yasadan önce özellikle kurumların vize uygulaması sonucu işçi ve işverenin iradelerinin birleştiği yerde iş sözleşmesinin askıya alınmasının kabul gördüğünü, davacı işçinin vize onayı gelmesi üzerine 2004 yılı Ocak ayı içerisinde işe başlatılmasına rağmen yaklaşık 2 ay sonra vize süresi sona erdiği gerekçesi ile iş sözleşmesinin askıya alındığını, bu askıya almanın daha önceki uygulamalara süre yönünden aykırı göründüğünü, davacının adresi bilinmesine rağmen işe davetin gazete

---

117 Y. 9. HD., 11.03.2008 tarih ve E. 2007/11809, K. 2008/4608 sayılı kararı (www.lexpera.com, E.T.:02.02.2025)

118 Sabahattin Yürekli, "Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covıd-19) Salgınının Etkileri", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:19, Sayı:38, 2020, ss. 34-61, s. 54; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; Asiye Şahin Emir, "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ücretsiz İzin Uygulamasına Etkisi", **İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Covid-19 ve Hukuk Sempozyumu**, Ed. Melda Sur ve Mine Kasapoğlu Turhan, On İki Levha Yayıncılık, 2021, İstanbul, s. 64; bunun dışında iş sözleşmesi askıdayken de ücret toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir, Yaman, s. 773; Süzek ve Başterzi, s. 528; Taşkent, s. 20; İstanbulluoğlu, s. 958.

ilanı ve hoparlör yolu ile yapılmasının da daha önceki uygulamalar ile çeliştiğini, olayın işveren feshi olarak değerlendirildiğini vurgulamıştır[119].

İşçi ile işveren arasında yapılan bireysel veya toplu iş sözleşmesinde ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme bulunuyorsa, bu çerçevede ücretsiz izin uygulanabilir, ayrıca çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel veya işyeri iç yönetmelikleri de yer almakta olup, öğretideki bir görüşe göre de işçinin açık veya zımni onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir[120].

Öğretide tartışmalı olmakla birlikte, işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapmasına imkân tanıyan saklı hükümlerin, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde geçerli olduğu genel olarak kabul edilmekte[121], ancak aksi yönde görüşler de bulunmaktadır[122]. Bu bağlamda sözleşmeye standart şekilde konulan ücretsiz izin durumlarına ve genel işlem koşullarına değinmek faydalı olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu m. 20'ye göre, genel işlem koşulları, sözleşme düzenleyeni tarafından benzer sözleşmelerde kullanılmak üzere önceden tek taraflı hazırlanan ve karşı tarafa sunulan hükümlerdir. Bu hükümlerin sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli nitelendirmeyi etkilemez, sözleşme metinlerinin birebir aynı olmaması genel işlem koşulu sayılmalarını engellemez.

---

119 Y. 9. HD., 16.01.2012 tarih ve 2011/7715 E., 2012/62 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025

120 İşK m. 22 çerçevesinde ücretsiz izne çıkarmak için işçinin zımni iradesinin değil açık iradesinin olması gerektiğini, m. 22'nin zımni iradeyle kabulü ortadan kaldırdığına ilişkin Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 489; aksi yönde Engin, Karar Değerlendirmesi, s. 543. İşyeri iç yönetmeliği belgelerle veya işyeri uygulaması ile ücretsiz izin anlaşmasının yapılabileceği kabul edilmemiştir Oğuz, s. 16.

121 Gülsevil Alpagut, "İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 9, 2006, ss. 49-64, s. 59 vd. Bazı sınırlamalar çerçevesinde kalmak koşuluyla, bireysel iş sözleşmelerine çalışma koşullarında değişiklik öngören kayıtların konulması mümkün olmakla birlikte, bu tür düzenlemelerde işçilerin korumasız bırakılmaması gerekir; özellikle işverenin tek taraflı olarak ücrette indirime yol açacak değişiklikler yapması geçerli kabul edilemezken, dürüstlük kuralına uygun ve işin niteliğinden kaynaklanan durumlarda, örneğin işyeri değişikliği gibi kayıtlar sözleşmede yer alabilir Süzek ve Başterzi, s. 709. Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararı için bkz. Y. 9. HD. 27.12.2004 tarih ve E. 2004/20848, K. 2004/29320 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 14.06.2025

122 Ünal Narmanlıoğlu, "İşyerinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2006, ss. 9-19, s. 15 vd. sözleşmede ücretsiz izin uygulamasının objektif koşullara bağlanması halinde bu hükümlerin geçerli kabul edilmesi gerekirken, işverene keyfi ve gereğinden uzun süreli ücretsiz izin uygulama yetkisi tanıyan kayıtların dikkate alınmaması gerektiği ifade edilmektedir Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 489.

Tarafların bu koşulları müzakere ederek kabul ettiğine dair kayıtlar onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz, ayrıca bu hükümler, yasal izinle faaliyet gösteren kişi ve kuruluşların hazırladığı sözleşmelere de uygulanır.

Uygulamada iş sözleşmelerinin çoğunlukla işveren tarafından tek taraflı hazırlandığı, işçi veya sendika temsilcisiyle müzakere edilmiş olsa dahi bu durumun sözleşmenin tek taraflı niteliğini değiştirmediği görülmekte, esas belirleyici unsurun sözleşmenin işçiye dayatılması ve işverenin bundan tek taraflı fayda sağlaması olduğu belirtilmektedir[123]. Türk Borçlar Kanunundaki bahsettiğimiz genel işlem koşulları iş hukukunda karşımıza genel iş koşulları olarak çıkmaktadır. Genel işlem şartlarıyla genel iş koşulları arasındaki ortak nokta, her ikisinin de genel ve soyut nitelik taşıması ve tek taraflı olarak hazırlanıp karşı tarafa olduğu gibi kabul edilmek üzere sunulmalarıdır[124].

Konuyu ücretsiz izin bağlamında ele aldığımızda, sözleşmede ücretsiz izin uygulamasını objektif koşullara bağlayan hükümlerin geçerli kabul edilmesi gerektiği, buna karşılık işverene keyfi ve orantısız şekilde ücretsiz izne gönderme yetkisi tanıyan düzenlemelere hukuken değer atfedilmemesi gerektiği sonucuna öğretide genel olarak ulaşılmaktadır[125]. Türk Borçlar Kanunu genel işlem koşullarına ilişkin devam maddelerinde, karşı tarafın aleyhine genel işlem koşullarının sözleşmeye dahil olabilmesi, düzenleyenin bunları açıkça bildirmesi ve karşı tarafın kabulüne bağlıdır, aksi halde bu koşullar yazılmamış sayılır. Sözleşmenin niteliğine aykırı olan hükümler geçersiz sayılırken, yazılmamış sayılan koşullar dışındaki hükümler geçerliliğini korur. Taraflardan biri, sadece bu koşullar yer aldığı için sözleşmeyi kabul ettiğini ileri süremez. Belirsiz veya birden fazla anlama gelebilecek hükümler, söz konusu kayıtları hazırlayanın aleyhine yorumlanır. Genel işlem koşulları kapsamında, düzenleyene tek taraflı değişiklik yetkisi tanıyan hükümler geçersizdir. Ayrıca dürüstlük kuralına aykırı

---

123 Fatih Akpınar, "İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2021/1, ss. 317-354, s. 320.

124 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 276.

125 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 489; gerek bireysel gerekse toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ücretsiz izinde işçinin yazılı onayı gerektiğine ilişkin bkz. Mehmet Uçum, "İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 11, 2008, ss. 43-58, s. 47; aksi yönde bireysel veya toplu sözleşmelerde düzenlenen ücretsiz iznin bağlayıcı olduğu ve ayrıca yazılı veya sözlü onay gerekmeyeceğine ilişkin bkz. Makas, s. 108. Örnek olarak işçinin bedelli askerlik yapması halinde, işçi veya işveren tarafından tek taraflı olarak, iki hafta önceden diğer tarafa bildirmek suretiyle üç aya kadar ücretsiz izin uygulanabileceği gibi durumların sözleşmelere hüküm olarak eklenebileceğini belirtmiştir Oğuz, s. 14.

ve karşı tarafın durumunu ağırlaştırıcı hükümler de sözleşmeye konulamaz. Bu duruma paralel olarak ücretsiz izne ilişkin standart sözleşmelere veya iç yönetmeliklere ücretsiz izne ilişkin kayıt konulması mümkün görülmemiş bireysel iş sözleşmeleri bakımından m. 22'yi etkisiz kılacak şekilde geniş kayıtlar tek taraflı işçi aleyhine değişiklik yetkisi veren kayıtların konulması da kabul edilmemiştir[126].

Öğretide ve Yargıtay kararlarında, işverenin yönetim hakkı kapsamına girmeyen bir konuda yetki sahibi olabilmesi için kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi yahut işyeri yönetmeliği ile açıkça yetkilendirilmesi gerektiği, bu tür düzenlemelerin ise değişiklik kaydı veya genişletilmiş yönetim hakkı olarak nitelendirildiği ifade edilmektedir[127].

İş sözleşmesinde yer alan bazı kayıtların şeklen sözleşmeye dâhil edilmesi, onların geçerliliğini tek başına garanti etmez. İşçiye herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenmemesi sonucunu doğuran bu tür hükümler, dürüstlük kuralına, işçinin korunması ilkesine ve iş hukukunun emredici normlarına aykırılık teşkil eder. Yargıtay da bu hususu açıkça ortaya koymakta; özellikle çalışılmış hafta tatili ve genel tatil günleri karşılığında işverenin ücret yerine ücretsiz izin vermesinin kabul edilemeyeceğini vurgulamaktadır[128]. Kanaatimizce, iş sözleşmesine ücretsiz izne dair hükümler konulsa dahi, bu tür düzenlemeler emredici hükümlere aykırılık taşıyorsa geçersizlikle sakatlanmış olur. Ayrıca somut duruma göre bu hükümler işçi açısında çok ağır sonuçlar yaratabilmektedir.

---

126 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 273; Gaye Burcu Yıldız, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar,** Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2014, (Sözleşmesel Kayıtlar), s. 139, böyle bir durumda işçinin haklı nedenle fesih hakkı olduğunu vurgulamıştır; Kımız, s. 43.

127 Kaptan Merter Adınır, **İşverenin Yönetim Hakkı**, (Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s. 59; Orhan Ersun Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1-1, 2016, ss. 781-824, s. 782; Aktaş, s. 95.

128 Y. 9. HD., 12.05.2015 tarih ve E. 2015/4705, K. 2015/8540 sayılı kararı için bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi 2016/2, s. 842-845, Kararda, işverenin hafta tatili ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalara karşılık işçiye ücretsiz izin vermesinin kabul edilemeyeceği, ücretin bu tür durumlarda mutlaka ödenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu karar, ücret hakkının iş sözleşmesiyle dahi kaldırılamayacak nitelikte olduğunu ve ücretsiz izin düzenlemelerinin emredici normlara aykırı düşemeyeceğini göstermektedir.

1.Ücretsiz İznin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Oluşturması

Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri, personel yönetmelikleri gibi kaynaklar çalışma koşullarını belirlemede asli etkiye sahiptirler[129]. İş sözleşmesinin asli unsurları olan ücret ödeme ve iş görme borçları çalışma koşullarının en önemlilerini oluşturmaktadır[130]. Bunun dışında çalışma koşullarına birçok unsur dahil olmaktadır. Örneğin, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar, işçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi çalışma koşulları kavramına dahildir[131].

Geçici ifayı kabul engeli durumunda iş sözleşmesinin askıya alınması ancak zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde mümkündür. Zorlayıcı sebep yerine beklenmeyen hal olduğu durumda iş sözleşmesi askıya alınmaz, işveren temerrüdü doğar ve ücret borcu sona ermez[132]. Bu durumda çözüm önerisi olarak ultima ratio (son çare) gereği feshe gidilemeyeceğinden tarafların karşılıklı rızasıyla iş akdi askıya alınabilir[133]. Tarafların karşılıklı rızasıyla ortaya çıkan bu durum ücretsiz izindir.

Ücretsiz izin döneminde işveren iş görmeden işçi de ücretinden mahrum kalmaktadır. Dolayısıyla bu durum işçi için ağır sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Bu sebeple ücret ve eklerinde olan bir değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratır.

İş akdi normalde tarafların anlaşmasıyla askıya alınır. Ancak ücretsiz izin durumunda işçi işletme riskini yüklenmek durumunda kalır. Bu dönemde işçi işini kaybetmez ancak ücretini de alamayarak aslında fiilen işsiz kalmanın sonuçlarını

---

129 Y. 22. HD., 24.12.2019 tarih ve E. 2019/7997, K. 2019/24146 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T.27.02.2024

130 Y. 22. HD., 24.12.2019 tarih ve E. 2019/7997, K. 2019/24146 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T. 27.02.2024

131 Y. 22. HD., 24.12.2019 tarih ve E. 2019/7997, K. 2019/24146 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T. 27.02.2024

132 Rıza Gümbüşoğlu, "İşletme Gerekleri, Ücretsiz İzin, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sözleşmenin Feshi", **Legal İHSGD**, Cilt: 3, Sayı: 12, 2006, s. 1413.

133 Gümbüşoğlu, s. 1413; Süzek, Askı, s. 46-47.

yaşamaktadır[134]. Bu dönemde diğer sosyal güvenlik ödeneklerinden de yararlanamadığından ücretsiz izin önerisini kabul eden işçi işletme riskini yüklenmiş olmakta ve dolayısıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşmaktadır[135].

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik işyerinden veya işçiden kaynaklanabilmektedir. Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerindeki ücret seviyesi ve ücretli izinlerin azalması, başka bir işyerinde görevlendirme, nakil ve ücretsiz izin gibi uygulamalar esaslı değişiklik olarak karşımıza çıkmaktadır[136].

Çalışma koşullarında değişikliğin sınırını Türk Medeni Kanunu[137] m. 2 dürüstlük kuralı ve işverenin yönetim hakkının kapsamı belirler. İşverenin yönetim hakkı iş sözleşmesinin yapısından doğarak çalışma şartlarını somutlaştırır[138]. Yönetim hakkının sınırları içinde kalan değişikliklerin esaslı değişiklik oluşturmayacağı[139] ve bu nedenle sınırlarının oldukça iyi çizilmesi gerektiği belirtilmelidir.

Ücretsiz izin ve askı durumunun temelini oluşturan feshe karşı koruma/ feshin son çare olması ilkesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile de sıkı bağlantı içindedir[140]. İş Kanununun 22. madde hükmü gerekçesinde madde ile amaçlananın işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli

---

134 Sarper Süzek, ‘’İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler’’, **DEÜHFD**, Cilt:9, Özel Sayı, 2007, s. 127.

135 Süzek, Askı, s. 127; Süzek ve Başterzi, s. 527; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 228; Çopuroğlu, s. 161; Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 139; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 456; Engin, İşletme Gerekleri, s. 107; Engin, Karar Değerlendirme, s. 541; Yürekli, s. 51; Çöldemli, s. 63-64; Seracettin Göktaş, “Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, ss. 274-299, s. 282; Dilek Eser, “Covid-19 Küresel Salgın Döneminde Ücretin Korunması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, 2022, ss. 93-118, s. 111; Şen, s. 235; Erhan Birben, “İşveren Tarafından Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamasına Başvurulması Halinde İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 74, 2022, ss. 563-604, s. 585; Başterzi Feshe Karşı Koruma, s. 75; Albayrak, s. 196; Y. 9. HD., 17.05.2021 tarih ve E. 2021/4643, K. 2021/8989 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Makas, s. 110; Kımız, s. 42; Hafızoğlu, s. 219.

136 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 228; Alpagut, s. 50; İstanbulluoğlu, s. 964; Süzek, ücretsiz izinler, s. 127; iradi ücretsiz izni çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edildiğine ilişkin Otru, s. 52; Kabakcı, s. 114; Sur, s. 440; Albayrak, s. 196; Çöldemli, s. 64; ücretsiz iznin çalışma koşullarında esaslı neden olduğuna ilişkin bkz. Altunkaya, s. 4, Hafızoğlu, s. 220; Yargıtay da ücretsiz iznin esaslı değişiklik olduğunu vurgulamıştır bkz. Y. 9. HD., E. 2015 / 35308, K. 2016 / 18389 sayılı kararı (kararara ma.yargitay.gov.tr) E.T. 11.06.2025

137 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı R.G. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

138 Alpagut, 22. Madde, s. 51.

139 Alpagut, 22. Madde, s. 51.

140 Alpagut, 22. Madde, s. 51.

değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması[141] olduğu belirtilmiştir. Ayrıca İşK m. 22, iş sözleşmesinde değişiklik yapılmak istendiğinde fesih riskini işverene yükleyerek önceki hatalı uygulamaları düzeltmeyi ve sözleşme değişikliklerinin usul ve esaslarını belirleyen bir sistem kurmayı amaçlamaktadır[142]. Gerekçeden anlaşıldığı üzere işveren tek taraflı olarak işçi aleyhine esaslı değişiklikte bulunamaz, bunun için işçinin rızası gerekmektedir.

Ücretsiz izin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğu için İşK'nun 22. maddesinde öngörülen usule başvurulmalıdır. İşK'nun 22. maddesi gereğince:

> *İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.*
> *Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz*[143].

Gerekçede de vurgulanan iş ilişkisinin mümkün olduğunca devam etmesi temelini ölçülülük ilkesinden de alan feshin son çare olmasıdır. Bu bağlamda maddenin getiriliş amacı iş sözleşmesinin feshedilmeyerek ayakta kalması ve iş ilişkisinin korunmasıdır[144]. Bu nedenle, kanunun amacı ve ruhu göz önüne alındığında, söz konusu maddenin hem iş güvencesinden yararlanan hem de bu kapsam dışında kalan işçiler bakımından uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır[145]. İş Kanunu m.22 gereğince işveren değişiklik önerisini yazılı olarak teklif edecek işçi de altı işgünü içerisinde cevap verecektir. Burada söz konusu olan yazılılık kanunda emredici olarak düzenlenip geçerlilik koşuludur[146]. İşçinin cevap vermediği, sessiz kaldığı

---

141 TBMM, 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı Metni, 07.03.2003, https://cdn.tbmm.gov.tr/ KKBS PublicFile/D22/Y1/T1/WebOnergeMetni/bbcd493c-2052-4c7d-9201-ac5f81107dfb.pdf, E. T. 23.02.2024

142 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 58.

143 4857 Sayılı İş Kanunu, RG.10.06.2003, 25134, (www.mevzuat.gov.tr, E.T.: 23.02.2024).

144 Alpagut, 22. Madde, s. 54.

145 Alpagut, 22. Madde, s. 54; Engin, Karar Değerlendirmesi, s. 543; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 491; Hafızoğlu, s. 223; Hasan Kayırgan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Değişiklik Feshi", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 1013, ss. 308-346, s. 336.

146 Gümbüşoğlu, s. 1417; Narmanlıoğlu, s. 475; Altunkaya, s. 4; Hafızoğlu, s. 222.

durumlarda bu, ret sayılacaktır. Reddettiği taktirde değişiklik önerisi işçiyi bağlamayacaktır. Ayrıca her ücretsiz izin uygulamasında işverenin ayrı süreç işletmesi ve her biri için tekrar yazılı izin alması gerekecektir[147].

Öğretide İş Kanununun 22. maddesindeki bu düzenlemenin sadece iş güvencesi kapsamında olan işçiler için uygulanacağını savunan yazarların[148] yanında iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin de yararlanacağını savunan yazarlar[149] vardır.

Kanaatimizce Kanunda açıkça iş güvencesi kapsamında olan işçiler yararlanır veya kapsam dışı olan işçiler yararlanamaz denilmediğinden ve işçi lehine yorumlanması gerektiğinden bu düzenleme hem iş güvencesi kapsamında olan hem de iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için uygulanmalıdır. Ancak İş Kanununun kapsamı dışında olan işçiler bakımından m. 22'nin uygulanması mümkün olmaz[150].

Bu madde gereğince esaslı değişiklik için, kanunun lafzından da anlaşılacağı şekilde, iş sözleşmesiyle düzenlenmiş veya iş sözleşmesinin eki mahiyetindeki personel yönetmeliği vb. kaynaklarda ya da işyeri uygulaması[151] sonucu oluşmuş çalışma koşulu bulunmalıdır[152]. Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulu olarak değerlendirilebilir[153]. İşyeri uygulaması ile de çalışma koşulu haline gelmiş bir hak, iş ilişkisindeki çalışma koşullarından birisi haline gelir ve işçinin ilgili menfaati talep hakkı doğar[154]. Yargıtay

---

147 Altunkaya, s. 4; Hafızoğlu, s. 222; Y. 22. HD., 15.11.2018 tarih ve E. 2017/14541, 2018/24497 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

148 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 227; Engin, İşletme Gerekleri, s. 108.

149 İşK m. 22 salt iş güvencesinin kapsamına giren işçileri değil, tüm işçileri ve tüm esaslı değişiklik hallerini kapsadığına ilişkin Engin, Karar Değerlendirmesi, s. 543. 22. maddenin son fıkrasının iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilere de uygulanacağına ilişkin bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 505-506. Süzek ve Başterzi, s. 701; Kübra Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:3, Sayı:26, 2010, ss. 93-116, s. 103.

150 Yücel, s. 52.

151 Yargıtay HGK, 05.02.2003 tarih ve E. 2003/9-11, K. 2003/54 sayılı kararı, işyeri uygulaması hakkında "*İş yerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip, ikramiye alacağının hesaplanması ve sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine*" şeklinde karar vermiştir. (www.kazanci.com) E.T. 04.03.2024

152 Gümbüşoğlu, s. 1415.

153 Y. 9. HD., 12.11.2010 tarih ve E. 2009/36031, K. 2010/33783 sayılı kararı, "…*Buna karşılık, sözleşme değişikliğini gerektiren bir durumun varlığının tespiti halinde değişikliğin esaslı olup olmadığının incelenmesi gerekir. Bu bağlamda esaslı sözleşme değişikliğini gerektirmeyen bir değişikliğin varlığının belirlenmesi halinde İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanmayacak; esaslı sözleşme değişikliğini gerektiren bir değişikliğin varlığının belirlenmesi halinde İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanacaktır*." (www.kazanci.com) E.T.04.03.2024

154 Ekmekçi ve Yiğit, s. 97.

kararına göre eğer işçi ücretsiz izni kabul ettiyse sendika ile işverenin ücretsiz izin konusunda imzaladıkları bir protokol dahi işçinin rızasını etkilemeyecektir[155]. Bir başka Yargıtay kararına göre de ücretsiz izin belgesinin işçi tarafından imzalanması tebliğ niteliğinde olup bu durum işçinin ücretsiz izni kabul ettiği anlamına gelmez[156]. Ancak işçinin yazılı rızası olsa bile toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinde değişiklik yapılamayacağı[157] için burada toplu iş sözleşmesiyle oluşan bir çalışma koşulunu işçi ve işveren anlaşsalar bile aleyhe değiştiremeyeceklerdir[158]. Yani toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen çalışma koşulları ancak toplu iş sözleşmesinin tarafları tarafından değiştirilebileceğinden ötürü toplu iş sözleşmesi bu kapsama girmez[159]. Yargıtay iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri ile işçiye ücretsiz izin kullanma hakkı verilmişse ve işçi de sözleşme sınırları içinde bunu kullanıyorsa işverenin işçinin devamsızlığı nedeniyle feshe gidemeyeceğine hükmetmiştir[160]. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinde ücretsiz izin uygulamasının belirli koşullara bağlandığı ya da tamamen yasaklandığı durumlarda, işçi ile işverenin bu hükümlere aykırı biçimde anlaşarak ücretsiz izin uygulamasına gitmeleri hukuken geçerli sayılmayacaktır[161].

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı 22. maddede belirtilmesi gereken bir diğer husus esaslı değişiklik kavramıdır. Yani her değişiklik değil ancak esaslı değişiklik yaratan bir değişiklik önem taşımaktadır[162]. Yukarıda belirtildiği gibi işveren yönetim hakkı gereği değişiklik yapabilecektir. Ancak esaslı değişiklik yapması durumu 22. madde gereğince prosedüre bağlanmıştır. Değişiklik durumunda ilk olarak incelenmesi gereken yapılan değişikliğin bir sözleşme değişikliğini gerektirip gerektirmediğidir. Sözleşme değişikliğini gerektirmeyen

155 Y. 9. HD., 10.10.2006 tarih ve E. 2006/24775, 2006/26831 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 28.05.2025

156 Y. 9. HD., 04.12.2008 tarih ve E. 2007/31333, 2008/33412 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 28.05.2025

157 Çankaya, Günay ve Göktaş, s. 127.

158 Gümbüşoğlu, s. 1415; Hafızoğlu, s. 222.

159 Yücel, s. 52; Süzek ve Başterzi, s. 703.

160 Y. 9. HD., 07.04.2005 tarih ve E. 2005/8875, K. 2005/12438 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 14.04.2008 tarih ve E. 2008/6288, K. 2008/8329 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

161 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 490; Hafızoğlu, s. 222.

162 Alpagut, 22. Madde, s. 55.

yönetim hakkı kapsamına giren değişikliğin söz konusu olduğu tespit edildiğinde, İşK'nun 22. maddesi uygulanmayacaktır[163].

Bu noktada değişikliğin esaslı olup olmaması hususu gündeme gelmektedir. Yargıtay çoğu kararında[164] ücret ve eklerinde değişiklik yapılmasını, görev yerinin değiştirilmesini[165] esaslı değişiklik saymıştır. Yargıtay eski tarihli bir kararında; işçiye sağlanan servis aracı uygulamasının cuma günleri kaldırılması sebebiyle ikame değer olarak yol ücreti işçiye ödenmediğinden servis aracının kaldırılması uygulamasının işçinin durumunu ağırlaştırdığı ve dolayısıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğuna karar vermiştir[166]. Bu durumda sadece nakdi ödemelerin değil her türlü ayni ek ödemelerin de öğle yemeğinin veya servis sağlanmasının kaldırılması veya azaltılması, aleyhe esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır. Bu değişiklik eğer ikame değer ile dengelenebilseydi örneğin işyerinde yemek verilmesi uygulamasının kaldırılarak yerine bedelin nakit olarak ödenmesi gibi[167], böyle bir durumda esaslı değişikliğin bulunmadığı kabul edilecektir[168]. Aynı doğrultuda yakın tarihli bir kararında işçinin görev değişikliğinde Yargıtay, çalışma koşullarında ağırlaşma olup

---

163 Y. 9. HD., 12.11.2010 tarih ve E. 2009/36031, K. 2010/33783 sayılı kararı, (www.kazanci.com, E.T.:04.03.2024)

164 Y. 22. HD., 02.07.2020 tarih ve E. 2020/2228, K. 2020/8510 sayılı kararı, (www.kazanci.com, E.T.:26.02.2024).

165 Y. 22. HD., 04.03.2020 tarih ve E. 2017/27313, K. 2020/4204 sayılı kararı, Y. 2. HD., 02.12.2019 tarih ve E. 2016/23718, K. 2019/21941 sayılı kararı (www.kazanci.com) E.T. 27.02.2024; Y. 22. HD., 11.03.2020 tarih ve E. 2017/28460, K. 2020/4859 sayılı kararı, (www.kazanci.com, E.T.:27.02.2024). *"... daha sonra yeni ihaleyi devralan işveren nezdindeki çalışması yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. İşverence Gaziantep ilinden Isparta iline yapılan görevlendirme ise çalışma şartlarında esaslı değişiklik mahiyetinde ise de, fesih iradesi işveren tarafından ortaya konmuş olup; dosya kapsamına göre, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığını kabul etmek gerekecektir. Buna göre iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulüne..."*

166 Y. 9. HD., 12.11.2010 tarih ve E. 2009/36031, K. 2010/33783 sayılı kararı, "*Çalışma koşullarındaki değişikliğin ne zaman esaslı ne zaman esaslı olmayan bir değişiklik olarak nitelendirileceği hususunda kesin ve her durum için geçerli bir ölçüt belirlemek güçtür. Yargıtay kararlarında esaslı değişiklik konusunda temel alınan ölçütün, **"işçinin durumunun ağırlaşması"** olduğu görülmektedir."* (www.kazanci.com), E.T.04.03.2024

167 Yücel, s. 54.

168 Süzek ve Başterzi, s. 704; Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 65, 2008, ss. 89-110, s. 106.

olmadığına bakmıştır[169]. Başka bir kararda ise dokuma ustası olarak çalışan işçinin yazılı kabulü olmadan nakliyeci (bobin dağıtımı) görevine verilmesini çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmıştır[170].

İşverenin mevcut bir sözleşme hükmünde öngörülen zammı yapmaması, artan iş hacmine rağmen yeni işçi almayarak aynı işçiyi fazla çalışmaya zorlaması veya işyerinden ayrılan başka işçinin yerine işçi almayıp bu işçinin sorumluluklarını mevcut işçilere yüklemesi gibi durumlar da esaslı değişikliğe örnek gösterilebilir[171].

Görüldüğü üzere esaslı değişiklik konusu somut olaya göre değişiklik göstermektedir[172]. Hangi durumların esaslı değişiklik oluşturacağını önceden mutlak olarak kestirmek mümkün değildir[173]. Esaslı değişiklik konusunun somut olaya göre

---

169 Y. 22. HD., 14.11.2019 tarih ve E. 2019/7967, K. 2019/21183 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T. 27.02.2024 "*Davacı, uzun zamandır göz ameliyathanesinde hemşire olarak çalışırken 13.12.2010 tarihinde sözlü olarak eczane bölümünde görevlendirildiğinin söylendiğini, bundan sonra da 15.12.2010 tarihinde yine sözlü olarak yeni doğan yoğun bakım ünitesinde görevlendirildiğini, aynı gün çalışmaya başladığını ancak talebine rağmen yazılı bildirim yapılmadığını, mesleki donanım, tecrübe, bilgi ve ihtisasına uygun olmayan yerlerde görevlendirilmediği üzerine değerlendirilerek, davacının çalışma koşullarında ağırlaşma teşkil edip etmediğinin tespiti bakımından bilirkişi heyetine gerektiğinde iş yerinde inceleme yetkisi de verilerek rapor alınması ile dosyadaki deliller yeniden değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmesi gerektiğine işaret eden Özel Daire bozma kararında bir isabetsizlik bulunmadığı gerekçesi ile bozulduğu anlaşılmaktadır. Gerek Dairemiz ve gerekse Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bozma ilamlarında, yapılan görevlendirmenin davacının çalışma koşullarında ağırlaşma teşkil edip etmediğinin tespiti bakımından bilirkişi heyetine gerektiğinde iş yerinde inceleme yetkisi de verilerek rapor alınması ile dosyadaki deliller yeniden değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmesi gerektiği belirtilmesine karar verilmiştir"*

170 Y. 22. HD., 09.122019 tarih, E. 2017/25894, K. 2019/22691 sayılı karar, (www.kazanci.com) E.T. 27.02.2024. "*Feshe konu edilen tutanaklardan olan 05.04.2014 tarihli tutanakta, davacının çalışmakta olduğu makinelerde randımanın düşük olduğu, bu konuda kendisine yapılan uyarıları dikkate almadığı, işletme huzurunu bozmaktan dolayı disiplin kuruluna sevk edildiği; 14.05.2014 tarihli tutanakta, davacının kendisine verilen nakliyeci (bobin dağıtım) işini kabul etmediği ve bu işi yapmadığını ifade ettiği ve disiplin kuruluna sevkinin talep edildiği ve son olarak 27.05.2014 tarihli tutanakta ise , davacıdan makineye bobin getirmesi istenildiği halde getirmemesi nedeniyle disiplin kuruluna sevkinin talep edildiğinin tespit edildiği görülmektedir. Tutanak içeriklerinden anlaşıldığı üzere davacının hakkında tanzim edilen ilk tutanaktan sonra görevinin değiştirildiği, nitekim davalı tanığı ...'in de mahkeme huzurunda verdiği beyanında, davacının ilk uyarıdan sonra nakliye işine verildiğini ifade ettiği görülmektedir. Şu halde tüm dosya kapsamına göre, İş Kanununun 22. maddesi anlamında işverence davacının çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı anlaşılmaktadır. Ne var ki, işçinin yazılı kabulü olmadan yapılan esaslı tarzdaki görev değişikliği üzerine, verilen bu işin işçi tarafından yerine getirilmemesi, işverene haklı fesih imkanı vermez. Bu nedenle, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği davalı tarafça ispatlanamadığından, kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, ayrı ayrı reddi yönünde hüküm kurulması isabetsizdir*".

171 Yücel, s. 56.

172 Örneğin kamyon şoförü olarak çalışan bir kişinin tır şoförü olarak çalıştırılmak istenmesi halinde değişiklik işçinin sübjektif durumunu ağırlaştırıyorsa esaslı olarak kabul edilebilecektir, Engin, İşletme Gerekleri, s. 96.

173 Yücel, s. 54.

değişmesinin yanı sıra değişiklikten sonra işçi bunu iş sözleşmesi imzalanmadan önce biliyor olsaydı iş ilişkisinin kurulmayacağının kabulü hususuna da dikkat edilmelidir[174].

Yargıtay bir kararında bu hükme ilişkin işçinin susup daha sonra dava açması durumunu kabul anlamında yorumlamıştır[175]. Öğretide de değişikliğe karşı susup sonradan buna itirazı dürüstlük kuralına aykırı bulan görüşler mevcuttur[176]. İşçinin kabul iradesini örtülü olarak ortaya koyduğu, örneğin işyeri değişikliğine susup yeni işyerinde işe gitmeye devam ediyorsa, müdürken daha alt bir göreve geçirilmesine rağmen çalışmaya devam ediyorsa Yargıtay ve öğretideki bazı görüşler bu durumları İş Kanunu m. 22/2 gereğince çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirmiştir[177].

İşçi değişiklik teklifini kabul etmek zorunda değildir. Değişikliği istemiyorsa veya susuyorsa ya işveren bu değişiklikten vazgeçmek durumunda kalacak ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı veya başka geçerli nedenin varlığı halinde bunu yazılı olarak işçiye bildirip fesih yoluna gidecektir[178]. Bu durumda işverenin feshine bağlı hak, alacak, tazminat ödenmek zorunda olacaktır, işçi iş güvencesine tabi ise yine işe iade davası açabilecektir[179]. İşverenin fesih hakkı altı iş günlük sürenin bitiminden itibaren başlar ve işçi de altı iş günlük süre dolmadan yazılı olarak bildirdiği değişikliği kabul etmediğine ilişkin iradesini geri alabilir[180]. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işverene işçi tarafından yöneltilen yeni icap olarak kabul edilir[181]. Bununla birlikte, işçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir[182].

---

174 Gümbüşoğlu, s. 1416.

175 Y. 9. HD., 19.09.2005 tarih ve E. 2005/27701, K. 2005/30370 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T. 06.03.2024

176 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 74.

177 Y. 9. HD., 07.07.2008 tarih ve E. 2007/24548, K. 2008/19209 sayılı kararı (www.lexpera.com E.T. 07.03.2024)

178 Gümbüşoğlu, s. 1415.

179 Ramazan Yücel, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 3, Sayı: 1, 2017, s. 51.

180 Gümbüşoğlu, s. 1416-1417.

181 Y. 9. HD., 12.11.2010 tarih ve E. 2009/36031, K. 2010/33783 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T. 04.03.2024

182 Y. 9. HD., 12.11.2010 tarih ve E. 2009/36031, K. 2010/33783 sayılı kararı, (www.kazanci.com) E.T. 04.03.2024

İşveren, çalışma koşullarındaki değişikliği işçiye yazılı olarak bildirdiğini ve işçinin bu değişikliğe rıza gösterdiğini ispat etmek zorundadır. Buna karşılık, işçi de yapılan değişikliğin kendi aleyhine sonuçlar doğurduğunu ortaya koymalıdır[183].

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde, işçinin aleyhine esaslı nitelik taşımayan değişiklikleri yapabileceği; buna karşılık, esaslı değişikliklerin yönetim hakkının sınırını oluşturduğu kabul edilmektedir. Aynı zamanda esaslı değişiklik işçi lehine ise yine işçinin onayı alınmadan tek taraflı gerçekleştirilebilir[184]. Fakat bazen işçinin lehine gibi gözüken değişiklikler aslında aleyhe husus yaratabilir. Örneğin, yüksek değerdeki bir işle görevlendirilen işçinin sorumluluk yükünün artması, çalışma sürelerinde artış meydana gelmesi[185] durumlarında, esaslı değişiklik aleyhe olur; böyle bir durumda artık işçi bu işte çalışmaya zorlanamaz[186].

Değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasına ilişkin olarak; öğretide işverenin tek yanlı değişiklik yapma hakkını saklı tutmasının hukuken mümkün olmadığını savunan görüşlerin[187] yanında, iş sözleşmelerinde değişiklik yapma yetkisi tanıyan kayıtların koyulabileceği görüşü[188] de savunulmaktadır. Yargıtay da değişiklik

---

183 Yücel, s. 64.

184 Gümbüşoğlu, s. 1415; Çankaya, Günay ve Göktaş, s. 127.

185 Yücel, s. 53.

186 Gümbüşoğlu, s. 1415-1416.

187 Önceden peşinen verilmiş muvafakatin de mümkün olmadığını belirten görüş için bkz. Ünal Narmanlıoğlu, "İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 15-21, s. 17 vd. Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 63; Narmanlıoğlu, Sözleşme Hükümleri, s. 17-18; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı:1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, ss. 17-66, s. 47-48; Adil Anlama, "İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss. 256-271, s. 258; tek taraflı değişiklik yapma kayıtlarının ücretsiz izin bakımından dar yorumlanması gerektiğine ilişkin bkz. Hafızoğlu, s. 225; Y. 9. HD., 19.09.2005 tarih ve E. 2005/29066, 2005/30405 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

188 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 243-257; Alpagut, 22. Madde, s. 59; Engin, İşletme Gerekleri, s. 97; Bekir Uzun, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss. 48-59, s. 55; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 228; Fatih Uşan, "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 211-271, s. 243-244; Orhan Ersun Civan, **Genel İş Koşulları**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 101; Doğan Yenisey, Değişiklik, s. 102; Ufuk Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 22-36, s. 24; Eda Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerlilik Sorunları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, ss. 138-159, s. 148; Mustafa Alp, "İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 21, 2009, ss. 11-36; Otru, s. 55.

kaydının saklı tutulabileceği görüşündedir[189]. Kanaatimizce de sözleşmeye değişiklik kayıtları konulabilir ve geçerlidir ancak bu bağlayıcılık ve geçerlilik mutlak nitelik taşımayıp değişen koşul ve uygulamalarda dürüstlük kuralı, ayrımcılık yasağı ve hakkaniyet ölçüsünde sınırlara tabidir. Zaman zaman sözleşmeye konulan kayıtlarda işverenin tek taraflı değişiklik yetkisinin işçinin gerçek rızasına dayanmadığı gibi işçiyi bunu kabullenmeye ittiği görülmektedir[190]. Bunun yanında bu kayıtların kanuna karşı hile de teşkil etmemesi gerekmektedir[191]. Bu doğrultuda Yargıtay bir kararında iş sözleşmesinde işyeri değişikliği, nakle ilişkin kaydı geçerli ve bağlayıcı saymıştır ancak yine de keyfilik ve nesnellik denetimine tabi olduğunu da vurgulamıştır[192].

Bazı durumlarda askıya alma ve buna bağlı sonuçlar işçinin aleyhine değil lehine sonuçlar doğurabilmektedir; böyle durumlarda İş Kanununun 22. maddesine gidilmez[193]. Ayrıca Kanundan doğan ücretsiz izin düzenlemeleri de m. 22'nin uygulama alanı dışında kalmaktadır[194].

2.Ücretsiz İzin Sebebinin Belirtilmesi

İş Kanununda ücretsiz izin açıkça düzenlenmemiş olsa da Yargıtay kararları ve öğretide, işverenin ücretsiz izin teklifini yazılı olarak yapması, süresini ve gerekçesini belirtmesi gerektiği vurgulanmakta, böylece işçinin teklifi bilinçli bir şekilde değerlendirerek serbest iradesiyle karar verebilmesi sağlanmaktadır[195]. Yargıtay verdiği bir kararında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan davacının iş sözleşmesinin askıya alındığını, bunun sözleşmenin feshi anlamında olduğunu, askıya alma işleminde neden gösterilmediğini, fesih niteliğindeki askıya alma işleminin geçerli

189 Y. 9. HD., 27.12.2004 tarih ve E. 2004/20848, K. 2004/29320 sayılı kararı; Y. 9. HD., 04.04.2005 tarih ve E. 2005/9605, K. 2005/11820 sayılı kararı (www.kazanci.com) E.T. 06.03.2024

190 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 262-268; Yücel, s. 59.

191 Yücel, s. 59.

192 Y. 9. HD., 24.05.2010 tarih ve E. 2009/20411, K. 2010/14372 sayılı kararı (www.kazanci.com) E.T. 06.03.2024

193 Süzek, Askı, s. 127.

194 Oğuz, Özgür, **Ücretsiz İzin**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 4.

195 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 174; Taşkent, s. 23; Oğuz, s. 21; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 494; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 153; Y. 10. HD., 05.06.2013 tarih ve E. 2011/4858, K. 2013/12512 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 10. HD., 07.10.2020 tarih ve E. 2019/4344, K. 2020/5625 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

nedenlere dayanmadığını vurgulamıştır[196]. İradi ücretsiz izin uygulamalarında meşru sebep, işverenin talebi işletme gereklerine dayanmalı ve fesih öncesi son çare olmalıdır; işçinin talebi ise daha hafif bir denetimle, kişilik haklarına zarar vermeyecek şekilde değerlendirilmelidir[197].

Öğretide ücretsiz izin sebebinin belirtilmesinin bir zorunluluk olmadığı ancak bunun faydalı olacağı yönünde görüşler mevcuttur[198]. Ancak önemli olan ücretsiz iznin sebebi ve süresinin belirtilmemesinin ücretsiz izni geçersiz sayıp saymayacağı noktasıdır[199]. Kanaatimizce, iş hukukunda, işverenin tek taraflı irade açıklamalarında açık, yazılı ve belirli olma yükümlülüğü, işçinin iradesinin sağlıklı oluşmasını ve korunmasını sağlamaya yöneliktir. Bununla birlikte, salt ücretsiz izin teklifinde nedenin veya sürenin belirtilmemesi, işçinin açık onayı bulunması hâlinde bu işlemi geçersiz kılmayacaktır. Zira işçinin uzun süreli de olsa, ücretsiz izne açık iradesiyle ve kanuna uygun şekilde onay vermesi hâlinde bu onaya geçerlilik tanınmaması, sözleşme özgürlüğü ilkesi ile İş Kanununun 22/2. maddesinde öngörülen, tarafların karşılıklı anlaşma ile iş koşullarını değiştirebileceği yönündeki düzenlemeyle bağdaşmaz. Bu noktada, irade sakatlığı, gabin ya da baskı gibi geçersizlik sebeplerine ilişkin genel hukuk kuralları çerçevesinde işçinin korunması elbette mümkündür[200].

---

196 Y. 9. HD., 19.09.2005 tarih ve 2005/29066 E., 2005/30405 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 18.04.2025; benzer yönde sebep gösterilmeksizin yapılan askıya almanın fesih olarak nitelenmesine ilişkin bkz. Y. 9. HD., 19.09.2005 tarih ve E. 2005/29066, 2005/30405 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 30.04.2007 tarih ve E. 2007/16820, 2007/13551 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 24.09.2008 tarih ve E. 2008/2901, 2008/24564 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

197 Otru, s. 33-34. Özellikle işçi tarafından yapılacak tekliflerin sebep içermesinin gerekmediğine ilişkin bkz. Oğuz, s. 21.

198 İş Kanunu m. 22, Yazara göre işverenin değişiklik önerisinin geçerli bir nedene dayanmasını şart koşmadığından, işçinin kabul etmesi halinde ücretsiz izin uygulaması geçerli bir sebep bulunmasa ve uzun sürse dahi hukuken sonuç doğuracaktır, Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 230. Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 153.

199 İşçinin İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde onay verdiği ücretsiz izne ilişkin değişiklik nedeni ve süresi ne olursa olsun işçi açısından bağlayıcı olacaktır Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 230. ücretsiz izin teklifinde süre konulmasına ilişkin bir şart yoktur ancak ücretsiz iznin geçici makul süreyi aşması halinde, makul sürenin sonunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır Süzek ve Başterzi, s. 528. İşçi uzun süreli askı haline rıza gösterse dahi, bu durumun dürüstlük kuralı çerçevesinde ancak makul bir süreyle sınırlı olarak geçerli olabileceği, zira işçinin uzun süreli gelir kaybına gönüllü şekilde katlanmayı kabul ettiğinin varsayılamayacağı ifade edilmektedir Taşkent, s. 25. benzer şekilde işverenden gelen ücretsiz izin talebinde iznin süresi somut olarak yazılsa dahi, işçinin haklarını alıp ayrılmak yerine uzun süre ücret almamayı tercih etmesi hayatın olağan akışına uygun olmayacağından, somut olayın özelliğine göre makul görülemeyecek süreler içeren taleplerde işçinin rızasının olamayacağını kabul etmek gerekir Ekmekçi ve Yiğit, s. 533-534.

200 Erkanlı Babşbüyük, Ücretsiz İzin, s. 153.

Ancak yine de uygulamada son derece dikkatli olunması gerekir; zira ücretsiz izin döneminde işçinin ücret geliri olmadığından, bu sürecin işçi aleyhine sonuç doğurabilecek şekilde işletilmesi ciddi mağduriyetlere yol açabilir. Öte yandan, İş Kanununun 109. maddesi esasen bu tür bildirimlerin yazılı yapılması gerektiğini belirtmekteyse de, ücretsiz iznin kanunda açıkça düzenlenmemiş olması nedeniyle, bu hükme doğrudan dayanılarak geçersizlik sonucu çıkarılması da tartışmaya açıktır.

3.Ücretsiz İzin Süresinin Belirtilmesi

Öncelikle vurgulamak gerekir ki kanuna dayalı ücretsiz izinler bakımından süre konusunda bir tartışma yaşanmamakta, bu izinlerde azami ne kadar süre için uygulanabileceği açıkça düzenlenmektedir[201]. Anlaşma yoluyla geçerli bir değişiklikten söz edebilmek için ise ücretsiz izin süresinin açıkça belirlenmiş olması aranır[202]. Ancak taraflar arasında yapılan anlaşmalara dayalı ücretsiz iznin süresi mevzuatta herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamış olup, yargı kararları da somut duruma bağlı olarak farklı süreler için geçerli sayılacak şekilde uygulama göstermektedir[203]. Ayrıca ücretsiz izin süresinin teklif aşamasında belirtilmesine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır[204].

Ücretsiz izin teklifinin süresinin belirli olup olmaması gerektiği konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır; bir görüş sürenin önceden açıkça belirtilmesi

---

201 Hafızoğlu, s. 244.

202 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.174-175; Taşkent, s. 23; Alp, İş Sözleşmesinin değiştirilmesi, s. 230; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 496; İbrahim Subaşı, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 5, Sayı: 9, ss. 127 – 194, 2020, s. 176-177; Otru, s. 68; Hafızoğlu, s. 221; Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda iş sözleşmesinin askıya alınıp alınmadığı, alınmış ise ne kadar süre ile askıya alındığı, davacının askıya almada iradesinin olup olmadığı, taraf iradeleri birleşmiş ise askıya alma süresinin ne kadar süre kararlaştırıldığının araştırılması gerektiğine vurgu yapmıştır. Y. 9. HD., 19.09.2011 tarih ve 2009/47956 E., 2011/32223 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025

203 Y. 9. HD., 23.06.1994 tarih ve 1994/8384 E., 1994/10060 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 16.04.2025, 6 ay öngörmüş; aynı şekilde tarafların anlaşmasıyla 6 aylık ücretsiz izne ilişkin Y. 9. HD., 30.09.1998 tarih ve 1998/11114 E., 1998/13801 K. kararı (www.legalbank.com) E.T. 16.04.2025; İşyerinin kriz nedeniyle, üretimde olmadığı süre ile sınırlı tutulan ücretsiz izin uygulaması için bkz. Y. 9. HD., 11.03.2008 tarih ve 2007/11809 E., 2008/4608 K. kararı (www.legalbank.com) E.T. 16.04.2025

204 Süzek Ücretsiz İzin, s. 128; Kımız, s. 58.

gerektiğini savunurken[205], farklı bir göüş ise böyle bir belirlemenin zorunlu olmadığını ifade etmektedir[206]. Her iki görüş açısından da belirleyici olan, iş sözleşmesinin

[205] Makul süre, soyut bir kavram olup, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'ndaki "kısa çalışma" düzenlemesi örnek alınarak askıda kalma süresinin üç ayla sınırlı olması gerektiği, ancak Bakanlar Kurulu'nun bu süreyi altı aya kadar uzatma yetkisine sahip olduğu ifade edilmektedir, sürenin 3 aylık olarak belirlenmesi ve ücretsiz izin önerisinin detaylı bir biçimde yapılmasına ilişkin bkz. Engin, İşletme Gerekleri, s. 109. Sur, s. 441. Çavuş, s. 106; geçerli bir değişiklik sözleşmesinden bahsedebilmek için sözleşmenin ana unsuru olarak ücretsiz izin süresinin açıkça belirtilmiş olması gerektiğine ilişkin bkz. Şen, s. 236. Fevzi Demir, "Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss. 93-113, s.109. işverenin ücretsiz izin teklifinde bulunurken iznin gerekçesini ve süresini —belirlenemiyorsa en azından muhtemel süresini— belirtmesi gerekir; zira işçinin serbest iradesiyle karar verebilmesi, bu bilgileri bilmesine bağlıdır Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 174-175. Engin, Karar Değerlendirme, s. 542. ücretsiz iznin kesin veya yaklaşık süresi başlangıçta öngörülemiyorsa, ücretsiz izne dair anlaşmanın kısa süreli yapılması ve süre bitiminde ifayı kabul engeli devam ediyorsa yenilenmesi mümkün olduğunu ileri sürmüştür Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 230. Talepte izin süresinin somut olarak belirtilmesi gerekir, işçinin belirsiz süreyle izne çıkacağı veya izin süresinin işverence belirleneceği şeklindeki hükümler geçersizdir ayrıca işçinin yazılı rızası olmakla birlikte ücretsiz izin talebinde süre belirtilmemişse makul süre aşılsın aşılmasın yine de işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir Ekmekçi ve Yiğit, s. 533. Benzer yönde işverenin ücretsiz izin süresini baştan belirtmesi ideal olmakla birlikte, sürenin mutlaka kesin şekilde belirtilmesi gerekmez; ancak işçinin durumu değerlendirebilmesi için bu sürenin en azından belirlenebilir nitelikte olması gerekir Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 496. Somut olarak belirlenmesi gerektiğine ilişkin kararlar da mevcuttur, Y. 9. HD., 25.02.2021 tarih ve 2021/449 E., 2021/5111 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; aynı yönde Y. 9.HD., 25.02.2021 tarih ve 2021/463 E., 2021/5112 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 23.02.2022 tarih ve 2022/1756 E., 2022/2268 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Ayrıca analık iznine ilişkin olarak belirlenen altı aylık ücretsiz izin düzenlemesi yalnızca bu durum için geçerli olup, diğer izin türlerine kıyasla uygulanmaması gerektiği görüşü için bkz. Arslan Durmuş, s. 205.

[206] Ücretsiz izin uygulamasında işverenin askı süresini baştan belirtmesi asıl olmakla birlikte, ekonomik belirsizlik gibi nedenlerle sürenin net şekilde öngörülememesi halinde bu sürenin açıkça belirtilmesi şart değildir; ancak ücretsiz iznin geçici nitelikte olduğu izlenimi verilmeli ve işçide bu yönde bir kanaat oluşturulmalıdır, aksi halde iş sözleşmesinin askıya alındığından söz edilemez Taşkent, s. 23. İstanbulluoğlu, s. 964. Ücretsiz izin süresine ilişkin olarak, her somut olaya göre azami bir süre belirlemenin uygun olmayacağı, bunun yerine dürüstlük kuralına ve hakkaniyete dayalı olarak makul bir süre belirlenmesi gerektiği görüşünü benimsediğine ilişkin Seda Arslan Durmuş, **İş Hukukunda Kıdem Kavramı**, On İki Levha Yayıncılık, 2021, İstanbul, s. 205. Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 140; Süzek ve Başterzi, s. 528. İş sözleşmesinin askıya alınmasından söz edilebilmesi için askı süresinin açıkça belirtilmemiş olsa bile geçici nitelikte olması gerektiği, aksi halde yani sürenin uzunluğu nedeniyle geçicilik niteliğini yitirmesi durumunda artık askı halinden söz edilemeyeceği ifade edilmektedir Süzek, Ücretsiz İzin, s. 128-129. Çopuroğlu, s. 163; Süzek, Askı, s. 24; Tiryaki, s. 334; Çöldemli, s. 70. Belirsiz süreli ücretsiz izinde işçi belirsiz sürece daha fazla katlanmak zorunda olmayıp birkaç ay sonra zorlayıcı sebeple feshe gidebilir, Şahin Çil, **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 135. Oğuz, s. 20; Yargıtay da bir kararında ücretsiz izin süresinin işçi açısından önemli olduğunu ancak sürenin kesin olarak belirlenmesinin zorunlu olmadığını ücretsiz izin uygulamasının geçici olduğuna dair izlenim yaratılmasının yeterli olduğunu ifade etmiştir bkz. Y. 10. HD., 07.10.2020 tarih ve E. 2019/4344, K. 2020/5625 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025;

ücretsiz izin uygulamasıyla askıya alınmasının geçici nitelik taşıması ve bu durumun dürüstlük kuralına uygun şekilde, makul bir süreyle sınırlı kalmasıdır[207].

Ücretsiz izin uygulaması, iş sözleşmesinin askıya alınmasına yol açsa da, geçici nitelik taşımaya devam edecek şekilde sınırlı bir süreyle uygulanmalıdır. Ücretsiz iznin çok uzun ve belirsiz sürelerle uygulanması, işverenin iş sözleşmesini sona erdirmek yerine, işçiyi sözleşmeyi kendi iradesiyle feshetmeye yönlendirmesi sonucunu doğurabilecek bir uygulamaya dönüşebilmektedir[208]. Öğretide ekonomik kriz bitene kadar gibi çok geniş ifadelerin belirlenebilir ve makul olarak nitelendirilemeyeceği kabul edilmektedir[209]. Bu çerçevede, ücretsiz iznin sınırlı bir süreyle uygulanması gerektiği, zira ancak bu şekilde iş sözleşmesinin askıda kalma halinin geçicilik niteliğiyle bağdaştığı ifade edilmektedir. Yargıtay verdiği kararlarda kesin bir süre ölçütü belirlememiş, somut olaya göre ücretsiz izinlerin geçici nitelikte olup olmadığını değerlendirmiştir[210]. Bu konuda Yargıtay verdiği bir kararda, profesyonel sendikacı olarak seçilen davacının ne kadar süre ile profesyonel sendikacılığını sürdüreceğinin belli olmadığını, ücretsiz iznin işçinin veya işyerinin zorunlu nedenlerden dolayı yapılan bir uygulama olup bunun belirli bir zaman sınırlaması ile yapılmasının mümkün olduğunu, belirsiz süreli veya çok uzun süreli ücretsiz izin uygulamasının ücretsiz izin amacı ile bağdaştırılmasının mümkün olmadığını, kamu düzeni ile bağdaşmadığını, 6 yıl gibi bir süre içerisinde davacının ücretsiz izinli ve hizmet akdinin askıda olduğunun kabulünün mümkün olmadığını

---

207 Süzek ve Başterzi, s. 528; Süzek, Askı, s. 66; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 230; Engin, İşletme Gerekleri, s. 109; Taşkent, s. 25-26; Çopuroğlu, s. 162; Kılıçoğlu ve Şenocak, s. 456; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 174-175; Subaşı, s. 177; Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s. 140; Makas, s. 109; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 152; Hafızoğlu, s. 244.

208 Murat Engin, **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 107; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 151.

209 Süzek, ücretsiz izinler, s. 128; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 496; Hafızoğlu, s. 245.

210 Y. 9. HD., 30.03.2006 tarih ve E. 2005/28789, K. 2006/8012 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 20.12.2005 tarih ve E. 2005/28701, 2005/40137 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

vurgulamıştır[211]. Yargıtay genel olarak, kararlarında olayların özelliklerine bağlı olarak altı ila on bir aya kadar uzayan ücretsiz izin sürelerinin geçici bir nitelik taşıdığını kabul etmektedir[212]. Öğretide de çoğunluk görüşü tarafından net bir sürenin belirlenmemesi gerektiği, her somut olayda durum ve koşullara bağlı olarak makul ve dürüstlük kurallarına uygun bir süre belirleneceği öngörülmektedir[213]. Tarafların makul süreyi aşan ücretsiz izin hallerinde feshe başvurabileceği kabul edilmelidir[214].

Ücretsiz izin süresinin başlangıçta belirlenmesinin zorunlu olmadığı görüşü doğrultusunda işveren net bir süre vermemesi ama başlangıçta ücretsiz izni geçici olarak nitelendirilemeyecek bir süre devam ettirme niyetinin anlaşıldığı durumlarda işçilerin dürüstlük kurallarına uygun makul bir süre ücretsiz izinli olacağı, süre sonunda işveren işçileri işe başlatmadıysa da işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceği ve kıdem tazminatı alabileceği öğretide belirtilmektedir[215].

Son olarak öğretide, dürüstlük kuralına aykırı şekilde makul süreden uzun süren ücretsiz izin uygulamalarında, işçinin işe çağrılmamasının çoğu zaman görünüşte bir askı hali olup gerçekte işverence fesih iradesi taşıdığı ve bu nedenle işçinin işe başlatılmaması durumunda işveren feshine ilişkin hukuki sonuçların doğacağı, ihbar-kıdem tazminatı ve koşulları varsa iş güvencesi hükümleri- ileri

---

211 Y. 9. HD., 05.04.2007 tarih ve 2007/1324 E., 2007/9484 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; benzer bir olayda, bir vakıf üniversitesinde akademisyen olan bir kişi akademik çalışmalar yapmak amacıyla ücretsiz izin talep ediyor ve yaklaşık 7 yıl sonra gelerek ücretsiz izin süresinin bittiğini, kıdem tazminatı istediğini bildirmekte, Yargıtay değerlendirmesinde askı süresinin belirlenmediğini, askı isteminin işçiden geldiğini, bunun uzun süreli olmasının düşünülemeyeceğini vurgulamıştır, Y. 9. HD., 03.11.2014 tarih ve 2012/39535 E., 2014/32047 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 18.04.2025; işveren belediye işçiyi ücretsiz izne çıkarıp askı süresini bildirmemiş ve davacının belirsiz bir süre sonra yeniden çağrılacağını açıklamıştır, Yargıtay 3 ay sonra dava açan işçiyi haklı bularak haklı nedenle fesih olduğunu vurgulamıştır, Y. 9. HD., 20.12.2005 tarih ve E. 2005/28701, K. 2005/40137 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 18.04.2025; Y. 9. HD., 30.03.2006 tarih ve E. 2005/28789, K. 2006/8012 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025

212 Sürenin kısa çalışma süresi gibi 3 ay olarak uygulanması gerektiği ve İşK. m. 22 gereğince sürenin de yazılı değişiklik önerisinde belirtilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Engin, Karar Değerlendirmesi, s. 543.

213 Süzek, Ücretsiz İzinler, s. 132; aynı yönde bkz. Oğuz, s. 20; İstanbulluoğlu, s. 964; Ertürk, s. 193; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 153.

214 İstanbulluoğlu, s. 964; sürenin makul olma özelliği yitirildiğinde işçi lehine haklı sebeple fesih hakkı doğacağına ilişkin bkz. Ertürk, s. 193; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 148.

215 Süzek ve Başterzi, 528-529; Çopuroğlu, s. 163; Hafızoğlu, s. 246.

sürülmektedir[216]. Öte yandan, işçiye sunulan ücretsiz izin teklifinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde, bu uygulama geçerli olmayacaktır. Böyle bir durumda işveren ya bu tekliften vazgeçmeli ya da sözleşmedeki değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak açıklayarak ve yasal bildirim sürelerine uyarak sözleşmeyi feshetmelidir.

4.Son Çare Olma İlkesi

Bilindiği üzere çalışma koşullarında değişiklikteki amaç iş sözleşmesinin feshedilmesi yerine sürdürülmesinin sağlanmasıdır[217]. Bu kapsamda ücretsiz izin ve askı halleri durumu da sözleşmenin sürdürülmesine yönelik son çare kapsamında ele alınacak durumlardır. Bu sebeple bu başlık altında hem ücretsiz iznin fesihten önce son çare olup olmadığı hem de ücretsiz izin ve diğer kısa çalışma gibi kurumların birbirleri arasındaki ilişki incelenecektir.

Fesihte son çare olma ilkesi, iş güvencesi sisteminin dayanağını oluşturan, iş sözleşmesinin devamının esas, feshin ise istisna kabul edildiği anlayışa dayanmaktadır. Her ne kadar İş Kanunu bu ilkeye açıkça yer vermemiş olsa da, Yargıtay kararlarında feshin geçerli sayılabilmesi için ölçülülük ilkesinin alt ilkesi olan gereklilik ilkesine uygunluk aranmakta, işverenin amaca fesih dışı yollarla ulaşabilme imkânı varsa, daha hafif müdahale araçlarını tercih etmesi ve bu çerçevede ücretsiz izni fesih öncesinde değerlendirmesi gerektiği ifade edilmektedir[218].

İşverenin, feshin geçerlilik koşullarından biri olarak, feshe en son çare olarak başvurması gerektiği, İş Kanunu m. 18 gerekçesinde belirtilmiş olup, bu bağlamda fesih öncesinde alternatif çözüm yollarının araştırılması gerektiği

---

216 Süzek ve Başterzi, s. 529-530; Süzek, Ücretsiz İzinler, s. 130; Taşkent, s. 27; kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin bkz. Y. 9. HD., 30.09.1998 tarih ve E. 1998/11114, K. 1998/13801 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 76; İstanbulluoğlu, s. 964. Doğrudan fesih yaptırımı yerine işverenin iradesinin araştırılması gerektiğine ilişkin Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 157.

217 Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 225.

218 Engin, İşletme Gerekleri, s. 91.

vurgulanmaktadır[219]. Ücretsiz izin uygulaması, feshin son çare olması ilkesinin önemli bir yansıması olup, işverene mali yükümlülüklerden kaçınarak nitelikli işgücünü koruma imkânı sağlarken, işçiler açısından ise yeniden işe başlama beklentisiyle gelirden yoksun kalmaya katlanılan bir geçiş süreci niteliği taşır[220].

Feshin son çare olması ilkesi uyarınca, işveren işçiye çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler arasında en lehine olanı teklif etmeli; hangi seçeneğin işçi lehine olduğunu belirleyemediği durumlarda ise tüm değişiklik alternatiflerini birlikte ve seçimlik olarak sunmalıdır[221]. Her ne kadar işletme gereklerine dayalı fesihlerde ücretsiz izin uygulaması bir alternatif olarak düşünülse de, bu yöntemin diğer son çare önlemlerinde olduğu gibi somut olayın koşullarına uygun olması gerekmektedir. Bu

---

219 Muhittin Astarlı, "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: V, Sayı: 17, 2010, ss. 74-88, s. 77; İşK m. 22 gerekçesinde de dolaylı bir şekilde belirtildiğine ilişkin bkz. Otru, s. 60; Ş. Esra Baskan, **İş Sözleşmesinin Feshinde (Ultima Ratio) Son Çare İlkesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 192 (Son Çare). Son çare ilkesinin fesih hakkının iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanımıyla ilgili olduğuna ilişkin Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 97-98; Can Tuncay, "Telekomüniksyon Alanında İşletme Gerekleriyle İşe Son Verme", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2006, ss. 561-568, s. 567; aksi yönde işletme gerekleri çerçevesinde birtakım geçerli nedenler varsa ücretsiz izin yerine feshe gidileceğine ilişkin bkz. Makas, s. 112; işverenin geçerli nedenle fesihte bulunabilmesi için işçilere ücretsiz izin önerisinde bulunmakla yükümlü olmadığına ilişkin bkz. Taşkent, s. 21. Y. 9. HD., 15.02.2018 tarih ve E. 2018/949, 2018/2916 K. sayılı kararı (LegalBank) E. T. 22.05.2025, ilgili kararda işveren tarafından fesihte son çare ilkesi gereği, işçilere ücretsiz izin uygulaması, fazla mesai uygulamalarını kaldırılması ve benzeri alınabilecek diğer tedbirlerinin alındığı hususu ispatlanamadığını ayrıca işverenin işçiye başka bir işyerinde (aynı iş kolu veya aynı işletme veya aynı il sınırlarında olmasının bile aranmadığını) çalışmayı teklif etmediğini ve feshin geçerli olmadığını vurgulamıştır.

220 Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 75; Otru, s. 62; iş sözleşmesinin feshinden önce ücretsiz izin teklif edilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Y. 9. HD. 14.04.2008 tarih ve E. 2008/9760, K. 2008/8359 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025 bu kararda "*işverenin fesih işleminin geçerliliği değerlendirilirken, işyerindeki üretimin tamamen durdurulup durdurulmadığı, işçinin çalıştığı bölümün faaliyetinin devam edip etmediği, fesihten önce aynı dönemde yeni işçi alımı yapılıp yapılmadığı ve geçmiş dönem uygulamalarında ücretsiz izin gibi daha hafif tedbirlere başvurulup başvurulmadığı gibi hususlar dikkate alınmakta, bu bağlamda işverenin fesih yerine alternatif çözümleri değerlendirme yükümlülüğü ve feshin son çare olması ilkesi*" vurgulanmaktadır; Y. 22. HD. 03.10.2018 tarih ve E. 2018/11800, K. 2018/20933 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 22.05.2025, ilgili kararda "*…fesih bildiriminde, ... Bankamız tarafından, alınan işletmesel karar çerçevesinde personeli koruma adına alınan aksiyonlar ile ücretsiz izin teklifini de kabul etmediğiniz ve durumunuza uygun başka ihtiyaç duyulan norm kadronun da bulunmadığı dikkate alınarak, geçerli sebeple feshedildiğine… Ne var ki, fesih tarihinden kısa süre sonra bankanın faaliyet izninin kaldırılmış olması ve devamında yaşanan gelişmeler, esasen fesih tarihinde de olumsuz ekonomik koşullar ve buna bağlı istihdam fazlalığının mevcut olduğunu, feshin son çare olması ilkesine de uygun davranıldığını göstermektedir. Anılan sebeplerle, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı sabit olup, davanın reddine karar verilmesi gereklidir…*"; Ücretsiz iznin durum ve koşullara göre feshin son çare olma ilkesine tabi olduğuna ilişkin Melda Sur, "Ekonomik Krizin İş Hukuku ve Uygulamasına Etkisi", **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan,** Ed. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 440.

221 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 66.

kapsamda ücretsiz izin uygulamasının zorunlu olduğundan söz edilebilmek için aranan koşul, işletme gerekleri dolayısıyla ortaya çıkan iş gücü fazlasının geçici bir dönem olmasıdır[222].

Feshin son çare olması ilkesi fesih sebebinin geçerliliğinin değerlendirilmesinde dikkate alınır ve esas amacı, işçinin işini kaybetmesini önlemek üzere, fesih dışındaki daha hafif önlemlerin önce değerlendirilmesini sağlamaktır[223]. Bu ilkeyle bağlantılı olan iş güvencesi kavramı ise işverenin fesih yetkisini sınırlandıran ya da fesih sonrası işçiyi koruyan düzenlemeleri içerirken, bazı kişisel veya dış etkenler nedeniyle iş ilişkisinin kendiliğinden sona ermesi ya da feshin kolaylaştırılması, bu güvencenin etkisini zayıflatabilmektedir[224]. Bunların yansımasıyla iş sözleşmesinin askıya alınması öğretide işçiyi feshe karşı koruyan müessese olarak tanımlanıştır[225]. Kaynağı ister kanun ister tarafların iradesi olsun, ücretsiz izin de iş sözleşmesinin devamlılığını sağlayan olağanüstü bir yol olup, yargı kararları ve öğretide kabul edilen askı hallerinden biri olarak değerlendirilir[226].

Sadece ücretsiz iznin feshin son çare olmasında kullanılması yetmemekte bu hususta işverenden ücretsiz izin uygulaması yerine önce ücretli izinleri öne çekmesi bu yetmiyorsa kısa süreli çalışma olanağından yararlanması beklenmelidir. İşverenin kısa çalışmaya gitmeden doğrudan ücretsiz izin ve feshe gitmesi fesih için geçerli neden oluşturmamaktadır[227]. Öğretide işverenin, işyerinin geçici olarak kapandığı ve

---

222 Ücretsiz izin ücret indiriminde olduğu gibi esasen işletme gereklerinden değil feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda ortaya çıkan kendine özgü fesih nedeni olduğuna ilişkin Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 232. Baskan, Son Çare, s. 193.

223 Otru, s. 61; Y. 9. HD., 7.10.2003, E. 2003/18257, K. 2003/17985 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 6.7.2009 tarih ve E. 2009/23235, K. 2009/19656 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 8.11.2004 tarih ve E. 2004/12698, K. 2004/25058 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

224 Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, 1987, s. 5, yazar taraflardan birinin şahsını ilgilendiren nedenlere örnek olarak hastalık, kanuni ödev, doğumu; dıştan gelen uyuşmazlıklar için ise toplu iş uyuşmazlıklarını (grev-lokavt) örnek olarak göstermiştir; Makas, s. 26.

225 Hafızoğlu, s. 218; Çöldemli, s. 40.

226 Otru, s. 51.

227 Alp, İş Sözleşmesinin değiştirilmesi, s. 232; Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 75; Baskan, Son Çare, s. 196-197; aksi yönde Çil, Covid-19, s; 135; Y. 9. HD., 13.02.2014 tarih ve E. 2013/10529, 2014/4498 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Yarg. 9. HD. 16.04.2007 tarih ve E. 2007/7965, K. 2007/10625 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025 Yargıtay bu kararında, kuş gribi salgını nedeniyle beyaz et sektöründe yaşanan üretim, satış ve fiyat düşüşlerinin işverenin faaliyetlerini doğrudan etkileyen objektif bir ekonomik kriz olarak değerlendirmiş; işverenin bu süreçte önce ücretsiz izin uygulamasına gitmesini, krizin devam etmesi üzerine sınırlı sayıda işçi çıkarmasını feshin son çare olması ilkesine uygun bulmuş ve iş sözleşmesinin işletmesel gerekçelere dayalı geçerli nedenle feshedildiğine hükmetmiştir.

telafi çalışması düşünülmediği durumlarda, işçiyi birikmiş yıllık izinlerini kullanmaya zorunlu tutabileceği ve bunun hukuka aykırı olmayıp, işçinin itiraz etmesi sadakat borcunun ihlali sayılacağı öngörülmüştür[228].

Mart 2020'den itibaren Covid-19'un yayılmasını önlemek amacıyla çeşitli tedbirler alınmış, yetkili kurumlar vatandaşlara evde kalmaları yönünde tavsiyelerde bulunmuş, birçok işveren ise işçilerine uzaktan çalışma imkânı tanımıştır. Her ne kadar İş Kanununa göre işveren, işçiyi tek taraflı olarak evde ya da işyerinde çalışmaya zorlayamasa da, salgın döneminde sosyal mesafenin korunması amacıyla yapılan bu değişiklikler, uygulamada esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmiştir[229].

Öğretide Covid-19 sürecinde kullandırılan bu izinler bakımından da son çare ilkesi aranmış, yıllık ücretli izin işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin talebinin öncelikli değerlendirilmesi gerektiği, birikmiş izinleri varsa ücretsiz izin yerine öncelikle bu izinlerin kullandırılması gerektiği, işçi istemese dahi salgına karşı korunması amacıyla yıllık izinlerin kullanımının tercihi gerektiği belirtilmiştir[230].

Bununla birlikte 7244 sayılı Kanun yürürlüğe girene kadar kurumsal işletmeler, salgın sürecinde öncelikli olarak kısa çalışma ve yıllık ücretli izin uygulamalarına yönelmiş, ancak bu seçeneklerin yetersiz kaldığı durumlarda ücretsiz izin uygulamasına başvurmuş, kanunun kabulünden sonra ise bazı işverenlerin diğer alternatifleri değerlendirmeden doğrudan ücretsiz izin uygulamasına geçtiği gözlemlenmiştir[231].

Ücretsiz izin uygulaması düşünülen tedbirler arasında yer almakla birlikte, işverenlerin bu yönteme başvurmadan önce diğer alternatifleri değerlendirmesi, özellikle işçilerin varsa öncelikle ücretli izin haklarını kullandırması gerekmektedir. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak için Bakanlığa başvurmaksızın işçileri

---

228 Centel, Covid-19, s. 20.

229 Manav Özdemir, s. 147.

230 Manav Özdemir, s. 135; feshin son çare olma ilkesi kapsamında çalışma saatlerinin düşürülmesi, ücretlerin düşürülmesinin ve ücretsiz izin uygulamasının işçilere teklif edilmesi, emekliliği gelenlere emeklilik önerisinin yapılması gibi uygulamalara gitmesi örnek olarak verilebileceğine iliişkin bkz. Candan Albayrak, "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi", **Türkiye Barolar Birliği TBB Dergisi**, Sayı: 98, 2012, ss. 165-202, s. 183.

231 Akın, s. 51.

ücretsiz izne çıkarması durumunda, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği kabul edilmektedir[232].

Ücretsiz izin, işverenin kısa çalışma dışında başvurabileceği bir seçenek olup, işçinin bu süreçte kısa çalışmaya kıyasla daha dezavantajlı koşullarla karşılaşmasına yol açmaktadır. Bu nedenle işveren, işçiyi gözetme yükümlülüğü kapsamında öncelikle kısa çalışma, mümkün değilse kısmi süreli çalışma, ardından ücretsiz izin ve son olarak fesih yoluna başvurmalıdır[233].

İstihdamı koruma amacıyla geliştirilen "feshin son çare olması" ilkesi, özellikle ekonomik gerekçelere dayalı fesihlerde işverenin, fesih öncesinde kısa çalışma, ücretsiz izin, fazla mesaiyi kaldırma veya meslek içi eğitim gibi çalışma şartlarında köklü değişikliklere giderek işçiyi çalıştırma yollarını denemesini zorunlu kılar. Bu da sosyal hukuk devleti ilkesinin somut bir yansımasıdır[234].

5. Değişiklik Feshi

Değişiklik feshi, esasen iş sözleşmesini sona erdirmekten çok, sözleşme şartlarını değiştirme amacı güden ve bu nedenle değişiklik önerisiyle fesih iradesinin birlikte değerlendirildiği bir bildirimli fesih türüdür[235]. İşK m. 22 çerçevesinde, işçinin yapılan değişiklik teklifini kabul etmemesi hâlinde işveren, bu değişikliği —örneğin ücretsiz izin uygulamasını— tek taraflı olarak hayata geçiremeyecekse de, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya feshi haklı kılabilecek başka bir gerekçenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşuluyla iş

---

232 Aydemir, s. 803; Engin, Karar Değerlendirmesi, s. 542; umulmayan hallere dayanan ücretsiz izin hukuka uygun bir uygulama olarak feshin son çare olması ilkesi gereği denenmesi gereken bir fesih alternatifi olarak görüldüğüne ilişkin bkz. Oğuz ve Çöldemli, s. 59. İşveren kısa süreli çalışma olanağını denemeden doğrudan ücretsiz izin ve feshe başvurursa geçerli nedenin varlığını kabul etmek güçleşecektir Şen, s. 236.

233 Sümeyye Elgörmüş, "Kısmi Süreli Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması Arasındaki Benzerlikler ve Farklar", **Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2022, Sayı: 1, ss. 113-139, s. 133; işverenin kendisi için hiçbir makul objektif nedeni de olmadan işçinin zararına ücretsiz izin uygulaması dürüstlük kuralı ve işverenin işçiyi gözetme borcuna da aykırı olur Mustafa Alp, "Covid-19 Nedeni İle Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Arasında Öncelik İlişkisi İle İş Hukukunda Olası Sonuçlar Hakkında Bir Deneme", Legal Blog, 2020, https://legalbank.net, E. T. 13.03.202. kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğini göz önünde bulundurmanın faydalı olacağı görüşü için bkz. Centel, Covid-19, s. 21. İstanbulluoğlu, s. 963. Aynı şekilde askı halinin de fesihten önce son çare olarak görülmesine ilişkin görüşler için bkz. Taşkent, s. 21; Yaman, s. 764.

234 Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 60.

235 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 59.

sözleşmesini sona erdirebilir. Bu doğrultuda öğretide işverene tanınan bu imkân, değişiklik feshi olarak adlandırılmıştır[236]. Ayrıca öğretide işçi tarafından yapılacak ücretsiz izin teklifinde m. 22/1 prosedürü işletilmeyecek bu kapsamda işverenin ücretsiz izni kabul etmemesi halinde işçi değişiklik feshi de yapamayacaktır görüşü de mevcuttur[237]. İşçinin ücretsiz izin talebinin yalnızca süreklilik kazanması veya işyeri düzenini ciddi şekilde aksatması halinde gereklilik denetimine tabi tutulması gerektiği, buna karşılık işverenin teklifinin ise doğrudan ve koşulsuz olarak içerik denetimine tabi olması gerektiği ifade edilmektedir[238]. Ayrıca, işçi talebinde İş Kanunu m. 22 prosedürünün uygulanmayacağı belirtilerek bu konuda hukuki bir boşluk bulunduğu ileri sürülmektedir[239].

Değişiklik feshi, tüm iş ilişkilerinde mümkün olmakla birlikte, yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından işverenin geçerli neden göstermesi ve bu nedenin yargı denetimine tabi olması gerekmektedir[240]. İş Kanunu m. 22 ile, işverenin tek taraflı değişiklik yapmasının engellenmesi ve değişiklik önerisinin işçi tarafından reddi halinde fesih riskinin işverene yüklenmesi amaçlanmış; bu durumda işveren ya sözleşmeyi mevcut haliyle sürdürecek ya da bildirimli feshe başvurarak, şartları oluşmuşsa kıdem, kötüniyet, sendikal veya iş güvencesi tazminatlarını ödemekle yükümlü olacaktır[241]. İş güvencesi kapsamında olan işçiler de değişiklik feshi sonucunda işe iade davası açabilecektir. Davada değişiklik değil feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı incelenecek, geçerli bir nedene dayanmadığı sonucunda iş güvencesi tazminatı ya da işverenin işçiyi işe başlatması gerekecektir[242]. İş güvencesi kapsamında olmayan işçi, değişiklik önerisinin kabul edilmemesi durumunda kötüniyet tazminatı talep edebilir[243]. Kötüniyet durumunun varlığı somut olaya göre değişkenlik gösterebilecektir.

---

236 Süzek ve Başterzi s. 716-717; Şen, s. 180; Hafızoğlu, s. 223.
237 Kımız, s. 55; Oğuz, s. 15.
238 İçerik denetimi için koşulun tek yanlı (müzakere edilmemiş) olması ve tarafların hak ve yükümlülüklerinde iyiniyet (dürüstlük) kurallarına aykırı düşecek şekilde işçi aleyhine önemli bir dengesizlik doğurması koşullarının bir arada aranmaktadır, geniş bilgi için bkz. Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 316.
239 Otru, s. 80-89.
240 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 60; Alpagut, 22. Madde, s. 55.
241 Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 64.
242 Yücel, s. 64.
243 Alpagut, 22. Madde, s. 55.

Yargıtay da işçinin çalışma koşullarındaki değişiklik teklifini kabul etmemesi üzerine işverenin sözleşmeyi feshetmesini "değişiklik feshi" olarak nitelendirmektedir[244]. Ayrıca değişiklik feshinin geçerli olabilmesi için hem iş sözleşmesindeki değişikliği gerekli kılan geçerli nedenin hem de İşK m. 18'de belirtilen sebeplerin bulunması gerektiğini vurgulamıştır[245]. Yukarıda bahsedildiği gibi değişiklik feshi iş güvencesi kapsamındaki işçilerin yanı sıra kapsam dışındaki işçiler için de uygulama alanı bulur[246]. İşverenin ücretsiz izin teklifini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini değişiklik feshi yoluyla sona erdirebilmesi için bu teklifi yazılı olarak sunması, işçinin altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmemesi hâlinde değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya başka bir fesih sebebinin bulunduğunu yazılı biçimde bildirmesi ve ardından bildirim sürelerine uyarak ya da peşin ödeme yaparak sözleşmeyi feshetmesi gerekmektedir[247].

III.İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI VE ŞARTLARI

Askı hali, iş sözleşmesinin ifasında bir imkansızlığın ortaya çıkması nedeniyle, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverenin sözleşmeden kaynaklanan asli edimleri olan ücret ödeme ve iş görme borçlarının geçici bir süreliğine yerine getirilmemesi sonucunu doğuran bir hukuki kurumdur[248]. İfa imkansızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmeyip edimlerin ertelenmesini sağladığından, iş güvencesinin sağlanmasında oldukça önemli bir rol oynar[249]. Zira iş hukukunda askıda kalma teorisi, iş güvencesini sağlayan önemli araçlardan biridir. İş sözleşmesinde her aksama haklı fesih nedeni sayılmaz; çünkü bu tür sürekli borç ilişkilerinde zamanla geçici sorunların çıkabileceği kabul edilir. Somut olayın özelliklerine göre, işçinin davranışı işverene derhal fesih hakkı tanıyacak ağırlıkta değilse, işverenin makul bir süre beklemesi

---

244 Y. 9. HD., 17.03.2008 tarih ve E. 2007/27565, K. 2008/5286 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 2.12.2008 tarih ve E. 2007/34487, K. 2008/33356 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Otru, s. 57.

245 Y. 9. HD., 14.05.2014 tarih ve E. 2012/10473, 2014/15663 K. sayılı kararı; Kayırgan, Değişiklik, s. 335.

246 Alp İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 59-60; Süzek ve Başterzi, s. 719; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 506; aksi yönde Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan s. 227;

247 Kımız, s. 51.

248 Süzek ve Başterzi, s. 519; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 770-781, yazarlara göre ücret ödeme borcunun kalkması ücret ekleri için de geçerlidir.

249 Süzek ve Başterzi, s. 519.

gerektiği kabul edilmektedir. Bu sürenin çok uzun olması işveren için adil olmayabilir. Bu yüzden askı süresinin sınırları, objektif iyi niyet kurallarına göre belirlenmelidir[250].

Bir durumun askı haline yol açtığı kanun düzenlemesinden açıkça anlaşılmıyorsa iş sözleşmesinin askıda olduğunun söylenmesi için Yargıtay ve öğreti tarafından çeşitli şartlar aranmıştır[251]. Askıya alınma kavramının yukarıda yaptığımız tanımından da çıkarabileceğimiz üzere şartları genel olarak;

ifa/kabul engeli olması,

ortaya çıkan ifa/kabul engelinin geçici nitelikte olması,

taraflara kusur yüklenememesi,

ifa zamanının esaslı olmaması sayılabilir[252].

İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için, işçinin kendi kusuru ve iradesi dışında gelişen olaylarla ortaya çıkan beklenilmezlik veya maddi/manevi imkânsızlık hâlinin bulunması gerekirken; işveren bakımından beklenilmezlik unsuru aranmayıp maddi imkansızlığın olması aranmaktadır[253]. İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için iş görme edimini engelleyen imkânsızlığın geçici nitelikte olması, bu sürenin iş

---

250 Selin İstanbulluoğlu, "İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 15, 2007, ss. 943-972, s. 946.

251 Hafızoğlu, s. 219; Y. 7. HD., 15.09.2015 tarih ve 2015/28095 E., 2015/15036 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025, "*İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için iş görme borcunun ifası ya da bu ifayı kabulde imkansızlığın ortaya çıkması, ifa etmemenin ya da ifayı kabul etmemenin geçici olması, ifa etmemenin kusursuz olması ve tarafların rızası gereklidir. İfayı engelleyen durum iş görme ediminin ifa edilmesini tamamen ortadan kaldırıyorsa yani devamlı bir imkansızlık ortaya çıkıyorsa veya işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin toplam süresi ile çalışılmayan süre arasındaki orantı gözetildiğinde ifa imkansızlığının geçici sayılmayacağının ortaya çıkması, işçinin iş görme borcunda ortaya çıkan imkansızlıkta kusurunun bulunması hallerinde askı halinden söz edilemez*."

252 Süzek ve Başterzi, s. 523-527; Sarper Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 115-133, s. 122-127; Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 3, 2006, ss. 20-28, s. 21-22; Rabiye Yaman, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, ss. 765-787, s. 765-766; Erkanlı Başbüyük, İş Görmekten Kaçınma, s. 32-36; Erhan Birben, "7244 sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları", **İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pandemi Özel Bülteni**, 2020, ss. 87-99, s. 88; Süleyman Altunkaya, "Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması", **Ünye İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2020, ss. 1-14, s. 4; ayrıca bu hallerin her türlü iş sözleşmesine uygulanabileceği yönünde İstanbulluoğlu, s. 946; Makas, s. 29; ayrıca Yargıtay'ın 75. atıfta bahsettiğimiz kararı da bu unsurlardan bahsetmiştir.

253 Süzek ve Başterzi, s. 524-525; İstanbulluoğlu, s. 947; Yaman, s. 765; Yargıtay'a göre de ifa imkansızlığı edimin içeriği değişmeksizin borcun aynen yerine getirilmesinin olanaksız hale gelmesidir, Y. 9. HD., 25.01.2010 tarih ve E. 2008/14784, K. 2010/1001 sayılı kararı (www.lexpera.com) E. T. 19.07.2025; Y. 22. HD., 28.04.2015 tarih ve E. 2014/4997, K. 2015/15488 sayılı kararı (www.lexpera.com) E. T. 19.07.2025; Y. 6. HD., 21.11.2024 tarih ve E. 2023/4048, K. 2024/4328 sayılı kararı (www.lexpera.com) E. T. 19.07.2025

ilişkisinin toplam süresiyle orantılı olması ve engelleyici olayın niteliğine göre değerlendirilebilmesi gerekmekte olup; özellikle belirli süreli sözleşmelerde bu imkânsızlığın sözleşme süresini aşması durumunda askıya alma değil, sözleşmenin sona ermesi söz konusu olacaktır[254]. İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için işçinin kusursuz şekilde iş görme edimini yerine getirememesi ve edimin ifa zamanının taraflar açısından esaslı bir önem taşımaması gerekir; zira ifa zamanı esaslıysa ve edim süresinde yerine getirilemiyorsa, sözleşmenin askıya alınması değil, sona ermesi gündeme gelir[255]. İşverenin, işçinin edimini usulüne uygun şekilde yerine getirmesine rağmen herhangi bir haklı sebep göstermeksizin bu edimi kabul etmemesi durumunda, alacaklı temerrüdü hükümleri uygulanacak olup[256], bu halde işverenin temerrüde düşmesi için işin ifasının mümkün olması, edimin işçi tarafından zamanında ve usulüne uygun olarak teklif edilmiş bulunması ve işverenin kabul etmeme iradesinin haklı bir nedene dayanmaması gerekmektedir[257]. Bazı durumlarda yasa koyucu askı süresini açıkça belirlemiş olup, bu gibi hallerde geçicilik süresi tartışmasız şekilde ortaya konulmakta; ayrıca taraflar, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle bu süreyi işçi yararına uzatma imkanına sahip olabilmektedir[258].

Bazı iş sözleşmesinin askıya alınma halleri doğrudan mevzuatta düzenlenmiştir[259]. Bu durumlarda kanun koyucu askı süresini açıkça belirlemiş olup, bu gibi hallerde geçicilik süresi tartışmasız şekilde ortaya konulmaktadır. Ayrıca taraflar, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle bu süreyi işçi yararına uzatma imkanına da sahip olabilmektedir. Öte yandan, askı hali yalnızca kanunda sayılan durumlarla sınırlı değildir; taraflarca yapılan toplu iş sözleşmeleriyle, kanunda açıkça düzenlenmemiş

---

254 Süzek ve Başterzi, s 525-527; İstanbulluoğlu, s. 949; süreklilik varsa bu durumda sözleşme sonradan meydana gelen imkânsızlık nedeniyle sona erer, Yaman, s. 765.

255 Süzek ve Başterzi, s. 527; İstanbulluoğlu, s. 949; Makas, s. 35, Süzek, Ücretsiz İzin, s. 126; iş görme borcunun yerine getirilmemesinde kusur aranmamaktadır eğer kusur varsa askı değil borca aykırılık söz konusu olur, Taşkent, s. 21.

256 İşverenin tek taraflı ücretsiz izne çıkarmasında alacaklı temerrüdü oluşacağını ve işçinin isterse ücretini talep edeceğini isterse haklı nedenle feshe gidebileceği yönünde Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229.

257 Makas, s. 31-33-34; sözleşmeyi feshetmek yerine alacaklı temerrüdüne dayanmak işçi için daha lehedir, çünkü işçi işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğü zaman diliminde çalışmadan ücretini alabilecek ve bu süre zarfında iş sözleşmesi askıda kalmaya devam edecektir, detaylı bilgi için bkz. Tunçomağ, İşi Kabulden Kaçınma, s. 93-98.

258 Yaman, s. 765, bazı haller İşK m. 31/I ve II, STİSK m. 67/1, BİK m. 17 olarak belirtilmiştir.

259 Aşağıda IV numaralı başlığa bkz.

bazı durumlarda da sözleşmenin askıda olduğu kabul edilebilir[260]. İş sözleşmesinin askıya alınması, borçlar hukukundaki geçici imkânsızlık ilkesine dayansa da iş hukukunun iş güvencesi ilkesi nedeniyle, bu durumun uygulamasında doğrudan Türk Borçlar Kanununa başvurulamayacak ve ortaya çıkan boşluklar, işçinin korunması ve iş güvencesi sağlanması ilkeleri doğrultusunda doldurulacaktır[261].

Askı dönemi içerisinde işçinin iş görme işverenin de ücret ödeme borçları askıya alınırken, bunun yanında tarafların yan borçları devam etmektedir[262]. İşçinin sadakat[263], itaat[264] borcu, işverenin işçinin kişiliğini koruma, gözetme, eşit davranma gibi borçları bu sürede de devam eder. Bu yükümlülüklere aykırılık halinde tarafların haklı nedenle fesih hakkı doğabilir[265]. İş sözleşmesinin askıya alınması halinde, işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi devamsızlık kapsamında değerlendirilmediğinden, işverenin bu nedene dayalı fesih yetkisi doğmaz[266].

---

260 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 228; Y. 9. HD., 05.04.2007 tarih ve 2007/1324 E., 2007/9484 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025, toplu iş sözleşmesiyle ücretsiz izin düzenlemesinin de getirilebileceği vurgulanmıştır.

261 Özgür Oğuz ve Ali Çöldemli, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Çerçevesinde Covid-19'un İşçinin Hizmet Süresine Etkisi", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 69, 2021, ss. 53-89, s. 56, ayrıca askı hali, genellikle Borçlar Hukuku'nda geçici ifa imkânsızlığı olarak tanımlanırken, işçi grevde kendi iradesiyle katıldığı için iş sözleşmesinin askıya alınması, imkânsızlık nedeniyle değil iradi bir durumdur; bu sebeple, iş hukukunda "geçici ifa imkânsızlığı" yerine "beklenilmezlik" kavramının kullanılması daha uygun görülmüştür, İstanbulluoğlu, s. 946-947.

262 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 171-172.

263 İşçinin iş görmeye bağlı sadakat borcu dışında kalan sadakat borcu devam eder, Şener Akyol, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, **Fakülteler Matbaası**, 1967, İstanbul, s. 81.

264 Askı halinde işçilerin işverenin yönetim hakkı kapsamında sınırlı da olsa itaat etme borcu devam eder, bkz. bkz. Y. 7. HD., 15.09.2015 tarih ve E. 2015/28095, K. 2015/15036 sayılı kararı, (www.lexpera.com, E.T.:06.06.2024); Y. 9. HD., 09.11.2009 tarih ve E. 2009/32059, K. 2009/31083 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025, bu kararda ücretsiz izin uygulamasının yazılı bildirim yapılmaksızın uygulanmasının geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmekle birlikte, işçinin ücretsiz izin sonrası işyerine gelerek diğer işçilerin çalışmasına engel olması ve tehditte bulunması gibi sadakat borcuna aykırı davranışlarının işverenin fesih gerekçesi olduğu, dolayısıyla işçinin asli edimi dışındaki yan borçlarının—özellikle itaat ve sadakat yükümlülüğünün—askı süresince de devam ettiği ve bu nedenle açılan kamu davasının sonucunun beklenmesi gerektiği ifade edilmektedir; işin yürütülmesiyle ilgili talimat ve itaat olmayacağı ancak işyeri düzenine ve işçinin davranışlarına ilişkin olarak itaat borcunun devam ettiği yönünde bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, "Ücretsiz İzin Sonrası İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Hukuki Sonuçları", **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2025, ss. 145-162, s.

265 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 149.

266 Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara, 1989, s. 14; Özgür ve Çöldemli, s. 56.

IV. ÜCRETSİZ İZİN SAYILMAYAN MEVZUATTA DÜZENLENEN ASKI HALLERİ

İş mevzuatında iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin genel ve sistematik bir düzenleme bulunmamakla birlikte, İş Kanununda askı halleri farklı maddelerde dağınık biçimde ele alınmıştır[267]. Kanunların emredici hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla mevzuatta öngörülmemiş hallerin askı hali olarak belirlenmesi hukuka aykırı olmayacaktır[268]. Askı hali çeşitli sebeplerden doğabilir. İş Kanunu ve diğer kanunlarda askı hali belirli durumlarda karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olabilecek haller; zorlayıcı sebepler, sağlık sebepleri, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması, askerlik ve kanundan doğan çalışma yükümlülükleri, yıllık izin[269], analık halinde altı aya kadar ücretsiz izin, grev ve lokavt, işçi kuruluşlarında yönetici olarak görev yapan işçilerin görev süresi, evlenme ve ölüm nedeniyle verilen izinler şeklinde sıralanabilir[270]. Bu askı hallerine aşağıdaki başlıklarda ayrı ayrı değinilecektir.

Türk Borçlar Kanunu m. 409'a göre, işçi, kendi kusuru dışında kalan geçici bir sebeple kısa süreli olarak çalışamazsa, işveren bu dönemde işgörme borcunu yerine getirmeyen işçiye, başka bir çözüm yolu yoksa, hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür. Öğretide bu hükmün uygulanması tartışmalıdır. Bazı yazarlarca ve Yargıtayca yalnızca Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler için uygulama alanı bulacağı

---

267 Yaman, s. 761-762; Uğur Tülü, **4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması,** On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 173; Oğuz ve Çöldemli, s. 59, TBK m.409, İşK. m.24/III, IV, m.25/I, III, IV, İşK. m.40, İşK. m.46/III, b, DİK m.14/III, BİK. m.16,17 (BİK'nda gazetecinin hastalığı halinde 6 ay, muvazzaf askerlik süresinde sözleşmenin askıda kalacağı öngörülmüştür), STİSK m.67-68, İSGK.m13 iş sözleşmesinin askıya alındığı durumların düzenlendiği bazı maddelerdir.

268 Seçkin Nazlı, "Ücretsiz İznin Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesine ve Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanmaya Etkisi", **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2014, ss. 47-73, s. 62, (Analık).

269 Yıllık iznin askı hali olduğunu savunan görüşlerin yanında bunun askı hali sonucunu doğurmayacağı yönünde görüşler de mevcuttur. Askı hali olduğunu savunan görüşler için bkz. Hakan Çavuş, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 77, 2006, ss. 101-107, s. 104; yıllık iznin askı hali doğurmayacağı ama yıllık izin ücreti bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerin askı olduğuna ilişkin bkz. Yaman, s. 773.

270 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 171; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 229-230; sayılanlardan yıllık ücretli izin kısmına katılmayan görüş için bkz. Yaman, s. 762.

üzerinde durulmuştur[271]. Bazı görüşlere göre de somut duruma özel kanun hükmü olmadıkça (örneğin İşK m. 31 gibi) İş Kanununa tabi işçilere de uygulanabilecektir[272].

A. Geçici Süreli Askerlik veya Diğer Kanuni Görev Hali

İş Kanunu m. 31'de askerlik ve kanundan doğan çalışma düzenlenmiştir. Buna göre, muvazzaf askerlik dışındaki askeri veya kanuni bir görev sebebiyle işinden ayrılan ve en az bir yıl kıdemi olan işçinin iş sözleşmesi, görev nedeniyle işten ayrıldığı tarihten itibaren kıdemine göre belirlenen ve en fazla doksan günü geçemeyen bekleme süresinin sonunda işverence feshedilmiş sayılır; bu süre boyunca işçi ücret talep edemez, ancak görev sonrası işine dönmek isterse işveren, işçiyi eski ya da benzer bir pozisyonda mevcutsa derhal, yoksa ilk boşalan pozisyonda öncelikli olarak işe almakla yükümlüdür. Aksi takdirde üç aylık ücret tutarında tazminat öder. Bununla birlikte tarafların anlaşmasıyla askı süreleri uzatılabilir[273].

İş Kanununda düzenlenen bu özel hüküm çerçevesinde, işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında[274], manevra, silah altına alınma yahut herhangi bir kanuni

---

271 Makas, s. 174; Y. 7. HD., 15.09.2015 tarih ve 2015/28095 E., 2015/15036 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025; Süzek ve Başterzi, s. 534; İşK'nda askı durumuna ücret ödenmeyeceğine ilişkin açık hükümler yer almakta, Yaman, s. 774; Yusuf Yiğit, "Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Cilt: 78, Sayı: 2, 2020, ss. 265-297, s. 279; İstanbulluoğlu, s. 959.

272 Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Cilt II Özel Borç İlişkileri**, Sermet Matbaası, Ankara, 1977, s. 875; İşK'na tabi işçilere de uygulanacağı görüşü için bkz. Ayşe Ledün Akdeniz, **İş İlişkilerinde İmkânsızlık**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 71-72-174; tüm askı hallerinde bu hükmün uygulanacağı yönünde Ali Çöldemli, **İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 26; İşK'nda açıkça m. 31 gibi hüküm olduğu için bu hükmün uygulanması gerektiği yönünde Ertürk, s. 196.

273 Makas, s. 63.

274 Muvazzaf askerlik bakımından askıya alma sonucu bağlanmamıştır. Tarafların anlaşarak muvazzaf askerlik için de askı durumunu gerçekleştirebileceği yönünde Ertürk, s. 187; Y. 9. HD., 04.12.2006 tarih ve E. 2006/23768, K. 2006/31653 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.05.2025; tarafların anlaşarak muvazzaf askerliği de askıya alacaklarına ilişkin bkz. Yaman, s. 768; Makas, s. 64; Murat Şen, İş Hukukunda Askerlik Yükümlülüğü Nedeniyle İşten Ayrılmanın Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Askerliğini Bedelli olarak Yapanların Hizmet Akitlerinin Durumu", **Yargıtay Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 3, 2001, ss. 557-596, s. 584; İşK'nda olağan askerliğin düzenlenmesinin ve uzun dönem de olsa askı halinin daha uygun olacağı yönünde Akdeniz, s. 127-128; muvazzaf askerlik gibi uzun süreli ve zorunlu yükümlülüklerde, iş sözleşmesinin ücret ödenmeksizin ve kıdeme sayılmaksızın askıya alınmasının yasa ile kabul edilmesi, çağdaş iş hukuku anlayışıyla uyumludur Süzek, Askı, s. 58.

yükümlülük nedeniyle işinden ayrılması halinde[275], iş sözleşmesi kanunen askıya alınmış sayılır. Bu askı süresi, işçinin kıdemine bağlı olarak belirlenmekte olup, en az bir yıl çalışma koşuluyla başlamakta, her fazla yıl için iki gün eklenerek en fazla doksan güne kadar uzayabilmektedir. Bu süre zarfında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşmenin süresinin askı süresi içinde sona ermesi halinde askı hükümleri uygulanmamaktadır. Söz konusu yükümlülüğün sona ermesinden itibaren iki ay içerisinde eski işine dönmek isteyen işçinin, işverence öncelikli olarak işe alınması zorunludur. Aksi durumda, işveren tarafından üç aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmektedir. Bu hüküm, iş sözleşmesinin geçici olarak askıya alınmasına yönelik özel bir düzenleme olup, işçinin iradesi dışında gelişen kamu hukuku kaynaklı yükümlülükler sebebiyle iş görme borcunu yerine getirememesi halinde uygulanmaktadır.

Doksan güne kadar olan bu askı hali yıllık izin ve kıdem bakımından hesaba katılmalıdır[276]. Kanunda belirtilen askı hali, yalnızca barış dönemi ve geçici süre için geçerli olup, savaş dönemi veya seferberlik durumlarında farklı özel kurallar devreye girer, bu koşullarda iş sözleşmesinin askıya alınması söz konusu değildir[277]. Ayrıca, işçinin askerlik görevi geçici nitelikte olmalıdır; muvazzaf askerlik gibi uzun süreli askerlik görevleri, iş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olmaz[278]. Bununla birlikte Basın İş Kanunu kapsamında, gazetecinin muvazzaf askerlik hizmeti süresince iş sözleşmesinin askıya alınması ve bu dönemde ücret talep edememesi, yasal güvence altına alınarak açıkça düzenlenmiştir[279].

---

275 Bu duruma örnek olarak sivil savunma görevine katılma veya doktorların deprem bölgesine görevlendirilmeleri durumlarını örnek göstermiştir, Ertürk, s. 187,

276 Yaman, s. 777; Y. 9. HD., 07.11.2004 tarih ve 2004/8774 E., 2004/24770 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025, bu karara göre, iş sözleşmesinin feshinden önceki dönemde alınan istirahat raporları ihbar süresine altı hafta eklenerek birlikte değerlendirilip, bu süreyi aşan kısmın kıdem tazminatına esas süreden düşülmesi gerekirken, mahkemenin bu değerlendirmeyi yapmaksızın davayı reddetmesi bozma sebebi sayılmıştır.

277 Savaş ve seferberlik dönemlerinin özel kurallara tabi olduğu yönünde Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, 10. Bası, İstanbul, 2022, s. 214; İstanbulluoğlu, s. 950.

278 Süzek ve Başterzi, s. 531; İstanbulluoğlu, s. 950; Yaman, s. 768; muvazzaf askerlik gibi uzun süreli askerlik hizmeti süresince iş sözleşmelerinin askıda kaldığı yönündeki toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin geçerli olduğu yönünde Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 772; Y. 9. HD., 04.12.2006 tarih ve E. 2006/23768, 2006/31653 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025

279 Makas, s. 68.

B. Hastalık Hali

İşçinin kusurundan kaynaklanan hastalık veya sakatlık nedeniyle işe devamsızlığı İşK m. 25/I-a'da düzenlenmiştir. İşçinin kasıtlı davranışı, düzensiz yaşam tarzı ya da alkol bağımlılığı sonucu ortaya çıkan hastalık veya engellilik nedeniyle devamsızlığının art arda üç iş gününü ya da bir ay içinde toplam beş iş gününü aşması, işverene haklı fesih hakkı tanır.

İş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olan hastalık, işçinin kendi kusurundan kaynaklanmamalıdır; zira hastalık ya da sakatlık işçinin kusuruna dayanıyorsa, İşK m. 25/I-a uyarınca belirlenen üç ya da beş iş günlük sürenin aşılması halinde işveren, sözleşmeyi derhal feshedebilir[280]. İşverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için, hastalık veya sakatlık halinin işçinin kusurlu davranışından (örneğin içkiye düşkünlük ya da düzensiz yaşam tarzı) kaynaklanması ve bu nedenle işçinin yasada öngörülen süre kadar işe devam etmemesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir[281]. İşçinin hafif kusuruyla veya kusuru bulunmaksızın hastalanması ya da kazaya uğraması durumunda, bu sebeple iş görme edimini yerine getirememesi işverene bu bent çerçevesinde haklı nedenle fesih hakkı tanımaz[282]. Ayrıca işçinin hastalığının kısa süreli olması, durumu işverene bildirmesi ve doktor raporunu da sunması gerektiği vurgulanmıştır[283].

İşK m. 25/I-a'da sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi sebeplerle[284] iş sözleşmesinin feshi, işçinin işyerindeki çalışma süresine

---

280 Yaman, s. 767.

281 Makas, s. 46.

282 Makas, s. 49; çalışmamız kapsamında sadece askı halleri ve ücretsiz izin konuları üzerinde durulmuştur bu başlık altında m. 25/I-a açısından bahsedilen kötü hayat tarzı, alkol ve işçinin kastı gibi ifadeler açısından öğreti ve yargı görüşlerine detaylıca yer verilmemiştir; detaylı bilgi için bkz. Hakan Keser, "İş Sözleşmesinin İşçinin Hastalanarak Rapor Alması Sonucu Ortaya Çıkan Devamsızlık ve Sonrasındaki Performans Düşüklüğü Sebebi ile İşverence Feshi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2021, Sayı: 45, ss. 45-74, s. 52 vd.; Y. 9. HD., 21.04.2008 E. 2007/31257, K. 2008/9580 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025, bu karara göre, işçinin alkol kullanımı nedeniyle iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmesi, eğer bu durum tıbbi anlamda bir bağımlılığa dayanmıyorsa davranışa dayalı fesih sebebi sayılmakta, ancak alkol bağımlılığı söz konusuysa hastalığa bağlı yetersizlik nedeniyle fesih gündeme gelmekte, ayrıca işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde etkisinde gelmek ya da bu maddeleri işyerinde kullanmak, bağımlılık şartı aranmaksızın haklı fesih sebebi oluşturmaktadır.

283 Çavuş, s. 103.

284 Gibi edatından belirtilen hallerin sınırlı sayıda olmadığını benzer hallerde de anılan hükmün çıkarılacağı ifade edilmiştir, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 255; Makas, s. 50.

bağlı olarak, 17. maddede belirtilen bildirim sürelerini altı hafta aşması durumunda işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğar.

İşverenin, işçinin hastalık nedeniyle iş sözleşmesini bildirimsiz feshetmesi için, İşK m. 17'deki bildirim sürelerine ek olarak altı hafta daha beklemesi gerekir. Eğer bildirim süreleri arttırılmışsa askı süresi de artacaktır[285]. Bu süre boyunca iş sözleşmesi askıda kalacak ve işçi ücret talep edemeyecek, ancak işçi geçici iş göremezlik ödeneği alarak ücretinin bir kısmını alabilecektir[286]. İşçinin mazeretli hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, maktu aylık ücretinde herhangi bir kesinti yapılmayacaktır ve bu düzenleme İş Kanunu madde 49/4'te yer almaktadır.

Basın İş Kanunu m. 12'ye göre gazetecinin hastalık nedeniyle işten çıkarılması kural olarak yasaklanmış olup, ancak hastalığın altı aydan uzun sürmesi halinde tazminat ödenerek fesih mümkün olmakta, iyileşen gazetecinin ise bir yıl içinde eski görevine öncelikli olarak geri alınması öngörülmektedir. Gazetecinin hastalığı dolayısıyla görevini yapamadığı 6 aylık süre boyunca sözleşmesi askıdadır[287].

C. Gebelik ve Doğum Hali

Doğum ve gebelik gibi hallerde, işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkı, işçinin çalışma süresine göre İş Kanunu m. 17'de belirtilen bildirim sürelerini altı hafta aşmasının ardından doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre, İşK m. 74'teki sürenin bitiminde başlar. Ancak, iş sözleşmesinin askıya alınması nedeniyle işçinin işe gidemediği sürelerde, işçiye ücret ödenmez.

İş Kanunu m. 74'e ilişkin ücretsiz izin ve yarım çalışma izninden çalışmamızın 2. bölümünde bahsedilmiştir, burada ilk fıkrada yer alan sürelere ilişkin askı hali üzerinde durulacaktır. İş Kanunu m. 74'e göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda onaltı hafta süreyle çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik durumunda, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi, doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Erken doğum yapması

285 Makas, s. 51.
286 Tunçomağ ve Centel, s. 186; İstanbulluoğlu, s. 951.
287 Makas, s. 51.

durumunda, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Annenin doğumda veya doğum sonrasında ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Ayrıca doğum izni sürelerinin sözleşmelerle artırılması da mümkündür[288].

İş sözleşmesinin askıda kalma süresi öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre İşK m. 74'te yer alan süreler ve İşK. m. 17'deki sürelere ek 6 hafta geçmesiyle belirlenir[289]. Diğer görüşe göre ise 74. maddedeki sürelere eklenecek 6 haftanın toplamı kadar olacaktır[290]. 6 aya kadar ücretsiz analık izni de fesih öncesi bekleme süresine eklenecektir[291]. İş Kanunu m. 74'te yer alan süreler doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı hafta (çoğul gebelikte on sekiz hafta) dır. Söz konusu askıda kalma hali arasında kadının düşük yapması da yer almaktadır, bu süreler esnasında iş sözleşmesi askıda kalmaktadır, bu süre zarfında işçi ücret isteyemeyecektir[292].

Basın İş Kanunu m. 16'ya göre kadın gazeteci hamileliğin 7. ayından doğumun 2. ayının sonuna kadar izinli sayılır. 6663 sayılı Kanunla[293] İş Kanunu m. 74'e eklenen düzenlemeyle bu maddenin İş Kanunu kapsamına giren girmeyen her türlü işçi için uygulanacağı belirtilmiş, ancak Basın İş Kanunu m. 16 yürürlükte olduğundan bu durumda öncelikle bunun işçiye uygulanacağı sonra 16 haftalık (çoğul 18) ücretli izin süresinden düşülerek kalanın kullandırılacağı ve yarım çalışma-6 aya kadar ücretsiz izinden de talepleri doğrultusunda yararlanabilecekleri vurgulanmıştır[294].

---

288 Emine Tuncay Senyen Kaplan, "İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını**, Seyfullah Edis'e Armağan, 2000, ss. 709-722, s. 714; Coşkun Saraç, "Analık Halinde Çalıştırma Yasağı", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss. 1881-1894, s. 1888; Makas, s. 80.

289 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 648; Süzek ve Başterzi, s. 721; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s. 438; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 225; Yaman, s. 767; Makas, s. 86.

290 Tunçomağ ve Centel, s. 206.

291 Akdeniz, s. 120; Otru, s. 45, 6 aylık ücretsiz iznin bittiği günden itibaren 6 haftanın eklenmesi gerektiği vurgulamıştır; Makas, s. 87.

292 İstanbulluoğlu, s. 952.

293 10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı R.G. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

294 Makas, s. 88.

D. Zorlayıcı Neden Halleri

Zorlayıcı bir sebep nedeniyle işçi bir haftadan fazla çalışamaz hale gelirse (İşK m. 25/III) veya işyerinde iş bir haftadan fazla durursa (İşK m. 24/III), bu durum iş sözleşmesinin askıya alınmasına sebep olur; bu sürenin sonunda taraflar haklı nedenle fesih hakkına sahip olur. İşK m. 25/III anlamında zorlayıcı nedenler işçinin şahsında veya çevresinde meydana gelmelidir[295]. Söz konusu zorlayıcı nedenler, yalnızca maddi anlamda iş görmeyi fiilen imkânsız kılan hallerdir; ekonomik sıkıntılar veya manevi zorluklar bu kapsamda değerlendirilemez[296].

Askı süresi olarak bir haftanın tanınması amacı geçici ifa imkansızlığı durumlarında iş sözleşmesinin hemen feshini önleyip sözleşmenin devamını sağlamaktır[297]. Zorlayıcı neden bir haftayı aşarsa taraflara haklı fesih hakkı doğar; ancak sözleşme feshedilmediği sürece askı hali devam eder ve bu bekleme süresinde, İşK m. 40 uyarınca işçiye en fazla bir hafta süreyle her gün için yarım ücret ödenir[298].

E. Gözaltı ve Tutukluluk Halleri

İşK m. 25/IV hükmü uyarınca, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlık süresinin m. 17'de öngörülen bildirim süresini aşması durumunda işverene haklı nedenle derhâl fesih imkânı tanınmakta olup, fesih gerçekleştirilmediği

---

295 Makas, s. 42; Y. 9. HD., 01.07.2019 tarih ve E. 2016/6740, K. 2019/14563 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025; Y. 9. HD., 08.04.2021 tarih ve E. 2020/5440, K. 2021 /7876 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 10.06.2025

296 Yaman, s. 768.

297 Makas, s. 42; Gülsevil Alpagut, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 6, 2005, ss. 655-664, s. 660.

298 Yaman, s. 768, ayrıca BİK'nda çalışanların 2 ay müddetle ücretlerini alacağı düzenlenmiştir.

sürece iş sözleşmesinin askı hali devam etmektedir[299]. Ayrıca sözleşmenin askıda kalacağı sürenin sözleşmelerle kısaltılması veya işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması halinde sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğine ilişkin kayıtlar geçersizdir[300].

Yargıtay tutukluluk ve gözaltı durumlarında bunun kıdem süresine eklenmemesi gerektiğini vurgularken[301]; öğretide devamsızlığın bildirim süresi kadar kısmının kıdeme dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir[302]. Ayrıca İş Kanununda işçinin tutuklanması veya gözaltı halinde ücretin ödenip ödenmeyeceğine ilişkin herhangi bir husus olmayışı ve bu kapsamda işçiye ücret ödenmesi gerekmediği vurgulanmıştır[303].

Basın İş Kanunu m. 17 uyarınca süreli yayında çalışması nedeniyle mahkum olan gazeteci, iş görme edimini yerine getiremediği halde ücretini almaya devam edebileceğinden, bu durum iş sözleşmesinin askıya alınmasının ileri bir örneğini teşkil ederken, azami süreye dair açık bir düzenleme bulunmaz; buna karşılık, Deniz İş Kanunu m. 14'e göre gemiadamının tutukluluk veya hapis hali işverene derhal fesih hakkı tanır, ancak bu hak kullanılmadığı sürece sözleşmenin askı durumu devam eder[304].

---

299 İşçinin gözaltı veya tutukluluğu durumunda askıya almanın amacı tahliye durumunda iş sözleşmesinin devamı amacıyladır, Makas, s. 55; Y. 9. HD., 01.04.2019 tarih ve E. 2017/10971, K. 2019/7242 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 10.06.2025; Gözaltı ve tutuklulukla ilgili detaylı bilgi için bkz. Pervin Aksoy İpekçioğlu, "Yakalama ve Gözaltına Alma Koruma Tedbirleri", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 1215,1254, s. 1215-1216; Ali Kemal Yıldız, "Ceza Muhakemesi Hukukunda Yakalama ve Gözaltına Alma", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2006, ss. 131-214, s. 131; yine bu başlık altında suçun işyerinde işlenip işlenmediği vs. gibi hususlara da değinilmeyecektir geniş bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, "İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 16, 2009, ss. 53-62, s. 54-56; Y. 9. HD., 24.10.2017 tarih ve E. 2015/14684, K. 2017/16522 (www.legalbank.net) E. T. 12.06.2025

300 Ercan Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2023, s. 312; Makas, s. 58.

301 Y. 9. HD., 22.09.1987 tarih ve E. 1987/7562, K. 1987/8340 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 29.11.2010 tarih ve E. 2008/41618, K. 2010/34970 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025.

302 Yaman, s. 778.

303 Makas, s. 167; Akyiğit, Tutukluluk, s. 61; işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle çalışamadığı süre için ücret talep hakkı olmadığı yönünde Yargıtay kararı için bkz. Y. 9. HD., 06.06.2011 tarih ve E. 2009/15087, K. 2011/16524 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025

304 Makas, s. 60-61.

F. Grev ve Lokavt Halleri

Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 58'e göre, işçilerin, işyerindeki faaliyeti tamamen durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir sendikanın aldığı karar doğrultusunda topluca çalışmamaları "grev" olarak tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi sürecinde uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak veya geliştirmek amacıyla ve yine aynı Kanunda belirtilen usul ve şartlara uygun olarak yapılan grevler ise "kanuni grev" niteliğindedir. Buna karşılık, yasal koşullar gerçekleşmeden yapılan grevler "kanun dışı grev" olarak kabul edilmekte ve bu tür grevler iş hukuku bakımından çeşitli yaptırımlara tabi olabilmektedir.

Lokavt, işverenin kendi kararıyla veya bağlı olduğu kuruluşun kararı doğrultusunda işyerinde faaliyeti tamamen durdurarak işçileri topluca işten uzaklaştırması olup, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde çıkan uyuşmazlık sonucu grev kararı alınması hâlinde, yasal koşulların sağlanması kaydıyla uygulanan lokavt kanuni, aksi hâlde ise kanun dışı sayılır (STİSK m. 59). Zorunlu çalışması gerekenler dışında lokavtın kapsamı tüm işçileri işten uzaklaştırmaktır[305].

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmesine etkisi, STİSK'de açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, kanuni bir greve katılan, greve katılmayan ancak grev nedeniyle çalıştırılamayan veya kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri, grev ve lokavt süresince askıya alınmış sayılır (STİSK m. 67/1). Askı halinin başlaması için işçinin yasal greve katılması yeterli olup ayrıca işverene bildirmesi gerekmez[306]. Bu askı hali, işçilerin grev ya da lokavttan önce kazanmış oldukları ücret ve eklerinin, olağan ödeme tarihinde ödenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz. İşveren bu ödemeleri zamanında yapmakla yükümlüdür; ödeme işlemleri için gerekli olan personelin de bu görevini yerine getirmesi gerekir. Aksi halde m. 65/V fıkrası hükmü devreye girer (STİSK m. 67/2).

---

305 Mehmet Uçum, "İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 11, 2008, ss. 43-58, s. 48; Makas, s. 95.

306 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1128; Makas, s. 97.

Askı süresi boyunca, işçilere herhangi bir ücret veya sosyal yardım ödenemez; bu süre kıdem tazminatına esas hizmet süresinden sayılmaz[307]. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine veya bireysel iş sözleşmelerine bu düzenlemelere aykırı hükümler konulması geçersiz sayılmaktadır (STİSK m. 67/3). Aynı şekilde grev ve lokavt süreleri yıllık izin hesabında dikkate alınmaz; çalışılmış gibi sayılan haller arasında yer almaz[308]. Dolayısıyla, grev ve lokavt süresince sözleşmesel ilişki varlığını sürdürmekle birlikte, bu ilişki geçici olarak askıya alınmakta; işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu karşılıklı olarak durmaktadır.

Grev veya lokavt sürecinde iş sözleşmesinin askıya alınmasına rağmen, bu sürede haklı fesih sebeplerinin oluşması ya da belirli süreli sözleşmenin süresinin sona ermesi hâlinde sözleşme kendiliğinden sona erebilir; askı süresi bittikten sonra ise işverenin işçiyi işe başlatma, işçinin de işe başlama yükümlülüğü bulunmakta olup, bu yükümlülüklerin ihlali tarafları temerrüde düşürebilecektir[309].

Yasal grev ve lokavt durumları dışında, yasadışı grev ve lokavtlarda askı süresi uygulanmaz ve iş sözleşmesi feshedilebilir, hatta işveren kanun dışı grev dolayısıyla uğradığı zararların tazminini de isteyebilir[310]. Öğretideki çoğunluğa göre işçi kanun dışı grevi biliyorsa veya bilmesi gerekiyorsa kanun dışı grev yaptırımları ortaya çıkacakken bunu bilmiyor veya bilebilecek durumda değilse sözleşmesi askıda kalmaya devam edecektir[311]. Kanun dışı grevde işveren fesih hakkını kullanmamışsa sözleşme devam eder ancak işçi çalışmadığı için ücret ve eklerine hak kazanamayacağı belirtilmiştir[312]. Kanun dışı lokavtta ise işveren işi kabulde temerrüde düşer, kanun dışı lokavta maruz kalan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir[313].

Kanuni askı hallerinden birine Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer verilmiştir. Buna göre STİSK m. 23, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için işyerinden ayrılan işçilerin, bu görevleri sebebiyle işyerinden ayrılmaları durumunda iş sözleşmeleri askıya alınır. Yönetici işçi dilerse bu görevine başladığında, ihbar

---

307 Bu durum öğretide eleştirilmiştir, Algun Çifter, "Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", **Erzincan Binali yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1-4, 2002, ss. 229-246, s. 238; Süzek, Askı, s. 116; Makas, s. 181.

308 Yaman, s. 775.

309 İstanbulluoğlu, s. 954.

310 Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul, 2023, s. 481; Makas, s. 93.

311 Süzek, Askı, s. 82-83; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 504; Makas, s. 93.

312 Akyol, s. 50; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 506; Makas, s. 98

313 Makas, s. 98-99.

süresine uymaksızın veya belirli süreli sözleşmenin süresinin dolmasını beklemeden iş sözleşmesini sona erdirebilir ve bu durumda kıdem tazminatına hak kazanır. Yöneticilik sona erdiğinde ise, belirli koşullarda işyerine dönme hakkı tanınmıştır. Özellikle görev süresi sonlanan yöneticiler, bir ay içinde başvurmaları halinde, işveren tarafından eski ya da benzer bir işe başlatılmak zorundadır. Aksi halde, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır ve buna bağlı tüm haklar doğar. Ayrıca, görev sona erdiğinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi esası benimsenmiştir. Bu düzenleme, sendika faaliyetlerine katılımın güvencede olmasını amaçlamakta ve yöneticilik süresince iş sözleşmesinin askıda kalmasını yasal bir zeminle güvence altına almaktadır.

Sendika yöneticiliği sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alınması kanun gereği ve kendiliğindendir[314]. Yönetici isterse işten ayrıldığı anda bildirim süresine uymadan ya da sürenin dolmasını beklemeden sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı alabilir. Ancak sözleşme belirli süreliyse ve bu süre askı döneminde sona ererse, işçi kıdem tazminatı alamaz. Bu durum, askı halinin kıdem hakkına etkisini sınırlayan bir istisnadır[315]. Yöneticilik görevi sona eren ve tekrar işe dönmek isteyen işçinin başvurusuna rağmen işverenin işe başlatmaması, diğer askı halleriyle benzer şekilde işveren feshi sayılmaktadır. Ancak bu tür durumlarda iş sözleşmesinin askıda kalacağı süreye dair herhangi bir yasal sınırlama bulunmaması, öğretide eleştirilmektedir. Zira hem ücretsiz izin hem de diğer askı halleri için "makul süre" vurgusu yapılırken, burada böyle bir sınırın öngörülmemesi belirsizlik yaratmaktadır[316].

G. Mevsimlik İş Halleri

Bu başlık altında mevsimlik işler tanımına kısaca yer verilip daha çok askı haliyle ilişkili kısmı üzerinde durulacaktır[317]. Mevsimlik işlerde taraflar, yalnızca bir mevsimle sınırlı kalmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesi akdedebilmektedir ve bu

314 Makas, s. 134.
315 Yaman, s. 770.
316 Yaman, s. 770- 771.
317 Mevsimlik işler bakımından daha geniş bilgi için bkz. Didem Yardımcıoğlu, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020; Sevil Büyüktarakçı, **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.

hususta öğretide genel bir uzlaşı bulunmaktadır. Esas tartışma konusu ise bu sözleşmenin yalnızca tek bir mevsimi kapsayacak şekilde belirli süreli olarak düzenlenip düzenlenemeyeceğidir. Belirsiz süreli olarak kurulan mevsimlik iş sözleşmelerinde, çalışmanın fiilen durduğu ölü sezon olarak adlandırılan dönemde işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçları askıya alınmakta, bir sonraki mevsimin başlamasıyla birlikte işçinin yeniden işe başlamasıyla bu borçlar kendiliğinden tekrar yürürlüğe girmektedir[318].

Mevsim sonunda iş sözleşmesi askıya alınan bir işçinin, yeni mevsim başında işveren tarafından işe davet edilmemesi durumunun askı halinin zımni olarak uzatılması mı yoksa iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi mi sayılacağı hususu öğretide tartışmalı olup, bir görüşe göre bu durumda sözleşmenin artık ileriki yılları kapsayacak şekilde askıda kalmasının düşünülemeyeceğini ve işverenin çağrı yapmaması halinde sözleşmenin feshedilmiş sayılacağını savunurken[319], diğer görüş işverenin işe çağrıda bulunmaması ve işçinin buna sessiz kalması hâlinde askı halinin taraflarca örtülü biçimde uzatıldığını, ancak işçinin çağrıyı kabul etmemesi durumunda sözleşmenin işverenin iradesiyle sona erdiğini ileri sürmekte[320]. Yargıtay ise kimi kararında bu durumu işveren feshi olarak nitelendirmekte[321], kimi kararında ise askı süresinin yalnızca birkaç mevsimle sınırlı olarak zımnen sürdürülebileceğini kabul etmektedir[322].

İşçinin kıdeme bağlı hakları, fiilen çalıştığı süreler esas alınarak belirlenmekte olup, sözleşmenin askıda olduğu dönemde işçinin başka bir işverene bağlı olarak ya da kendi adına çalışması mümkün görülür. Ancak, bu şekilde geçen süreler mevsimlik

---

318 Makas, s. 120-121; Y. 9. HD., 18.01.2010 tarih ve E. 2008/14577, K. 2010/294 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025, bu karara göre "*bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden bir işte çalışan işçinin mevsimlik dönemdeki çalışması kıdem süresine dahil edilmekle birlikte, yıllık izin hesabında dikkate alınabilmesi için yapılan işin gerçekten mevsimsel nitelik taşıması gerektiği, buna karşın işin niteliği mevsimlik değilse ve işçiye yalnızca aralıklı çalışma uygulaması yapılmışsa bu sürenin yıllık ücretli izne esas sürede dikkate alınması gerektiği, dolayısıyla işçinin iş sözleşmesi devam ederken yapılan işin mevsimlik iş olmadığına ve yıllık izin hakkı bulunduğuna ilişkin tespit davası açabileceği*" ifade edilmektedir.

319 Erol Akı, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, ss. 249-257, s. 254.

320 Makas, s. 123.

321 Y. 9. HD., 10.10.2008 tarih ve E. 2007/27615, K. 2008/26209 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 19.07.2025

322 Y. 9. HD., 15.09.2006 tarih ve E. 2006/21611, K. 2006/22886 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 19.07.2025

iş sözleşmesine dayalı çalışma süresine kıdem hesabı bakımından dâhil edilmemektedir[323]. Mevsimlik işçiler bakımından benzer bir durum yıllık ücretli izin hakkı açısından da geçerlidir; zira bazı mevsimlik işyerlerinde işçiler yılın belirli dönemlerinde düzenli olarak çalıştıklarından, bu işçilere de yıllık ücretli izin hakkı tanınmaktadır[324].

H. Mazeret İzin Halleri

Mazeret izinlerine geçmeden önce İşK'nda düzenlenen diğer ücretli izinlere kısaca yer verilmelidir. Kanunda, yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller gibi durumlarda iş sözleşmesinin askı süresi belirlenmiştir. Bu süreler, işçinin kıdemine göre yıllık izin için on dört, yirmi ile yirmi altı gün, hafta tatili için en az yirmi dört saat, bayram ve tatiller için ilgili günler kadar, yeni iş arama izni için ise günlük iki saat olarak belirlenmiştir. Bu süreler boyunca iş sözleşmesi askıda kalırken, işverenin işçinin ücretinde herhangi bir kesinti yapması yasaktır[325].

İşK Ek m. 2'ye göre, belirli mazeret durumlarında işçilere ücretli izin verilmektedir. Bu durumlar şu şekildedir: İşçinin evlenmesi[326] veya evlat edinmesi halinde üç gün, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin ya da çocuğunun ölümü durumunda üç gün[327], eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir. Ayrıca, engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayanarak ve yalnızca çalışan ebeveynden biri tarafından, bir yıl içinde toplamda on güne kadar ücretli izin verilir. İş Kanununda mazeret izinleri evlenme, ölüm, analık, ücretsiz doğum, süt, yol ve diğer izinler olarak sayılmakta; bu izinlerden bazılarının ücretsiz izin kapsamında değerlendirilmesi nedeniyle, bu hallerde de iş sözleşmesinin askıda olduğu ve ücretsiz izne ilişkin hukuki sonuçların uygulama alanı bulduğu kabul edilmektedir[328].

---

323 Akı, s. 256; Makas, s. 123.
324 Yaman, s. 775.
325 İstanbulluoğlu, s. 956.
326 BİK'nda düzenlenen şekliyle işçinin çocuğunun evlenmesi halinde de mazeret izni verilmesinin İşK'nu açısından da uygulanması gerektiği yönünde Makas, s. 71
327 Ölüm durumunda verilen mazeret izninin yakınlık seviyesine göre farklı süreler verilmesi örneğin eş veya çocuğunun ölümünde sürelerin arttırılması gerektiği görüşü için bk. Makas, s. 72.
328 Otru, s. 97.

Mazeret izni yasal bir hak olduğundan işveren bu izni kullandırmak zorundadır; bu halde işçinin durumunu işverene bildirmesi gerekmektedir[329]. Basın İş Kanununda gazeteci çocuğu meydana geldiği zaman 3, eşi-çocuğu, ana babası öldüğü zaman 4, büyük anne-baba- torun öldüğü zaman 2 gün olağanüstü ücretli izne hak kazanır. Görüldüğü gibi İşK'ndan farklı süreler ve farklı kişiler tanımlanmış olmasına rağmen engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğa yönelik mazeret izni tanımlanmamıştır[330].

Mazeret izinlerinin işgünleri mi normal günler mi olduğu hususu da tartışmalıdır[331]. İşçinin kişisel veya ailevi nedenlerle işe devamsızlığının işveren açısından dürüstlük ilkesi çerçevesinde katlanılamaz hâle gelmesi durumunda fesih hakkı doğabilir[332]; bu çerçevede bazı görüşlerde, mazeret izninin kapsamının genişletilerek örneğin ölen yakınlar arasına büyükanne, büyükbaba ve torun gibi hısımların da dahil edilmesi gerektiği, farklı kanunlara tabi işçiler bakımından farklı uygulamaların açıklanabilir olmadığı belirtilmekte[333], kanaatimizce de mevcut mazeret izin süreleri oldukça yetersiz olup artırılması isabetli olacaktır.

V.ÜCRETSİZ İZİN VE ÖZELLİKLİ DURUMLAR

A. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Ücretsiz İzin

Belirli süreli iş sözleşmesi, başta kıdem ve ihbar tazminatı olmak üzere bazı sonuçlar bakımından belirsiz süreli iş sözleşmesinden farklılaştığı için özellikle işçi açısından ayrı bir önem taşımaktadır[334]. Belirli süreli iş sözleşmesi, iş ilişkisinin süresinin baştan belirli olduğu, sözleşmenin taraflarca yazılı şekilde ve objektif bir

329 Makas, 74-75.
330 Makas, s. 75.
331 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 804 işgünleri olduğuna ilişkin görüşler bkz. Makas, s. 73.
332 Y. 9. HD., 24.02.2012 tarih ve E. 2009/38454, K. 2012/14065 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 27.06.2008 tarih ve E. 2007/22612, K. 2008/17906 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 11.06.2025
333 Makas, s. 74.
334 Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54 Sayı: 4, 2005, ss. 431 - 487, s. 431; hatta belirli süreli ve belirsiz süreli sözleşme olup olmadığı noktasında tereddüt olması halinde belirsiz süreli sözleşme sayılacağı görüşü yönünde bkz. Süzek ve Başterzi, s. 254.

nedene dayanarak kurulduğu bir iş sözleşmesi türüdür[335]; bu sözleşme türüne ilişkin esaslar İş Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Objektif koşullar; işin niteliği gereği belirli bir süreyle sınırlı olması, belirli bir işin tamamlanmasına yönelik bulunması veya belirli bir olgunun gerçekleşmesine bağlı olması gibi unsurlardan oluşmaktadır[336].

Belirli süreli iş sözleşmelerinde geçici ifa imkânsızlığı nedeniyle sözleşme askıya alınabilmekte, ancak belirli bir süreyle sınırlı iş görme ediminin üstlenildiği bu sözleşmelerde, askı süresinin sözleşme süresine eklenip eklenmeyeceği hususu özel bir değerlendirme gerektirmektedir[337]. Öğretide kusursuz geçici ifa imkânsızlığı süresince iş akdinin askıya alınması durumunda iş akdinin belirli süresi içinde geçici kusursuz imkânsızlık ortadan kalkınca kalan kısım için borcun yerine getirilmesi gerektiği yani sözleşme sonunda sürenin askı süresi kadar uzamayacağı yönünde görüşler mevcuttur[338]. Aksi yönde belirli süreli iş sözleşmesinin belirli süresinin objektif durumun ortaya çıkışının askı süresi kadar geciktirmiş olacağı yönünde görüş de mevcuttur[339].

Askı süresi, belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı unsuru olan ifa süresi içinde sona ermemişse, bu sürenin dolmasıyla sözleşme, ifanın sonradan telafisi mümkün olmadığından kendiliğinden sona erer[340].

---

335 Geniş bilgi için bkz.

336 Süzek ve Başterzi, s. 254; belirli süreli iş sözleşmesiyle ilgili daha geniş bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası – TÜHİS Yayıncılık, Ankara, 1998; Devrim Ulucan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona ermesine İlişkin Değerlendirme", **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1-2, 2011, ss. 151-168; Süleyman Başterzi, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2014, ss.423-449; Sarp Şahankaya, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2016, ss. 179-208.

337 Otru, s. 109; Oğuz, s. 48.

338 Süzek, Ücretsiz İzin, s. 118-119; Süzek ve Başterzi, s. 537; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172.

339 Bu durumda eğer askı hali meşru bir sebebe dayanıyorsa belirli süreli iş sözleşmesini belirsiz süreli iş sözleşmesi haline de getirmeyecektir, Otru, s. 109.

340 Taşkent, s. 21; Süzek ve Başterzi, s. 537; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s.172; Oğuz, s. 49; Kımız, s. 63.

B. Alt İşverenlik Halinde Ücretsiz İzin

Asıl işverenin ekonomik gerekçelerle alt işverenlik sözleşmesini sona erdirmesi, alt işverenin işçilerini ücretsiz izne çıkarmasına neden olabilse de, aradaki ilişkinin muvazaalı şekilde sona erdirildiği hallerde, alt işverenin ücretsiz izin teklifinin gerçek bir ekonomik gerekçeye dayanmadığı ve bu nedenle teklifin değil, iradenin esas alınması gerektiği öğretide vurgulanmaktadır[341]. Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında iş sözleşmesi bulunmadığından, asıl işverenin bu işçileri ücretsiz izne çıkarmayı teklif etmesi hukuken geçersiz olup, bu yöndeki irade açıklaması alt işverenlik ilişkisinin sona erdirilmesi gerektiğinin göstergesi niteliğindedir[342].

Asıl işverenin, alt işverenlik ilişkisini ortadan kaldırmadan kendi işçilerine ücretsiz izin uyguladığı bir durumda ise alt işverenin işçileri bu işçilerin yerine çalıştırılıyorsa ve alt işverenlik ilişkisi muvazaalı ise bu durum ücretsiz izin uygulamasını hukuka aykırı kılar; ancak muvazaa yoksa, teknik gereklilik ve yetkinlik farklılıkları nedeniyle alt işveren işçilerinin çalıştırılmaya devam edilmesi yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilir[343].

Son olarak da geçerli şekilde kurulmuş bir alt işverenlik ilişkisinde, zorlayıcı sebep hâlinde kısa çalışma veya ücretsiz izin uygulamasına geçilmesinin işverenler açısından daha avantajlı olacağı değerlendirildiğinde, asıl işverenin alt işverene bu durumu bildirmesi, gelecekte taraflar arasındaki iç ilişkiden kaynaklanabilecek sorumlulukların sınırlandırılması açısından önem arz eder[344].

C. Geçici İş İlişkisinde Ücretsiz İzin

Belirli süresi olan veya belirsiz süreli olan her türlü iş sözleşmesinde askı hali uygulanabilir. Ancak geçici işçiler açısından ise, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından, geçici bir işgücü ihtiyacı olmaksızın, sürekli nitelikteki işler için geçici işçi adı altında zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırılması durumunda,

341 Otru, s. 114-115.
342 Kımız, s. 70.
343 Otru, s. 115.
344 Oğuz, s. 34.

sözleşme belirli süreli olarak kabul edilemeyecektir. Sözleşme konusu işin sürekli bir iş niteliğinde olması ve geçici bir işgücü ihtiyacı da içermemesi nedeniyle, sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelenecektir (İşK.m.11/2).

Geçici işçinin birbirini takip eden iş sözleşmeleri arasında çalışmadan geçirdiği dönemler, iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlardan birisi olarak değerlendirilecektir. Dolayısıyla, askı halinin hüküm ve sonuçları, geçici işçilerin birbirini takip eden çalışma dönemleri arasında çalışmadan geçirdiği dönemlerde uygulama alanı bulacaktır[345].

Yargıtay, feshin son çare olması ilkesi gereği ekonomik güçlük gibi durumlarda işverenin önce geçici iş ilişkisini sona erdirmesi gerektiğini belirtirken, öğretide bir görüş geçici iş ilişkisinin işverenin kendi işçileri arasında bulunmayan özel bir uzmanlık ihtiyacına dayandığı hâllerde, geçici işçinin çalışmaya devam etmesinin meşru sebep oluşturacağını ve bu durumda işverenin kendi işçilerini ücretsiz izne çıkarabileceğini kabul etmektedir[346].

Geçici işveren tarafından geçici işçileri ücretsiz izne çıkarma önerisi mantıklı görülmemiş, böyle bir durumda iş ilişkisinin sonlandırılması daha uygun görülmüştür[347]. Geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerinde çalışan işçinin ücretsiz izin talebi öncelikle sözleşmesel işverene yöneltilmeli, bu talebin kabulü hâlinde geçici işverenin müdahale yetkisi bulunmamakta, işçinin izne ayrılması nedeniyle doğacak operasyonel sorunlar ise kural olarak asıl işveren ile geçici işveren arasında çözüme kavuşturulmalıdır[348].

Geçici iş ilişkisinde, ücretsiz izin uygulaması öncelikle işçinin sözleşmesel işvereni olan asıl işverenin iradesine ve varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre değerlendirilmekte, hukuka aykırı ücretsiz izin durumunda ise geçici işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edeceğinden uygulama işçiyi bağlamamakta, işçi bu bağlamda geçici iş ilişkisi süresince her iki işverene karşı da talepte bulunabilmektedir[349].

Geçici iş ilişkisi kapsamında, işverenin kendi işyerinde ücretsiz izin uygulamasına başvurmadan önce kural olarak geçici işçileri kendi işyerine çağırması

345 İstanbulluoğlu, s. 946-947.
346 Otru, s. 111.
347 Otru, s. 110; Kımız, s. 67.
348 Otru, s. 112.
349 Otru, s. 112.

gerekir; aksi takdirde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Öte yandan geçici işveren yanında çalışan işçi, ücretsiz izin talebini doğrudan kendi işverenine iletmelidir. Bu talebin kabul edilmesi hâlinde, geçici işverenin bu irade açıklamasına müdahale etmesi mümkün değildir; zira ücretsiz izin, çalışma koşullarında değişiklik niteliğindedir ve bu yetki yalnızca sözleşmesel işverene aittir[350].

Ücretsiz iznin şuana kadar bahsedilen kısmında olduğu gibi burada da geçici iş ilişkisiyle çalışan işçilerin ücretsiz izne çıkarılmasında, işverenin tek taraflı kararı yeterli olmayıp, işçinin rızasının alınması ve sözleşmelerde bu yönde bir düzenleme bulunması gerekmektedir.

VI. ÜCRETSİZ İZNİN DİĞER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

A. Genel Olarak

Ücretsiz izinde hem iş görme hem de ücret ödeme borçları ortadan kalktığından, bu kurum iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin diğer benzer yapılarla sıklıkla karıştırılmaktadır. Bu çalışmada, ücretsiz izni diğer benzer kurumlardan ayıran temel farklar ortaya konulacaktır.

Ücretsiz izin kavramı, uygulamada bazen işçinin haklı nedenle iş görmekten kaçınma hakkı ile ya da işçinin iş görmeye hazır olmasına rağmen işverenin işi fiilen vermemesi durumuyla karıştırılabilmektedir. Ancak bu haller, ücretsiz izin uygulamasından yapısal ve hukuki açıdan farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bu kavramların birbirinden ayrıştırılarak ele alınması gerekmektedir. İşçinin, işverenin yasal yükümlülüklerini ihlali nedeniyle iş görme borcunu ifa etmeme hakkına sahip olduğu ücretin ödenmemesi veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması gibi hallerde ya da işçinin iş görmeye hazır halde bulunmasına rağmen işverenin temerrüdü durumunda, işçi iş görmese dahi ücret talep edebilirken; ücretsiz izin uygulamasında, tarafların karşılıklı rızasıyla veya tek taraflı irade beyanı sonucu iş görme ve ücret ödeme borçları askıya alınmakta ve bu yönüyle emredici hukuki düzenlemelerin

[350] Oğuz, s. 33.

öngördüğü durumlarla veya işveren temerrüdüyle açık biçimde ayrışmaktadır[351]. Çalışmamızın kapsamını aşması nedeniyle bu kavramlarla farklarının ayrıntısına girilmeyecek olup, bu kısımda yalnızca kısa çalışma ve yıllık ücretli iznin ücretsiz izinle farklarına yer verilecektir.

B. Ücretsiz İzin- Kısa Çalışma

Kısa çalışma; çalışmanın kısmi veya tamamen geçici olarak durdurulmasıyla yapılan kısa çalışma uygulaması olarak değerlendirilecek, bunun da kısmi süreli çalışma ile benzerliği bulunmadığı, aksine daha çok ücretsiz izin uygulamasına yakın bir özellik taşıdığı ifade edilebilir[352]. Zaten öğretide bu kısa çalışma türü iş sözleşmesinin kanundan kaynaklanan bir nedenle ve kendiliğinden askıya alınması halinin tipik bir örneği olarak görülmüştür[353].

Küreselleşme ile gelen ekonomik kriz sebepleriyle birçok işyeri ve işletme küçülme yoluna gitmiş bu hususta üretim azaltılması, geçici olarak durdurma, ücretsiz izin veya kısa çalışma yollarına gidilmiştir[354]. Kısa çalışma, ilk olarak İşK m. 65'te düzenlenmiş sonrasında 15/5/2008 tarihinde mülga edilmiştir[355]. Daha sonra bu konu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa[356] Ek m. 2'de düzenlenmiştir[357]. Söz konusu düzenlemeyle kısa çalışmanın kapsamı genişleyerek Deniz İşK, Basın İşK ve İşK m. 4'de sayılan istisnalardaki kişilerin de şartları taşıması halinde kısa çalışmadan yararlanma imkânı gelmiştir[358].

---

351 Kımız, s. 11; daha fazla bilgi için bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, (İş Görmekten Kaçınma Hakkı), s. 157, işçinin çalışmaktan kaçınması durumunda ücret ödenmesi gerektiği aksi halde ücretsiz izinli konumuna düşeceği belirtilmiştir.

352 Elgörmüş, s. 128.

353 Ufuk Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: IV, Sayı: 13, 2009, s. 37; işçinin açık veya örtülü rızasıyla çalışmanın geçici olarak durdurulmasını kabul ettiği bu halde, iş sözleşmesi karşılıklı iradeyle askıya alınmış sayıldığından, bu süre zarfında işverenin temerrüdünden söz edilemez Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 75.

354 Tuba Kayalı Çetinkaya, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2014, ss. 415-474, s. 420-421.

355 Akın, s. 45; Makas, s. 125.

356 08.09.1999 tarihli ve 23810 sayılı R.G. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

357 Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, Beta Basım Dağıtım, 13. Baskı, İstanbul, 2022, s. 124; Ayrıca Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik de birçok husus düzenlenmiştir; Makas, s. 126.

358 Ümit Orhan, "Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 465-489, s. 467; Aydın, 2023, s. 180.

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz, genel salgın ve zorlayıcı nedenler olduğu hallerde geçici olarak haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaldığı veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durduğu durumlarda işyerinde üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma yapılabilmektedir. İşçilerin iş sözleşmeleri kanun gereği üç ay süreyle askıya alınır ve bu süre zarfında kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanırlar, üç aylık sürenin sonunda ise askı hali sona erer[359]. İşveren böyle bir durumda gerekçelerini bildirir yazı ile derhal İş-Kur'a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirecektir[360]. Bu bildirimde de, genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileri ile sebebin ne olduğu ve varsa buna ilişkin somut belgeler belirtilecektir[361]. Zorlayıcı neden ya da ekonomik krizle işyerinde yaşanan olumsuzluk arasında nedensellik bağı olmalı yoksa işverenin kendi kusurundan kaynaklanan, yönetsel veya organizasyonel kriz gerekçesiyle kısa çalışma söz konusu olamayacaktır[362]. İşverenin tek taraflı iradesiyle uygulanan bu düzenlemede işçinin rızası aranmamakta; buna karşılık işçi, sıkı koşullara bağlı olarak sınırlı bir ödenekten faydalanabilmektedir[363]. Kısa çalışmanın onaylanarak yürürlüğe girmesiyle iş sözleşmeleri üç ay süreyle askıya alınmakta olup, bu sürenin sonunda ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin etkisinin devam etmesi halinde işveren, işletmesel gerekçelerle fesih gerçekleştirebilir[364].

4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesinde bahsedilen genel ekonomik kriz, bölgesel kriz, genel salgın ve zorlayıcı sebeplere de kısaca değinmekte fayda vardır. Bu ifadeler Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir[365]. Tanımlar başlıklı m. 3'e göre, genel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası ortamlarda çıkan krizin ülke ekonomisini ve işyerlerini etkileyip sarstığı durumlar; bölgesel kriz, yine ulusal veya uluslararası olaylardan bu

---

359 Manav Özdemir, s. 143; Aydın, s. 37; 3 aydan sonra iş sözleşmesinin askı halinin sona ereceğini ve işverenin ücret ödeme yükümünün doğacağını kabul etmektedir Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 776.

360 Şakar, s. 125; M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Yayınevi, 8. Baskı, 2022, s. 389.

361 Ekmekçi, s. 51.

362 Fatih Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 179-216, s. 189.

363 Sur, s. 441-442.

364 E. Murat Engin, "Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları", **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 120, 2018, ss. 4-9, s. 6. (Kısa Çalışma)

365 11.06.2024 tarihli ve 32573 sayılı R.G. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

sefer belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilendiği durumlar; genel salgın, bir hastalığın veya enfeksiyonun ülke çapında veya bir bölgede çok geniş alanda yayıldığı durumlar; zorlayıcı sebepler ise işverenin iradesinden kaynaklanmayan önceden öngörülmeyen ve bertaraf edilemeyen, dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade etmektedir.

Kısa çalışma uygulamasına başvurulabilmesi için mücbir sebep teşkil eden durumun, işyerindeki faaliyetleri tamamen veya kısmen durduracak ya da haftalık çalışma sürelerinde geçici ve önemli bir azalmaya yol açacak nitelikte olması gerekmektedir[366]. Genel ekonomik kriz ifadesinin içinin çok genişletilmesi veya çok daraltılmaması gerektiği ve kısa çalışma uygulamaları sayesinde işçinin işini kaybetmesinin önlenmesi, iş ilişkisinde devamlılığın sağlanması bakımlarından sadece birtakım işletmeleri değil, genel olarak bir sektörü veya örneğin belirli bir coğrafi birimi etkileyen kriz olarak algılanması gerektiği vurgulanmaktadır[367]. Ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle faaliyetin tamamen veya kısmen durması işyerinin genelinde olabileceği gibi, bir kısmında da olabilir[368].

Kısa çalışma durumunda İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir[369]. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olan işveren değil işçidir[370]. İşçinin bu ödeneği alabilmesi için işverenin kısa çalışma talebinin İş-Kur'ca uygun bulunması[371] ve iş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarının yerine getirilmiş olması gerekir[372]. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçiler adına genel sağlık sigortası primleri ödenmekte olup, bu süre zarfında kısa ve uzun vadeli sigorta primleri yatırılmamaktadır[373]. Kısa çalışma yaptırılması için işçiye yapılması gereken yazılı bir bildirim veyahut işçinin kısa çalışmaya yazılı bir onayı

366 Birben, s. 572.
367 Ekmekçi, s. 49.
368 Ekmekçi, s. 50.
369 Korkusuz ve Uğur, s. 389; Manav Özdemir, s. 142; Akın, s. 45; Y. 9. HD., 12.12.2018 tarih ve 2018/9973 E., 2018/22978 K. sayılı karar (www.lexpera.com) E. T. 13.03.2025, Kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığını ve bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılmasının mümkün olmadığı vurgulanmıştır.
370 Ekmekçi, s. 54.
371 Şakar, s. 126.
372 Korkusuz ve Uğur, s. 389.
373 Aydemir, s. 801; Sigortalıların iş sözleşmelerinin askıda kaldığı sürelerde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmediği için askıda olan bu süreler gün sayısı olarak değerlendirilmemektedir bkz. Manav Özdemir ve Göktaş, s. 55.

öngörülmemiştir[374]. Öğretide çoğu yazarca kısa çalışma uygulaması işçinin rızasına bağlanmamıştır[375]. Kısa çalışma ödeneği 3 ayı aşmamak koşuluyla kısa çalışma süresi kadardır[376].

Kısa çalışma süresi bir tür ücretsiz izin süresi olarak görülmüştür[377]. Bu sebeple İşK'nda yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan sürelerin içinde m. 55/ı'da kısa çalışma da sayılmış olmasına karşın öğretideki bazı yazarlarca 65. maddenin mülga olması ve kıdem için süreden sayılması bakımından açık hüküm olması gerektiği sebepleriyle ücretsiz izne ilişkin hükümler uygulanarak kısa çalışmada geçen sürelerin de kıdemden ve yıllık izin süresinden sayılmayacağı vurgulanmıştır[378]. Ancak öğretideki ve Yargıtay kararlarındaki genel görüş kısa çalışmada geçen süreler yıllık izin ve kıdem hesabında göz önünde bulundurulmuştur[379].

Haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılmasıyla gerçekleştirilen kısa çalışma, iş sözleşmesinin askıya alınmasına yol açmaz ve sözleşme geçici olarak kısmi süreli olarak devam ederken, faaliyetin durdurulmasıyla yapılan kısa çalışma ise iş sözleşmesinin askıya alınmasına sebep olur. Bu askı durumu ise yalnızca kısa çalışma

---

374 Manav Özdemir, s. 142.

375 Nurşen Caniklioğlu, "4857 sayılı İş Kanunu'na göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **A. Can Tuncay'a Armağan**, Ed. Av. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, ss. 499-547, s. 503; işçinin rızasına bağlanmadığı yönünde kısa çalışmanın işçinin kabulüne bağlı olmadığını ve İşK m. 22 anlamında esaslı değişiklik olmadığı görüşü için Manav Özdemir, s. 142. İşçinin rızasına bağlı olmadığı yönünde Uşan, Değişiklik Feshi, s.242. Aksi yön olarak işçinin rızasına bağlı olduğu yönünde bkz. Ekmekçi, s. 53

376 Şakar, s. 126.

377 Ekmekçi, s. 57; Fevzi Demir, "Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: VI, Sayı: 22, 2009, ss.539-552, s. 549. Ücretsiz izin niteliği taşışa da farklı olarak İşsizlik Sigortası Fonundan gelir güvencesi sağlandığını vurgulayqn görüş için bkz. Süleyman Başterzi, "Kısa Çalışma (Covid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)", **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, (Ed. Gülsevil Alpagut), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, ss.3-60, s. 5.

378 Ekmekçi, s. 57; aksi yönde İşK m. 65'in çıkarılmış olması kısa çalışma sürelerinin yıllık izin sürelerinde hesaba katılmayacağı anlamı taşımaz bkz. Demir, s. 550.

379 Y. 9. HD., 14.07.2011 tarih ve E. 2010/50993, K. 2011/27305 sayılı karar (www.lexpera.com) E.T. 13.03.2025, karşı görüşte davacının 5 ay 27 günlük kısa çalışma ödeneği aldığı sürenin 3 aylık kısmın (Kanunda 3 aylık kısım kapsama alınmıştır ancak Finansal kriz sebebiyle 2008-2009-2010 yıllarında kısa çalışma süreleri Bakanlar Kurulu Kararıyla ikişer defa 6 aylık periyotlarla uzatılmıştır) kıdeme dahil edilebileceği değerlendirilmiştir; aynı yönde Y. 7. HD., 23.02.2016 tarih ve E. 2015/5639, K. 2016/4112 sayılı karar karşı oy yazısı (www.lexpera.com) E.T. 13.03.2025; Demir, s. 552; Özkara / Ünal Adınır, s. 25; Oğuz ve Çöldemli, s. 67-75; Makas, s. 181-184; Yargıtayın kısa çalışmanın kıdem süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin farklı kararları vardır, Antalya BAM 10. HD, 30.04.2018 tarih ve E. 2018/451, K. 2018/982; aksi yönde Y. 9. HD, 02.05.2013 tarih ve E. 2011/44192, K. 2013/13141 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; kısa çalışmanın kıdemden sayılacağına ilişkin Y. 9. HD., 14.07.2011 tarih ve E. 2010/50993, K. 2011/27305 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; kıdemden sayılmayacağına ilişkin Y. 9. HD., 12.12.2018 tarih ve E. 2018/9974, K. 2018/22979 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

süresiyle sınırlıdır ve kısa çalışma uygulaması sona erdiğinde iş sözleşmesinin askıya alınması da sona erer, dolayısıyla iş sözleşmesi kanun gereği kısa çalışma süresince askıya alınır[380].

Kısa çalışma başvurusunun işçiye fesih hakkı verip vermeyeceği hususu öğretide tartışmalı olup[381], Yargıtay daireleri arasında da görüş ayrılıkları bulunmakta, bazı kararlar kısa çalışmanın çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yarattığı gerekçesiyle işçiye fesih hakkı tanırken[382], bazıları ise işverene kanunen tanınmış bir hak olması nedeniyle böyle bir sonucun doğmaması gerektiğini savunmaktadır[383]. Kısa çalışma sona ermesine rağmen işyerine dönmeyen işçi iş sözleşmesini istifa suretiyle sona erdirmektedir[384]. İşin tamamen durdurulduğu kısa çalışmada işçinin devamsızlığı veya iş görme borcuna aykırılığı söz konusu olmazken, çalışma süresinin azaltıldığı kısa çalışmada bu tür ihlaller yaşanabilir, iş görme ve ücret ödeme borçlarıyla doğrudan bağlantılı olmayan durumlarda tarafların haklı fesih hakkı devam eder, ayrıca kısa çalışma sürecinde başka bir işte çalışmaya ilişkin mevzuatta net bir hüküm bulunmamakla birlikte, yalnızca kısa çalışma ödeneğinin kesileceği belirtilmiş, ancak hangi çalışma türlerinde veya iş modellerinde bunun geçerli olacağı açıkça düzenlenmemiştir[385]. Ayrıca kısa çalışma uygulanan işyerlerinde işçi, önceki ücretine kıyasla daha düşük bir gelir elde edeceğinden, işverenin işçisini işyerinde tutma amacıyla ücret farkını telafi etmesi mümkün olup, bu durum kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine veya işyerindeki kısa çalışmanın sona ermesine sebebiyet vermez[386].

Ek olarak mevzuatta kısa çalışma ile ücretsiz izin arasındaki ilişki düzenlenmemiş olsa da öğretide yaygın olarak, işverenin tek taraflı ücretsiz izne

---

380 Manav Özdemir, s. 143; Aydın, s. 37; Makas, s. 130-131. Kısa çalışmanın kanundan kaynaklanan askı hali olduğuna ilişkin Aydın, 2023, s. 182. Caniklioğlu, s. 518; Y. 9. HD., 12.12.2018 tarih ve E. 2018/9974, K. 2018/22979 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

381 Birben, s. 576-580.

382 Y. 9. HD., 20.11.2018 tarih ve E. 2018/8547, K. 2018/20989 sayılı kararı (www.legalbank.net); Y. 22. HD, 05.12.2012 tarih ve E. 2012/4892 K. 2012/27269 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; karş. Y. 9. HD, 14.07.2011 tarih ve E. 2010/40926, K. 2011/24140 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD, 28.04.2014 tarih ve E. 2014/10853 K. 2014/13443 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, her iki kısa çalışma türünün de fesih sebebi olarak kabul edilmesine ilişkin Aydın, s. 37; aksi yönde Makas, s. 130.

383 Akın, s. 47; Y. 9. HD., 08.07.2013 tarih ve E. 2011/26183, 2013/20766 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Aydın, 2023, s. 183.

384 Ekmekçi, s. 59; Makas, s. 131.

385 Ercan Akyiğit, "Kısa Çalışma", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1-2, 2004, ss. 1-35, s. 22.

386 Centel, Covid-19, s. 19.

başvurmadan önce kısa çalışma uygulamasını değerlendirmesi gerektiği kabul edilmektedir[387]. Kısa çalışmanın ücretsiz izinle benzerlik gösterdiği kısım askıda olan kısa çalışma halidir. İşyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması şeklinde uygulanan kısa çalışma halinde, işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme yükümlülüğü askıya alınmakta, işçi gerekli şartları sağlaması durumunda kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmekte, ancak bu dönemde kendisine ilave ödeme yapılabilse de bunun teknik anlamda ücret olarak nitelendirilmesi mümkün olmamakta, çünkü işçi fiilen çalışmamaktadır; bu çerçevede işverenin ücret ve ücret eklerini ödeme yükümlülüğü askıda olmakla birlikte, sosyal ücret niteliğindeki ödemeler çalışma karşılığına bağlı değilse işçiye tam olarak ödenmeli, ancak fiili çalışmaya bağlı olduğu kararlaştırılmışsa, çalışma süresiyle orantılı olarak hesaplanmalıdır[388].

Sonuç olarak kısa çalışma da ücretsiz izin gibi geçici niteliktedir, ancak aralarında önemli farklar bulunmaktadır. Kısa çalışma ve ödeneği sıkı kurallara tabi tutulurken, yani kanunda açıkça sayılan hallerden birinin gerçekleşmesi şartıyla yapılırken ücretsiz izin için kanunda belirgin bir şart öngörülmemiştir[389]. Kısa çalışmada çalışmayan işçilere Türkiye İş Kurumu tarafından ödeme yapılır, ücretsiz izinde kural olarak herhangi bir ücret ödenmez, işsizlik sigortası primleri yeterli değilse işçi kısa çalışmayı reddedip haklı nedenle sözleşmesini feshedebilir, ücretsiz iznin süresi ve kapsamı tarafların anlaşmasına bağlıyken tarafların anlaşmasıyla kısa çalışmaya gidilmez[390]; ayrıca kısa çalışma süresi kıdem tazminatı ve yıllık izin hesabında dikkate alınırken, ücretsiz izin dönemi kıdem hesabına dahil edilmemektedir[391].

---

387 Şahin Emir, Covid-19, s. 59; Ekmekçi, s. 58-59, Yargıtay tarafından kısa çalışma da ücretsiz izin gibi feshe son çare ilkesinin geçerli olduğu durumlardan birisi olarak görülmüş ancak öğretide bazı yazarlarca işverenin fesihten önce kısa çalışmaya başvurmak zorunda olmadığı çünkü bu ekonomik krizi aşmak için kendisine verilmiş bir hak olarak görülmüştür; işverenin kısa çalışmaya başvurmasının önceliği bulunmadığı sonucu çıkarılabilse de yasanın yorumlanmasında sadece madde metni ile sınırlı kalmayıp, başka unsurlara da dikkat edilmesi gerektiği için bkz. Alp, Covid-19, https://legalbank.net, E. T. 13.03.2025

388 Manav Özdemir, s. 150.

389 Aydın, 2023, s. 187.

390 Aydın, 2023, s. 187.

391 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 482; kısa çalışmaya ilişkin mevzuatta boşluk olduğunu bu sebeple işçi lehine yorum gereği kıdem süresine dahil edilmesi gerektiğine ilişkin Boray Uğraş, "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2014, ss. 49-68, s.58.

C. Ücretsiz İzin- Yıllık Ücretli İzin

Yıllık izin Anayasadan temelini alan dinlenme hakkı olup aynı zamanda İş Kanunu m. 53'te düzenlenmiştir. Buna göre, işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil olmak üzere en az bir yıl hizmet süresini tamamlayan işçiler, yıllık ücretli izne hak kazanır. İş Kanunu m. 56'ya göre, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak tarafların anlaşmasıyla, bir kısmı en az on gün olmak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Yıl içinde verilen diğer ücretli veya ücretsiz izinler ile hastalık ve dinlenme izinleri, yıllık izne dâhil edilemez. Ayrıca yıllık izin süresine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Kanundan kaynaklanan ücretsiz izin hallerinden biri olarak, işveren; işyerinin bulunduğu yer dışında yıllık izin kullanacak işçilere, talep etmeleri ve bu durumu belgelemeleri hâlinde, gidiş-dönüş süreleri için toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermekle yükümlüdür. Buna ek olarak, işveren işçilerin yıllık izinlerini gösteren bir kayıt belgesi tutmakla da yükümlüdür.

İşveren, yıllık ücretli izin kullanan işçiye, izin süresine ilişkin ücretini izne başlamadan önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlü olup, yıllık izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretleri ayrıca ödemek zorundadır. Ayrıca yıllık izinle ilgili düzenlemeler, İş Kanunu ve buna bağlı Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin[392] yanı sıra, Basın İş Kanununun 21. maddesinde, Deniz İş Kanununun 40. maddesinde ve Türk Borçlar Kanununun 422 ila 426. maddelerinde de yer almaktadır[393].

Pandeminin ilk döneminde yaygın olarak uygulanan çözüm, işçilerin hak ettikleri veya ileride hak edecekleri izinlerinden mahsup edilerek yıllık ücretli izin kullandırılması olmuştur, kısa çalışma ödeneği almayan işçiler için yıllık izin hemen uygulanırken, ödenekten yararlanan işçiler açısından bu uygulamanın ödenek süresi tamamlandıktan sonra gerçekleştirilmesi öngörülmüştür[394].

Şunu da belirtmek gerekir ki Covid-19 nedeniyle karantinaya alınma süreci ile yıllık ücretli izin birbirinden bağımsız olup, işçinin Covid-19 nedeniyle karantinaya

---

392 03.03.2024 tarihli 25391 sayılı R.G. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

393 Akın, s. 49.

394 F. Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, 2021, ss. 737 – 753, s. 739.

alınması ister izin öncesinde ister sonrasında gerçekleşsin, iznin dinlenme amacını ortadan kaldırdığı için, bu süre yıllık ücretli izin kapsamında değerlendirilemez[395]. Bunun yanında toplu izin uygulaması, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 10'a göre, işveren veya vekilinin Nisan-Ekim arasındaki dönemde, yıllık izin hakkı kazanmayan işçiler de dahil olmak üzere tüm işçileri veya bir kısmını kapsayan bir uygulama yapmasına olanak tanır[396].

Yıllık ücretli izin hakkı, ücretsiz izin gibi, özellikle koronavirüs salgını sürecinde iş ilişkisinin devamını sağlamak amacıyla feshe alternatif bir tedbir olarak kullanılmış, benzer şekilde tarafların avans izin uygulamasına da başvurdukları gözlemlenmiş, fakat avans izin uygulamasına ilişkin kapsayıcı bir yasal düzenleme bulunmamaktadır[397]. Yıllık izin normal dönemde de işçinin dinlenmesi için verilirken ücretsiz izinde amaç işçinin dinlenmesi değildir[398].

Türk iş hukukunda işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için belirli bir bekleme süresini tamamlaması gerekirken, uygulamada işverenin gelecek döneme ait yıllık izin hakkından mahsup edilmek üzere işçiye önceden izin kullandırması mümkün olmakta, henüz hak edilmemiş bu izin avans izin olarak adlandırılmaktadır[399]. Hak kazanmadığı halde işçiye verilen iznin diğer izinler kapsamında olduğu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 10'da düzenlenen avans izin kuralının sadece toplu izin kullanımına özgü olduğunu belirten görüşler de vardır[400].

Avans izin, işçinin talebiyle kullanılan ve yıllık ücretli iznini erkene çekmesini sağlayan bir uygulamadır. Bu durum işçinin izninden feragat etmesini gerektirmez ve bazen işçinin yararına olabilir[401], ancak ücretsiz izin, yazılı rıza ve belirli süre

---

395 Akın, s. 50.

396 Manav Özdemir, s. 136.

397 Artür Karademir, "İsviçre ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yıllık Ücretli İzin Hakkına Genel Bir Bakış ve Avans İzin Uygulaması", **Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 12, 2022, ss. 1091-1117, s. 1091.

398 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 483.

399 Senem Değer Ermumcu ve Ayça İzmirlioğlu, "4857 saylı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020/II, Sayı: 44, ss. 96-117, s.112; Karademir, s. 1100.

400 İştar Urhanoğlu, "Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı", **ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi** 3, No:2, 2021, ss. 277-312, s. 307. (Yıllık İzin)

401 İşverenin, hak edilmeyen izinleri sonraki yıllardan mahsup ederek işçisini tek taraflı izne çıkarması, iş ilişkisinin zorlu dönemlerinde bir çözüm olabilir, çünkü bu durumda işçinin iş sözleşmesi devam etmekte olup (ücretsiz izindeki gibi), avans izin uygulaması hem işverenler hem de işçiler için avantajlı bir seçenek sunmaktadır. Önemli olan sözleşmenin devamlılığıdır burada sadece işletmesel risk değil işçinin işini kaybetme riski de söz konusudur Değer Ermumcu ve İzmirlioğlu, s. 112.

sınırlamaları gerektirdiğinden, her iki izin türü de işçinin iradesine dayalıdır ve sürelere dikkat edilmesi, işçinin uzun süre izin hakkından mahrum kalmaması için önemlidir. Ancak işçinin kendi iradesinden bile korunması gerektiğinden öğretide ileri sürülen süre sınırlamalarına riayet edilmesi isabetli olur[402]. Ücretsiz izin bakımından feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde alternatif olarak gidilebilirken öğretide genel olarak avans izin uygulamasının, iş güvencesi kapsamında son çare olarak başvurulması gereken alternatif tedbirler arasında yer almaması gerektiği değerlendirilmektedir[403].

İş Kanunu ve ilgili alt mevzuat, her bir izin türü için işverenler açısından bağlayıcı hükümler içermektedir. Ancak, işçi ve işverenin karşılıklı mutabakata varması halinde, her bir izin türü için izin sürelerinin işçi lehine artırılması mümkündür[404]. Yıllık izin ve ücretsiz izin arasındaki tek benzerlik işçinin her iki dönemde de iş görmemesidir[405]. Yıllık izin ile mazeret izni, ücretsiz izinden iki temel açıdan ayrılmaktadır. İlk olarak, yıllık ücretli izin ve mazeret izni işçiye ücretli olarak tanınan bir haktır. İkinci olarak, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin bu izinleri vermesi yasal bir zorunluluktur[406]. Sonuç olarak yıllık ücretli izin, İşK'nda düzenlenmiş bir yasal hak iken, kanunda öngörülen ücretsiz izinler istisna olmakla birlikte, ücretsiz izin yasada doğrudan tanımlanmamış olup, bu uygulama, işçi ile işveren arasındaki karşılıklı anlaşma doğrultusunda şekillenmektedir[407]. Ayrıca yıllık izin sırasında işçinin ücretli bir işte çalışması yasaklanıp kanunda açıkça yaptırıma bağlanmışken[408], ücretsiz izin süresince işçinin başka bir işte çalışması haksız rekabet ve sadakat borcu gibi genel kurallara tabi olarak görülmüştür[409].

---

402 Karademir, s. 1101; avans izin konusu öğretide tartışmalı durumdadır, avans izni uygun görmeyen görüşlerin yanında uygun görüp çeşitli sınırlamaların (süre sınırı, yazılı onay gibi) olması gerektiği görüşü daha çok yaygın durumdadır, *bkz.* Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 742.

403 Karademir, s. 1111.

404 Baysal, s. 282.

405 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 483.

406 Baysal, s. 281.

407 Akın, s. 53.

408 İşK m. 58, *İzinde çalışma yasağı- Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.*

409 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 484.

İKİNCİ BÖLÜM:
MEVZUATTA DÜZENLENEN ÜCRETSİZ İZİNLER VE PANDEMİ DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN

I. KANUNDA DÜZENLENEN ÜCRETSİZ İZİN HALLERİ

A. 4857 Sayılı İş Kanunundaki Ücretsiz İzinler

İş Kanunu, bazı özel durumlarda işçiye ücretsiz izin hakkı tanımış olup, bu hallerde çalışma koşulları tarafların anlaşmasıyla değil, doğrudan yasal düzenlemeyle belirlenmektedir. Mevzuata dayalı ücretsiz izinler, kanunda belirtilen durumlara bağlı olup ayrıca meşru bir amaç/neden taşıma şartı aranmaz.

1. Ücretsiz Yol İzni

İşçinin yıllık ücretli izin yanında ücretsiz izne de ihtiyaç duyması, tam anlamıyla dinlenebilmesi için gerekli görülmekte olup, iznini işyerinden uzakta geçirecek işçiye yol süresince kaybedeceği zamanın ücretsiz izin olarak tanınması gerektiği belirtilmektedir[410]. Ücretsiz izin, işçiye zorunlu olarak tanınan bir hak olmayıp, işçinin talepte bulunması halinde işverenin bu talebi değerlendirmesi ve onaylamasıyla kullanılabilir[411]. İşveren kendiliğinden işçinin rızası olmadan ücretsiz yol izni veremez[412]. İş Kanunu m. 56'ya göre, işveren, yıllık iznini başka bir yerde geçirecek işçilere talep ve belge sunmaları halinde[413] toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermekle ve yıllık izinleri gösteren kayıt belgesi tutmakla yükümlüdür. Bu süre

---

410 Merda Elvan Tunca, **İşçinin Dinlenme Hakkı, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2013, s. 235.

411 Talep halinde işverenin bu izni kullandırmasının zorunlu olduğunu ayrıca işçinin talep etmesine rağmen bu iznin kullandırılmaması durumunda işçinin haklı nedenle feshe gidebileceğine ilişkin Otru, s. 98-100. İşçinin talebine karşılık, aşağıda analık izni halinde görüleceği gibi, işverenin takdir yetkisi olmadığına ilişkin Hafızoğlu, s. 229.

412 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 1414; Ercan Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 265; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 485; Hafızoğlu, s. 229.

413 Buradaki belgelere örnek olarak gideceği yerde akrabalarının bulunması, iznini kendisine ait yazlıkta veya kira sözleşmesi ile belgeleyeceği kiraladığı bir yazlıkta geçireceğini veya bir otelde yaptırdığı rezervasyon gösterilmiştir, Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 349; Ebru Kılıç, "İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, 2011, Sayı: 4, ss. 173-204, s. 192. Belge sunulamadığı taktirde işçinin beyanının esas alınması gerektiği belirtilmiştir Otru, s. 99.

işyerine olan mesafe ve ulaşım aracı dikkate alınarak belirlenmelidir. İşçi bu talebini belgelendirmediği takdirde söz konusu izin hakkından yararlanması mümkün görülmemektedir[414]. Buradaki belgeleme koşulunun sadece işçinin izne çıkmadan önce değil izin dönüşünde de yapılabileceğine ilişkin görüşler mevcuttur[415].

Yol izninin süresi, işçinin iznini geçireceği yerin mesafesi ve kullanılacak ulaşım aracı dikkate alınarak, toplamda dört günü aşmayacak şekilde belirlenir. İşçi, yol izni almasına rağmen izin dışında başka bir yerde vakit geçirdiği takdirde, bu durum sadakat borcuna aykırı sayılabilir ve işveren, iş akdini haklı nedenle feshedebilir[416]. Bu konuda verilmiş Yargıtay kararında da işçiye bu yol izninin belirli şartlar altında verileceği, bu yol iznini sadece yıllık ücretli izin kullanımına hasredildiği, bu uygulamanın diğer izin ve tatil günleri için teşmilinin söz konusu olamayacağı vurgulanmıştır[417]. Ayrıca Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 8/son'a göre de yol izni alıp bu süreyi kullanmayanlar için işveren sürenin bitiminden önce işe başlatmama hakkına sahiptir.

Kanunda, yol izninin bölünebilir olup olmadığına veya toplam süresinin dört günü aşıp aşamayacağına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır[418]. Yıllık ücretli izin bölünerek kullanılsa dahi dört günlük ücretsiz yol izninin değişmeyeceği, yani izin ikiye bölündüğünde sekiz gün yerine yine dört gün verileceğine ilişkin görüşlerin[419] yanında bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bu sürenin artırılması veya her

---

414 Resul Kurt, "Yıllık Ücretli İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve İznin Satılmazlığı", **Mali Çözüm Dergisi**, 2017, ss. 43-68, s. 59; Tunca, s. 237.

415 Bekir Uzun, "4857 sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin", **Mess Mercek Dergisi**, 2004, Sayı: 34, ss. 74-80, s. 77; Otru, s. 99.

416 Süzek ve Başterzi, s. 917; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 830; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 1414; ayrıca işçinin yol iznini alıp da bunu kullanmadan dönmesi veya yol iznini belirttiği yer dışında bir yerde geçirmesi durumunda bu izin süresince işverenin çalışmaktan kaçınabileceği ve temerrüde düşmeyeceğine ilişkin Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 268-269; Uzun, s. 77; Hafızoğlu, s. 229; işçinin verdiği belgelerde tahrifat, gerçeğe aykırılık vs söz konusu değilse haklı feshe gidilemeyeceğini belirtmiştir Otru, s. 100; aynı yönde Oğuz, s. 23.

417 Y. 9. HD., 25.04.2017 tarih ve E. 2015/18758, K. 2017/7248 sayılı kararı (kararara. yargitay. gov.tr) E.T. 04.03.2025

418 1475 sayılı Kanun döneminde yürürlükte olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, işçiye toplamda yedi günü aşmamak kaydıyla ücretsiz yol iznini ikiye bölerek kullanma imkânı tanınmışken, benzer bir düzenleme ne 4857 sayılı İş Kanununda ne de mevcut yönetmelikte yer almıştı, bu durum yol izninin bölünebileceği ve toplam süresinin dört günü aşabileceği şeklinde yorumlanmıştır Serkan Bingöl, **Yıllık Ücretli İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 63; aksi yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 1414.

419 Cevdet İlhan Günay, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2010, Cilt: IV, Sayı: 20, ss. 28-50, s. 33; yazar eski kanun döneminde 7 günün en fazla 2 ye bölüneceğini ancak ne olursa olsun 7 günü aşmayacağına ilişkin bkz. Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, Üçdal Neşriyat Yayıncılık, İstanbul, 1983, s. 126.

bölünmüş izin için ayrı ayrı yol izni tanınmasının mümkün olduğu[420] yönünde görüşler de mevcuttur. Ayrıca İş Kanunundaki "dört güne kadar" ifadesinden anlaşılacağı gibi toplu iş sözleşmeleriyle bu süreye üst sınır getirilmesine gerek bulunmayacağı ifade edilmiştir[421].

İş Kanununda yıllık ücretli izin için öngörülen ücretsiz izne benzer bir düzenleme, Deniz İş Kanununun 40/6' da yer almakta, ancak bu hükümde, İş Kanunundaki gibi işçinin iznini mevcut işyerinden uzak bir yerde geçirme şartı bulunmamakta, dolayısıyla gemiadamının her durumda yedi güne kadar ücretsiz yol izni talep edebileceği vurgulanmaktadır[422].

2.Ücretsiz Analık (Doğum) İzni

İş Kanunu m. 74 uyarınca, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalıştırılamayacağını düzenlemektedir. Çoğul gebelik hâlinde doğum öncesi izne iki hafta daha eklenir. Annenin doğumdan sonra vefat etmesi hâlinde, kullanılamayan doğum sonrası izin süresi babaya devredilir. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden biri, sekiz haftalık analık izni kullanabilir. Doğum sonrası iznin bitiminden itibaren, çocuk bakımına yönelik olarak ilk doğumda altmış, ikinci doğumda yüz yirmi, sonraki doğumlarda ise yüz seksen güne kadar yarı zamanlı ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Engelli çocuk doğumu hâlinde ise yarı zamanlı izin süresi üç yüz altmış güne çıkar. Bu süre içinde süt izni uygulanmaz. Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Kadın işçi, talep etmesi hâlinde doğum izni sonrasında altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilir. Bu ücretsiz izin hakkı, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden biri tarafından da kullanılabilir. Söz konusu ücretsiz izin süresi, yıllık izin

---

420 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 485; Kımız, s. 25-26. İşçi ve işverenin karşılıklı anlaşarak izin süresini bölmesi halinde, her bir bölüm için en fazla dört gün yol izni verilmesinin yasanın genel amacına uygun olacağı öne sürülmektedir Bingöl, s. 63. Anılan sürenin toplu iş sözleşmesiyle ücretli hale gelmesinin mümkün olduğuna ilişkin Hatice Duygu Özer, "Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2018, ss. 169-232, s. 186-188. Yol izninin taraflar arasında yapılan anlaşmayla arttırılabilmesinin yanında ücretli hale getirilebilmesi de vurgulanmıştır Makas, s. 112.

421 Özer, s. 187.

422 Kımız, s. 27; Tunca, s. 196.

hesabında dikkate alınmaz. Bu düzenlemeler, yalnızca İş Kanununa tabi işçileri değil, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçileri de kapsamaktadır[423]. Ayrıca analık ve doğum sebebiyle verilen izinler Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te[424] de düzenlenmiştir.

Gebe veya doğum yapmış işçilerin, sağlıklarının ve doğacak çocuğun korunması amacıyla diğer kadın işçilere kıyasla özel düzenlemelere tabi tutulması gereklidir. Kadın işçiye doğum sebebiyle çalışmadığı dönem için tanınan izin, analık izni olarak adlandırılmaktadır[425]. İş Kanunu m.25/I'e göre, işçi, on altı hafta (çoğul gebelikte on sekiz hafta) çalıştırılamaz; bu süre, sağlık durumu ve işin niteliğine bağlı olarak hekim raporuyla veya tarafların anlaşmasıyla uzatılabilir[426] ve uzatılan sürede de iş sözleşmesi askıda kalır; aynı şekilde ücretsiz izin süresince de iş sözleşmesi askıda olur, işçi iş görme borcunu yerine getiremez[427]. Kadın çalışan için bir hak olan on altı haftalık çalıştırılmama süresi, işveren açısından bir yükümlülük olup, bu dönemde hamile veya yeni doğum yapmış kadının çalıştırılması hukuka aykırıdır[428].

---

423 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 841; Talat Canbolat ve Sema Deniz Özkan, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2017, ss. 105 – 136, s. 114; Deniz İş Kanunu açısından analık hali hakkında düzenleme bulunmadığına ilişkin A. Can Tuncay, "Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi", **MESS Mercek Dergisi**, Sayı: 39, 2005, ss. 29-47, s. 39. Şükriye Esra Baskan, "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı". **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, 2016, ss. 89-131, s. 95; Makas, s. 87 (Analık). Asiye Şahin Emir, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 107-108 (Analık).

424 08.11.2016 tarihli ve 29882 sayılı R.G. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

425 Gizem Meral Kılınç, "Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **Eskişehir Barosu Dergisi,** Cilt: 8, Sayı: 1, 2023, ss. 121 – 135, s. 123. Yarım çalışma ödeneğinden iş akdine bağlı olarak çalışanlar dışındaki özel sandık personellerinin de yararlanabileceği belirtilmiştir, Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2017, ss. 72 – 104, s. 90.

426 Bu sürelerin toplu veya bireysel iş sözleşmeleriyle uzatılacağına ilişkin bkz. Cengiz İştar Urhanoğlu, "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss. 21-53, s. 31. (Hamilelik); Tuncay, s. 39; Emine Tuncay Kaplan, "İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı", Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2000, ss. 709-722, s. 724; bu sürelerin aşılmasıyla işverene fesih hakkı doğacağı yönünde bkz. Yaman, s. 777; hekim raporuyla ücretsiz izin süresinin uzatılıp uzatılamayacağı da tartışma konusu olmuştur bkz. Kımız, s. 23; yönde Saim Ocak, "Doğum / Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması", İş ve Hayat Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss. 174 – 227.

427 Aslı Çalışkan, **İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 149.

428 Urhanoğlu, Hamilelik, s. 31.

İşverenin bu dönemde ücret ödeme yükümlülüğü bulunmasa da taraflar aksini kararlaştırabilir; Basın İşK'nda kadın gazeteciye, hamileliğin yedinci ayından doğumdan sonraki ikinci ayın sonuna kadar, son ücretinin yarısını alma hakkı tanınmaktadır[429]. Yarım çalışma izni halinde, işçi fiilen çalıştığı süreyle orantılı olarak kıstelyevm esasına göre ücrete hak kazanırken, altı aylık ücretsiz izin süresince herhangi bir ücret hakkı bulunmamaktadır; bu durum iş göremezlik ödeneğini de kapsamaktadır[430].

Kanun koyucu, aynı maddede altı ay ücretsiz izin hakkı ile yarım çalışma iznini farklı haklar olarak düzenlemiştir[431]. Öğretide tartışmalı olmakla birlikte kadın işçinin doğum izni sonrası ya altı aya kadar ücretsiz izin ya da haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izin kullanabileceği, ancak mevzuatın her iki hakkın birlikte kullanımına izin

429 Çalışkan, s. 148. Bu dönemde kadın işçiye ücret ödenmediğini 5510 sayılı Kanun gereğince iş göremezlik ödeneği ödendiğini belirtmiştir, İştaroğlu, Hamilelik, s. 34. Aynı yönde Kaplan, s. 714; Basın İş Kanununa tabi çalışan kadın işçiye daha uzun süre analık izni verildiğini belirtmiştir, Tuncay, s. 39. Ücretsiz izinde ücret kararlaştırıldıysa da bunun hukuken ücret değil tazminat olması gerektiğini vurgulamıştır, Otru, s. 107.

430 Baskan, Analık, s. 109; belirli bir süre işsizlik sigortası ödemiş işçilerin yarım çalışma izni ödeneğinden faydalanabileceklerini vurgulamıştır, Münir Ekonomi, "Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 53, 2017, ss. 21-58, s. 28.

431 Barış Duman, "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 10, 2019, ss. 187-201, s. 197.

vermediği belirtilmekte[432]; ayrıca, erkek işçiye doğum sonrası altı ay ücretsiz izin tanınamayacağı ifade edilmektedir[433]. İşK'nun 25/I-b maddesine göre, kadın işçinin iş sözleşmesi m. 74'te belirtilen süreler boyunca askıya alınır ve bu dönemde, sözleşmede aksi belirtilmediği sürece, ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaz[434]. Ayrıca bu süre zarfında ücret ödenmediği için, kadın işçiden sigorta primi kesilmesi de söz konusu değildir[435].

---

[432] Aydın ve Demirkaya, s. 91; Kılınç, s. 127; aksi yönde yorumlamaya (hem yarım çalışma hem de ücretsiz izinden yararlanabileceği) da yer verdikten sonra işçinin yarım çalışma veya ücretsiz izin yollarından birini seçebileceği görüşüne katıldığı yönünde Tankut Centel, "6663 sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler -Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 35, 2016, ss. 9-16, s. 12, (Analık Hali); yarım çalışma izni kullanıldıktan sonra, iznin bitimini takiben, 6 aylık ücretsiz izin kullanılabileceğini ancak önce ücretsiz 6 aylık izin kullanıldıktan sonra yarım çalışma izninin kullanılmayacağı yönünde Duman, s. 197; benzer yönde ücretsiz izin ve yarım çalışma izninin iki ayrı hak olduğunu ve kadın işçinin yarım çalışma hakkını kullandıktan sonra ücretsiz izin hakkından mahrum kalmayacağını ifade etmiştir Ocak, s. 193; analık izni sonrası yarım çalışma süresi tamamlandıktan sonra, kalan süre kadar ücretsiz izin hakkı kullanılabilir ayrıca ikinci doğumunu yapan ve 4 ay yarım çalışma hakkını kullanan kadın işçi, 6 aylık ücretsiz izinden düşüldüğünde kalan 2 ay için ücretsiz izin kullanabileceğini örnek göstermesi yönünde Resul Kurt, "Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı", **Mali Hukuk Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 159, 2018, ss. 705-724, s. 713; yarım çalışma ödeneğine ilişkin ücretsiz izin hakkı kullanılmış ise, ayrıca altı aya kadar ücretsiz izin hakkı kullanılamayacağı yönünde bkz. Suat Uğur ve Yusuf Yiğit, "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2017, ss. 71-100, s. 91; aksi yönde, Kanun gerekçesinin bağlayıcılığı bulunmaması ve yarım çalışma izni ile altı aya kadar ücretsiz iznin, işçinin çocuğuyla daha fazla vakit geçirmesini sağlama amacına hizmet etmesi birlikte değerlendirildiğinde, her iki iznin de işçi tarafından kullanılabileceği yönünde bir yorumun daha isabetli olacağı görüşü için Yasemin Taşdemir, **Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 282; analık iznini kullanan işçinin yarım çalışma izni veya ücretsiz izin hakkından birini seçmesi gerektiğine ilişkin Baskan, Analık, s. 109; yarım çalışma iznini kullandıktan sonra 6 aya kadar olan ücretsiz iznin kalan kısmını kullanabileceğine ilişkin Sedef Koç, **İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri,** İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Ed. Tankut Centel, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 206; bu iki hakkın seçimlik haklar olduğunu ve aynı anda kullanılamayacağının vurgulandığına ilişkin Ekonomi, s. 30; aynı yönde Kımız, s. 23-24; Şahin Emir, Analık, s. 140; Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 4, 2017, ss. 97 – 124, s. 109, dp. 43; Oğuz, s. 27; işçiye seçim imkanı durumunda aynı durumdan 2 ücretsiz izin hakkı talebinin mümkün olmayacağına ilişkin Hafızoğlu, s. 228.

[433] Yarım çalışma izninden de çocuğun babasının yararlanamayacağını ayrıca izin hakkından, çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde eşlerden sadece birisinin, çocuğun münferiden evlat edinilmesi halinde çocuğu evlat edinen kişinin yararlanabileceğine ilişkin Ocak, s. 178; Türk Hukukunda erkeğin analık izninde yararlanması konusunda herhangi bir düzenleme bulunmadığına ilişkin bkz. İştaroğlu, Hamilelik, s. 32; analık izninden erkek işçinin ancak işçi eşinin vefat etmesi halinde yararlanabileceği ve eşin işçi olmasının şart koşulduğunun isabetsiz olduğunu; yarım çalışma izni bakımındansa anne ölse bile babaya bu iznin verilemeyeceğini, 6 aylık ücretsiz izinden de babanın yararlanamayacağına ilişkin bkz. Baskan, Analık, s. 96; sadece evlat edinme durumunda bu iznin erkek işçi tarafından kullanılacağını erkek işçinin eşinin doğum yapması halinde bu izin hakkını sadece anne olan kadın işçinin kullanacağına ilişkin Şahin Emir, Analık, s. 136; kanımızca babaya bu hakkın tanınmaması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

[434] Köseoğlu, s. 110.

[435] İştaroğlu, Hamilelik, s. 35; Kaplan, s. 720.

Ücretsiz analık izni ve doğum sonrası yarım çalışma izni de işçiye kendiliğinden tanınan bir hak olmayıp işçinin talebine bağlıdır. İşverenin takdirine bırakılmaksızın birinci doğumda altmış, ikinci doğumda yüz yirmi, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi zorunludur. Ayrıca üç yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda da aynı sürelere göre izin hakkı tanınmalıdır[436]. Çoğul doğum durumunda bu sürelerin sırasıyla 90, 150 ve 210 gün olarak belirlendiği, engelli çocuk dünyaya gelmesi halinde ise bu sürenin 360 güne çıktığı, ayrıca haftalık 45 saatlik çalışma süresinin yarısının ücretsiz izin kapsamında değerlendirilebileceği ifade edilmektedir[437].

Yarım çalışma izninin ve ücretsiz iznin kullanılabilmesi için öncelikle analık izninin sona ermesi, işçinin bu yönde bir talepte bulunması ve iş sözleşmesinin devam etmesi gerekmektedir[438]. Evlat edinen aileye verilen izin noktasında evlatlık edinilen çocuğun yaşında bir sınırlamaya gidilmemesi gerektiği görüşleri mevcuttur[439]. Ayrıca işveren, işçinin talebi üzerine haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin vermekle yükümlüdür; kanun, bu izni haftanın yarısı çalışma, yarısı izinli olma şeklinde düzenlemiş olup, işçinin bu izni toplu olarak birleştirerek kullanması mümkün değildir[440]. Ek olarak yarım çalışma izninin, gerçek anlamda ücretsiz izin olarak değerlendirilemeyeceği, doğum ve evlat edinme sonrası işçinin gelirinin yarım çalışma ödeneğiyle desteklendiği bir izin süresi olduğu ifade edilmektedir[441]. Altı aylık ücretsiz izin kanundan doğan değiştirici yenilik doğuran bir haktır[442].

---

436 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 843.

437 Yusuf Yiğit ve Selda Topkaya, "Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 14, 2017, ss. 47 – 67, s. 61.

438 Kılınç, s. 126; Eda Manav Özdemir ve Canan Erdoğan, "Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 45, ss. 106-127, s.111.

439 Kılınç, s. 125.

440 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 844.

441 Centel, Analık Hali, s. 12; bu iznin iş sözleşmesini askıya almaktan ziyade, belirli koşullarda çalışma süresinin azaltılması ve ödenek sağlanmasına dayanmadığına ilişkin bkz. Duman, s. 193; aksi yönde bkz. 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesi kapsamında, yarım çalışma izninin de ücretsiz izin türü olduğu ve yarım çalışma izninin de borçlanılabilir ücretsiz izin süreleri arasında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılması gerektiğini vurgulamıştır Taşdemir, s. 306; yarım çalışma izninde kısmen de olsa sözleşme askıya alınmamakta bu sebeple ücretsiz izin tabirinin kullanılmadığına ilişkin Şahin Emir, Analık, s. 112; Hafızoğlu, s. 228.

442 Ekonomi, s. 30.

Kadın işçilere, doğum sonrası on altı haftalık sürenin tamamlanmasından ya da çoğul gebelik durumunda on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir; evlat edinme halinde ise bu izin, eşlerden birine veya evlat edinene verilebilir, ayrıca bu süre yıllık ücretli izin süresine dâhil edilmez[443]. Yıllık izin hakkının kullanılabilmesi için gerekli olan bir yıllık hizmet süresinin altı aylık kısmı, bu süre zarfında geçmiş sayılmaz[444]. Yarım çalışma izin sürelerine ilişkin bu şekilde engelleyici bir düzenleme bulunmamaktadır[445]. Kadın işçinin analık izni sürecinde dikkate alınması gereken bir diğer husus, on altı veya on sekiz hafta ya da doktor raporuyla uzatılan sürenin ardından kullanılan altı aylık ücretsiz iznin, yalnızca yıllık ücretli izin hakkı değil, aynı zamanda hizmet süresine bağlı diğer haklar ve kıdem tazminatı açısından da hizmet süresine dahil edilmemesi gerektiğidir[446].

Kadın işçinin ücretsiz doğum izninden yararlanabilmesi için talepte bulunması gerekir ve bu hak, on altı hafta (çoğul gebelikte on sekiz hafta) süren analık izninin sona ermesiyle birlikte kullanılabilir[447]. Madde metninde belirtilen altı ay, en fazla süre olup, kadın işçi daha kısa bir ücretsiz izin talep edebilir, işverenin bu izni vermeme takdir hakkı yoktur, kadın işçi analık izni almak istediğinde işverenin onayı gerekmeksizin bildirim yaparak ücretsiz izne ayrılabilir[448]. İş sözleşmesinin bu durumda işverence feshedilmesi halinde feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü

---

443 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 844; tarafların anlaşmasıyla yapılan ücretsiz analık izninin yıllık izin süresine dahil edileceğine ilişkin bkz. Hafızoğlu, s. 226.

444 Kılınç, s. 127, bu ücretsiz izinde geçen kısım içindir, diğer doğum izninin kıdeme ve bildirimli fesihte ihbar sürelerinin belirlenmesi açısından dahil edilmesi gerektiği yönünde bkz. Yaman, s. 777; İşK ve Yıllık İzin Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde yıllık izin hakkı için gerekli bir yıllık sürenin hesabında doğum izni (16 hafta) gibi kesintiler çalışılmış sayılırken, yıllık izin ile doğum izninin çakışması hâlinde her iki iznin aynı anda kullanıldığı kabul edilemeyeceği ve doğum izninin yıllık izne mahsup edilemeyeceği yönünde bkz. Hatice Duygu Özer, "Doğum İzninin İşçinin Kıdem ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 21, 2009, ss. 123-136, s. 128-129.

445 Duman, s. 197.

446 Köseoğlu, s. 111.

447 Canbolat ve Özkan, s. 113.

448 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 486; Canbolat ve Özkan, s. 113; Ekmekçi ve Yiğit, s. 530; Ocak, s. 182; Otru, s. 101; Makas, s. 81; Oğuz, s. 24; Hafızoğlu, s. 226-227; Süzek ve Başterzi, s. 927; Şahin Emir, Analık, s. 136-137; kadın işçilerde olduğu gibi, kadın memur da bu hakkını kullanmak isterse, idarenin herhangi bir takdir yetkisi bulunmadığına ilişkin Manav Özdemir ve Erdoğan; bildirim yapılarak izne ayrılmaya ilişkin Y. 9. HD., 13.07.2009 tarih ve E. 2008/36349, K. 2009/20734 sayılı kararı (www.legalbank.net) E.T. 18.03.2025; ücretsiz analık izni vermeyen işverene karşı işçi haklı nedenle feshe başvurup kıdem tazminatı alabilir bkz. Y. 9. HD., 26.09.2008 tarih ve E. 2007/27521, K. 2008/25157 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 26.09.2008 tarih ve E. 2007/27521, K. 2008/25157 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 13.07.2009 tarih ve E. 2008/36349, K. 2009/20734 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

gerekir[449]. İşverenin izin verme yükümlülüğüne uymaması ve işçinin izin talebini reddetmesi, idari para cezasına yol açar, bu husus ise İş Kanunu m. 104'te yer almaktadır[450]. Ayrıca ücretsiz izin hakkını vermeyen işverene karşı, işçi, sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir veya iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından işe iade süreci gündeme gelebilir[451]. Ücretsiz izin işçiye verilmiş talep hakkı olduğundan işveren zorlayamaz[452].

Ücretsiz iznin kullanım süresi, doğum izninin bitiminden sonra başlamakla birlikte[453], doğum izninin ardından uzun bir süre sonra bu iznin kullanılması mümkün değildir[454]. İznin ne zamana kadar talep edilmesi gerektiğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır, bu sebeple öğretide yarım çalışma ödeneğiyle bağlantılı kurularak, analık izni bitiminden veya üç yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesinden itibaren otuz gün içinde talepte bulunulması gerektiği belirtilmişse de birçok yazar böyle bir sınırlama getirilemeyeceği kanaatindedir[455]. Ayrıca altı aya kadar ücretsiz izin ve yarım çalışma izninin, çoğunlukça kabul edilen analık izninin bitiminden itibaren hesaplanması gerektiği, işçi önce yarım çalışma izni kullanırsa, analık izninden itibaren hesaplanan altı aylık süreden kalan süre kadar ücretsiz izin hakkına sahip olacaktır[456]. Buna ek olarak kadın işçinin altı ayı aşan bir süre ücretsiz izin talep etmesi halinde, bu sürenin uzatılması işverenin takdirine bağlı olup tarafların anlaşmasıyla belirlenebilir, ancak sosyal güvenlik hukuku açısından borçlanılabilecek süre yasal ücretsiz doğum izni ile sınırlı olup, aşan kısım yalnızca doğum tarihinden

---

449 Köseoğlu, s. 110; Hafızoğlu, s. 226; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 844; Şahin Emir Analık, s. 138; Y. 9. HD., 13.07.2009 tarih ve E. 2008/36349, 2009/20734 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

450 Kurt, Yarım Çalışma, s. 714; Ekonomi, s. 41; Hafızoğlu, s. 226.

451 Kımız, s. 24; Çalışkan, s. 155; Y 9. HD. 13.09.2009 tarih ve E. 2008/36349, K. 2009/20734 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Süzek ve Başterzi, s. 927, Şahin Emir, Analık, s. 137; Y. 9. HD., 26.09.2008 tarih ve E. 2007/27521, 2008/25157 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 16.04.2012 tarih ve E. 2010/5907, K. 2012/13018 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 22. HD., 16.01.2017 tarih ve E. 2015/14643, K. 2017/125 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; işçinin haklı feshe gitmesi durumunda ihbar tazminatını kaybedeceği de öngörülmüştür bkz. Hafızoğlu, s. 226.

452 Hafızoğlu, s. 227; Y. 9. HD., 14.10.2002 tarih ve E. 2002/4141, 2002/19030 K. sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025

453 Doğum öncesi için de anlaşarak ücretsiz izne çıkılabileceğine ilişkin bkz. Hafızoğlu, s. 226.

454 Ayrıca, gebelik sürecinde kadın işçi, periyodik muayeneleri için ücretli izin hakkına sahip olduğuna ilişkin Kılınç, s. 127; bu hususta 30 günlük sınır öngörüldüğü ancak bunun desteklenmediği yönünde görüş için bkz. Ocak, s. 198.

455 Köseoğlu, s. 106.

456 Taşdemir, s. 283; Ekmekçi ve Yiğit, s. 531.

itibaren iki yıl içinde kalmak kaydıyla borçlanılabilir[457]. Analık izni ve bu izin sonrası kullanılan ücretsiz izin ile birlikte altı ayın sonunda sağlık sebepleriyle kadın işçi işe devam edemezse işverenin sözleşmeyi feshedebilmesi için 6 haftalık (İşK m. 25/I-c) sürenin, bu bekleme süresine eklenip eklenmeyeceği tartışmalı olup[458], öğretide bir görüş bu sürenin bekleme süresine dâhil edilmesi gerektiğini savunmaktadır[459].

Analık ve ebeveyn izinleri, işçinin değil, işverenin bildirimli ve bildirimsiz fesih hakkını etkiler. Zira daha sonra yer verileceği üzere bu izinleri kullanan işçilerin iş sözleşmesinin feshi belirli sınırlamalara tabidir. Ancak özellikle analık hali açısından vurgulanmalıdır ki, işverenin işçiyi analık izni veya süt izni gibi yasal haklarını kullandığı gerekçesiyle işten çıkarması, İş Kanunu m. 18 uyarınca geçerli fesih nedeni oluşturmaz; bu durumda yapılan fesih geçersiz sayılır ve işçi, işe iade talebinde bulunabilir. Ayrıca analık iznini kullanan işçiye yönelik doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılması durumunda İş Kanunu m.5 uyarınca ayrımcılık tazminatı

457 Canbolat ve Özkan, s. 114.

458 Çalışkan, s. 154.

459 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 568; Otru, s. 101; Y. 22. HD., 16.1.2017 tarih ve E. 2015/14643, K. 2015/125 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 26.9.2008 tarih ve E. 2007/27521, K. 2007/25157 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; aksi yönde Y 22. HD., 10.11.2014 tarih ve 2014/28783 E., 2014/30841 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 18.03.2025, analık izni sonrası 3 aylık ücretsiz izin kullandıktan sonra tekrar bir 3 aylık daha ücretsiz izin alıp kullanmış işçinin son izin sonrası 7 gün işine gelmediğinde devamsızlık ile feshin haklı sebepli olduğuna hükmedilmiştir. Burada herhangi bir 6 haftalık süre beklenmesine vs. değinilmemiştir; doğum sonrası verilen ve işçinin talebi hâlinde kullanabileceği altı aya kadar ücretsiz izin süresi, kanunun bu dönemde feshe karşı bir koruma amacı taşıdığı dikkate alınarak, bekleme süresine dâhil edilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Nurşen Caniklioğlu, **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 255-256; doğumdan sonra kadın işçiye tanınan altı haftalık sürenin ardından talep edilmesi hâlinde kullanılabilecek altı aya kadar ücretsiz izin süresi de devamsızlık süresine dâhil edilmeli ve bu dönem geçmeden işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğmaması gerektiği yönünde bkz. Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1987, s. 135; N. Binnur Sümer, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997, s.162.

ödenmelidir[460]. Bu noktada, fesih hakkının kötüye kullanılması ile ayrımcılık yasağının ihlali halinde hangi düzenlemenin uygulanacağı tartışmalı olup, öğretide bir görüş her iki tazminatın birlikte talep edilebileceğini savunurken[461], diğer bir görüş bu tazminatların birlikte istenemeyeceğini öne sürmektedir[462]. Bu bağlamda, kıdeme de kısaca değinirsek, İşK m. 55/1-b gereğince analık izni kıdem süresine dâhil edilirken, isteğe bağlı altı aya kadar ücretsiz izin bu hesaba katılmamakta[463], yarım çalışma izninde ise işçinin çalışma süresine bakılmaksızın kısmi ve tam süreli çalışılan toplam süre kıdem tazminatına esas hizmet süresi olarak kabul edilmelidir[464].

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun[465] (DMK) 108. maddesi uyarınca, doğum yapan memurlar ile üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlar, doğum sonrası analık izni veya yarım çalışma izni süresinin tamamlanmasının ardından, talepleri doğrultusunda yirmi dört aya kadar aylıksız izin kullanma hakkına sahiptir. 657 sayılı Kanun, doğum yapan memurlara İşK'na kıyasla daha uzun süreli ücretsiz izin hakkı tanımakla birlikte, memur veya kamu görevlisi bu izni daha kısa bir süre için de kullanabilir[466]. Bir diğer farklılık ise, kadın memurun analık iznini kullandıktan sonra eşi de talep ettiği takdirde aylıksız izin hakkından

---

460 Çalışkan, s. 150-151; hamilelik sebebiyle kötüniyet tazminatına hak kazanma için bkz. Y. 9. HD., 28.04.2005 tarih ve 2004/25538 E., 2005/14932 K. sayılı karar (LegalBank) E.T. 18.03.2025; Y. 9. HD., 04.05.2015 tarih ve 2014/10522 E., 2015/16117 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 18.03.2025, davacı, davalıya ait okulda anaokolu öğretmeni olarak çalışırken sağlık sorunu yaşaması üzerine işyerini arayıp durumunu bildirdiğini, işverence anlayış gösterilip iyileşince işe dönmesinin istendiğini, rahatsızlığının artması üzerine hastanaye kaldırıldığını ve hamilelik nedeniyle rapor verildiğini, rapor bitimi işe başladığını ancak iş aktinin işveren tarafından fesh edildiği olayda işe devam edememesinin rahatsızlığı nedenine dayandığı ve yapılan feshin haksız olduğu kabul edilmiş ancak işverinin iş sözleşmesini davacının hamileliği sebebiyle kötüniyetli feshettiğine yönelik yeterli delil olmadığından kötüniyet tazminatına hükmedilmemiştir; aynı yönde Y. 9. HD., 09.09.2014 tarih ve 2012/32118 E., 2014/26002 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 18.03.2025, feshin hamilelik sebebiyle yapılıp yapılmadığının anlaşılamaması nedeniyle kötüniyet tazminatına hükmedilmemiştir.

461 Süzek ve Başterzi, s. 499-500; Ekonomi, Feshe Karşı Koruma, s. 21; Urhanoğlu, Hamilelik, s. 44.

462 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 446; Kübra Doğan Yenisey, "İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayırımcılık Yasağı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, ss. 63-82, s. 81; Nuri Çelik, "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2007, ss. 485-496, s. 489; Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Albi Yayınları, İzmir, 2014, s.192-193; Çankaya, Günay ve Göktaş, s.63; Kadriye Bakırcı, "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss. 114-121, s.119.

463 Ekmekçi ve Yiğit, s. 531; 16 haftalık doğum izni nedeniyle oluşan askı süresinin, diğer bazı örneklerde olduğu gibi yalnızca bir kısmının değil, tamamının kıdem süresine dâhil edilmesi gerektiği yönünde bkz. Özer, Doğum İzni, s. 133.

464 Çalışkan, s. 158.

465 23.07.1965 tarihli ve 12056 sayılı R.G. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

466 Canbolat ve Özkan, s. 115.

yararlanabilecektir[467]. Kamu Personeli Genel Tebliği'ne göre, eşi doğum yapan memura, eşi devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilebilir ve her iki eşin de memur olması durumunda, doğum nedeniyle verilen aylıksız izin süreleri, aynı dönemde veya ardışık şekilde kullanılabilir; ayrıca, bu izin süresi yirmi dört ayı aşmamak kaydıyla kısmi olarak da kullanılabilir.

Son olarak İş Kanunu m. 74/1 uyarınca annenin doğum sırasında veya sonrasında vefat etmesi durumunda, doğum sonrası kullanılamayan izin sürelerinin babaya tanınacağı öngörülmektedir. Bu hüküm yarım çalışma izni ve ücretsiz izin bakımından öngörülmemiş bu sebeple izin süresi başlamadan veya devam ederken yeni doğan bebeğin, evlat edinilen çocuğun ya da izin hakkı sahibinin vefat etmesi halinde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar veya tam ücretsiz iznin baba veya evlat edinenin eşi tarafından kullanılması mümkün olmayacaktır[468]. Devlet Memurları Kanununda ise annenin doğum sırasında ölmesi durumunda, memur babaya annenin kullanması gereken 8 haftalık izin süresinin tanınmasının yanında doğum sonrası analık izni sırasında annenin ölmesi durumunda, memur babaya talebi halinde annenin kullanamadığı süre de dâhil olmak üzere izin verilmesi öngörülmüştür[469].

II. MEVZUATTAN DOĞAN DİĞER ÜCRETSİZ İZİNLER

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m. 7/3'e göre, gebe çalışan, sağlık raporu ile uygun görüldüğünde daha hafif işlere yönlendirilebilir, bu mümkün değilse mevzuata uygun şekilde ücretsiz izinli sayılabilir ve bu süre yıllık izin hesabına dahil edilmez. Bu düzenleme, sağlık raporuna dayanarak işçinin talebi üzerine işverenin onayı aranmaksızın ücretsiz izin hakkı tanındığını öngörmektedir[470]. Ücretsiz gebelik izni yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamıştır[471].

---

467 Manav Özdemir ve Erdoğan, s. 111; İşK m. 74 açısından analık izninin bitiminden sonra doğum yapan kadının eşi için yarım çalışma iznine dair herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmadığı yönünde bkz. Duman, s. 188.

468 Ocak, s. 195; Duman, s. 189.

469 Pelin Tuaç, "Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar – 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, ss. 201-241, s. 232.

470 Kımız, s. 25.

471 Ekmekçi ve Yiğit, s. 531.

26.07.2018 tarihinde 1111 sayılı Askerlik Kanununa[472] eklenen geçici 55. madde ile, bedelli askerlikten yararlanan işçilere, temel askerlik eğitimi süresince işveren onayına ihtiyaç duyulmaksızın tek taraflı irade beyanıyla ücretsiz izin kullanma hakkı tanınmıştır. 7146 sayılı Kanun ile bu kanunlarda değişiklik yapılmış ve ilgili kanun m. 2/4'e göre, 21 günlük temel askerlik eğitimi süresince bedelli askerlikten yararlanan işçiler ücretsiz izinli sayılacaklardır. Ancak 7179 sayılı Kanunda bedelli askerliğin iş sözleşmesine etkisi konusunda herhangi bir düzenleme yer almamış öğretide bu durumda genel askı durumuna gidileceği savunulmuştur[473].

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun[474] 76. maddesi uyarınca, bulaşıcı hastalık taşıdığı kesinleşen işçinin, il hıfzıssıhha kurulu kararıyla geçici olarak ya da hastalık sona erene kadar mesleğini icrası yasaklanabileceğinden, bu dönemde iş sözleşmesinin askıda kalacağı kabul edilmektedir; nitekim özellikle COVID-19 salgını döneminde bu madde kapsamında getirilen yasaklamalar doğrultusunda, sözleşme askıya alınmakta olup, bu tür durumlarda askı hali kendiliğinden doğmaktadır[475].

657 sayılı DMK'nun m. 108'de, çeşitli durumlar için memurlara aylıksız izin kullanma imkânı tanınmıştır. Sağlık kurulu raporuyla belgelenmek kaydıyla, sağlık nedeniyle memura 18 aya kadar; doğum yapan memura, doğum sonrası analık izninin veya yarı zamanlı çalışmanın bitiminden itibaren, isteği hâlinde 24 aya kadar; eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren aynı süreyle aylıksız izin verilebileceği düzenlenmiştir. Ayrıca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen memurlara da benzer şekilde 24 aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmakta, her iki eşin memur olması hâlinde bu sürenin eşler arasında bölünerek kullanılması mümkün olmaktadır.

Maddenin devamında, yurt dışı görevlendirme, burs ya da kamu görevlisi eşin yurtdışında bulunması gibi hâllerde de belirli şartlarla aylıksız izin kullanılabileceği belirtilmiştir. Özellikle uluslararası kuruluşlar veya kamu sermayeli kurumların yurtdışı birimlerinde görev yapanların memur eşlerine, bu durumun yıllık olarak belgelenmesi kaydıyla, en fazla on yıla kadar aylıksız izin verilmesi mümkündür.

---

472 12-17.07.1927 tarihli ve 631-635 sayılı R.G. 1111 sayılı Askerlik Kanunu

473 Ertürk, s. 188.

474 06.05.1030 tarihli ve 1489 sayılı R.G. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

475 Yürekli, s. 49.

Ayrıca aynı maddede, en az beş yıllık hizmeti olan memura, memuriyeti süresince en fazla iki kez kullanılmak üzere toplamda bir yıla kadar aylıksız izin hakkı tanınmıştır.

Son olarak, maddenin devam hükümlerine göre, aylıksız izin sona ermeden mazeretin ortadan kalkması hâlinde memurun on gün içinde görevine dönmesi zorunludur; aksi hâlde memuriyetten çekilmiş sayılır. Öte yandan, muvazzaf askerlik görevi nedeniyle görevden ayrılan memurlar, askerlik süresince görev yerleri saklı kalmak suretiyle aylıksız izinli sayılmaktadır.

Devlet memurlarının sağlık gerekçelerine dayalı olarak görevden geçici ayrılmaları, DMK m. 105 kapsamında düzenlenmiştir. Bu kapsamda, memurun sağlık durumuna göre farklı sürelerde ücretli hastalık izni kullanabilmesi öngörülmüştür. Uzun süreli tedavi gerektiren kanser, verem ve akıl hastalığı gibi ciddi sağlık sorunlarında, memura aylık ve diğer özlük hakları saklı kalmak kaydıyla en çok 18 aya kadar; bu nitelikte olmayan diğer hastalıklarda ise azami 12 ay hastalık izni verilebilecektir. İlgili izin süresinin tamamlanmasının ardından memurun göreve başlayabilmesi için, sağlık durumunun görev yapmaya elverişli olduğunu gösteren bir sağlık raporunu sunması zorunludur. Eğer memurun sağlık durumu iyileşmemişse ve bu durum resmi sağlık kurulu raporuyla belgelenmişse, aynı sürelerle (18 veya 12 ay) ikinci bir hastalık izni daha verilebilir. Ancak, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında ilgili mevzuat çerçevesinde emeklilik hükümleri uygulanmaktadır. Ayrıca, görev sırasında veya görevi nedeniyle bir kazaya uğrayan, saldırıya maruz kalan yahut meslek hastalığına tutulan memurların iyileşinceye kadar izinli sayılması esas alınmıştır. Refakat izni bakımından ise, memurun bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının (anne, baba, eş, çocuklar ve kardeşler) ağır kaza geçirmesi veya uzun süreli tedavi gerektiren bir hastalıkla karşılaşması durumunda, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi koşuluyla memura üç aya kadar ücretli izin verilebilmektedir. Gerektiğinde bu süre, toplamda altı aya kadar uzatılabilmektedir. Bu düzenleme, memurun sadece kendi sağlığı değil, aynı zamanda hayati tehlike arz eden durumlarda yakınlarının bakımına katılımını mümkün kılarak kamu personeline sosyal bir koruma sağlamaktadır.

Bunların yanında devlet memuru sigortalılar isterlerse aylıksız izin sürelerini borçlanabilecekler (m. 41/1, c). Memurlara tanınan aylıksız izne ilişkin maddeden yukarıda bahsettik. (DMK m. 108) Ancak aylıksız izni düzenleyen kanun bununla

sınırlı değildir. Örneğin 2547 sayılı Kanunda[476] ya da Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda da aylıksız izinli sayılmaya ilişkin hükümler bulunmaktadır Dolayısıyla mevzuatı gereği aylıksız izin alanlar ve m. 4/1, (c) bendi uyarınca sigortalı olanlar izinli sayıldıkları tüm bu süreleri borçlanabilecekler[477].

6663 sayılı Kanunla İşK'na eklenen 13/5'teki ilgili düzenleme ile ebeveynlerden birine çocuğun mecburi ilköğretim çağına ulaşmasına kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanınmakta, bu hakkın işveren tarafından kabul edilmesi zorunlu tutulmakta, kısmi süreliden tam zamanlı çalışmaya geçiş hakkı da tek seferlik olarak öngörülmekte ve eşlerden birinin çalışmaması halinde bu haktan yararlanılamayacağı hüküm altına alınmakta; ayrıca üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde de bu hak tanınmaktadır.

III.COVİD-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN VE UYGULAMASI

A. Genel Olarak Zorlayıcı Sebep

2019 yılının sonlarında tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 namı diğer Koronavirüs salgını ciddi bir pandemiye dönüşerek etkisini sürdürmüştür. Bu salgın ekonomik, iktisadi, politik, sosyal, hukuki ve çalışma alanlarında etkisini sürdürmeye devam etmiştir. Covid-19 salgını, borç ilişkilerinde tarafları, özel hukukun yüzyıllardır süregelen sözleşmeye bağlılık ilkesi ile esneklik arasındaki denge sorunuyla karşı karşıya bırakmıştır[478]. Özellikle çalışma hayatındaki işyerlerinde, işletmelerde daralmalara gidilmesi, ekonomik bunalımları doğurmuş bu da birçok işçinin çalıştığı işyerlerindeki çalışma hayatında küçülmeler meydana getirmiştir.

---

476 Özellikle devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinden inceleme yapılmış olup ücretsiz izin aldıklarında ilgili ücretsiz iznin mevzuat açısından kontrolü sağlanmakta ve eğer mevzuatta düzenlenmemişse ücretsiz izin verilmemekte; İşçiler bakımından tarafların anlaşmasıyla görülen ücretsiz izin durumu burada görülmemekte, statü hukuku esas alındığından sözleşme özgürlükleri sınırlanmaktadır. Necmettin Erbakan Üniversitesi – Akademik Personelin Ücretsiz İzin İşlemleri Raporu (2021) www.erbakan.edu.tr E. T. 20.06.2025

477 Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 575.

478 Gaye Baycık ve Hazal Tolu Yılmaz, "Covid-19 Salgınının İş Hukuku Bakımından Nitelendirilmesi", **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt: 79 Sayı: 3, 2021, ss. 205- 251, s. 211.

Mücbir sebep, öngörülemeyen ve önlenemeyen dışsal bir olay sonucu ifanın imkânsız hale gelmesi durumunu ifade etmekte olup, unsurları arasında haricilik, illiyet bağı, kaçınılmazlık ve öngörülemezlik yer almaktadır, iş hukukunda ise bu kavram zorlayıcı neden olarak adlandırılmakta, geçici imkânsızlık durumunda iş sözleşmesi sona ermeyip askıya alınmakta[479], borç ilişkisinin sona ermesi için ifa imkânsızlığının kalıcı olması gerekmektedir[480]. Borçlar hukukunda mücbir sebep ve beklenmeyen hal ifadeleri kullanılırken iş hukukunda zorlayıcı ve zorunlu neden kavramları tercih edilmiş ve iş hukukunun kendine özgü yapısı nedeniyle bazı durumlarda bu kavramlara farklı hukuki sonuçlar bağlanmıştır[481].

Zorunlu neden, zorlayıcı neden ve umulmayan halleri kapsayan daha geniş bir üst kavram olup, her zorlayıcı neden aynı zamanda bir zorunlu neden teşkil etmekle birlikte, her zorunlu nedenin zorlayıcı neden niteliğinde olduğu söylenemez, bu çerçevede doğal afetler gibi zorlayıcı nedenler işyerinde faaliyetin durmasına yol açtığında işveren, zorunlu nedenlerle fazla çalışma veya telafi çalışması yaptırabilmekte, işletmenin geçici olarak kapatılmasına sebep olan zorlayıcı nedenler ise iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektirmektedir[482]. Bu çerçevede, zorunlu nedenlerle iş sözleşmesinin askıya alınması mümkün değildir, çünkü bu tür durumlarda zorlayıcı sebep olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan tüm unsurlar bir arada bulunmaz[483].

---

479 Önceki bölümlerde de bahsedilmiş olup her ne kadar bu hususta tartışmalar olsa da, geçici imkansızlığın temerrüt ya da askı hali olduğu konusunda, öğretide öne sürülen şekliyle zorlayıcı nedene bağlı olarak ifanın geçici imkânsızlığı iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmayıp askıya alınmasına yol açmakta, borç ilişkisinin sona ermesi ise ifa imkânsızlığının kalıcı olması, başka bir deyişle borcun kesin şekilde ifa edilemez hale gelmesi şartına bağlı bulunmakta, sözleşmenin askıya alınabilmesi içinse ifa imkânsızlığının geçici nitelikte olması, borçlunun kusurundan kaynaklanmaması ve ifa zamanının sözleşmenin esaslı unsuru niteliğinde olmaması gerekmektedir, *bkz.* Manav Özdemir, s. 129.

480 Manav Özdemir, s. 129.

481 Öğretide bazen aynı kanunda bile bu şekilde terminoloji farklılığına gidilmesi hali eleştirilerek sözü edilen kavramların hepsinin aynı anlamı ifade ettiği kabul edilmiştir Baycık ve Tolu Yılmaz, s. 226; Candan Albayrak Zincirlioğlu, "Zorlayıcı Sebepler", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 1-25, s. 2; Saim Ocak, **Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 158.

482 Manav Özdemir, s. 132; Makas, s. 40-41, zorlayıcı sebebin varlığından söz edilebilmesi için, öngörülemeyen ve tarafların kusurundan kaynaklanmayan, ifayı imkânsızlaştıran bir olayın meydana gelmesi gerekir; bu olay dışsal olmalı, önlenemez nitelik taşımalı ve illiyet bağı kurulabilmelidir; ancak ekonomik zorluklar işletme riski kapsamında kaldığından zorlayıcı sebep sayılmaz; bir hususun mücbir sebep olması için Yargıtay da çeşitli durumlar aramakta bkz. YHGK 25.01.2022 tarih ve E. 2019/19-58, K. 2022/40 sayılı kararı; iç savaşa ilişkin Y. 9. HD., 21.01.2021 tarih ve E. 2020/4037, K. 2021/1949 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

483 Makas, s. 41.

Covid-19 salgını da dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı neden olarak değerlendirilmiş ve bu kapsamda yasal düzenlemelere konu olmuştur[484]. Ancak salgının varlığı tek başına zorlayıcı neden teşkil etmeyip, işyerinin kapatılması, karantina uygulaması veya çalışma imkânının ortadan kalkması gibi somut etkiler aranmıştır, bu hususta da her bir borç ilişkisi açısından ayrı değerlendirme yapmak gerektiği Covid-19'un tek başına mücbir sebep teşkil edeceğinin yanlış olduğu vurgulanmıştır[485]. Bu kapsamda Covid-19'un zorunlu neden niteliği taşıdığı kabul edilmiştir.

Bu noktada zorunlu neden sebepleriyle fesih durumları incelenecek olursa; Covid-19 salgını nedeniyle faaliyetleri bir haftadan uzun süre durdurulan işyerlerinde işçi, iş görme borcunun yerine getirilememesi gerekçesiyle haklı nedenle fesih hakkına sahipken, faaliyet durdurma kararının işverence alınması durumunda işveren için haklı fesih imkânı doğmaz. Ancak karantina ve sokağa çıkma yasağı gibi işçiyi doğrudan etkileyen bir zorlayıcı sebep varsa bu durumda işverenin de haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelebilir. Buna karşın öğretide bazı görüşler her iki tarafı da etkileyen durumlarda iş sözleşmesinin yasa gereği askıya alınacağını ve bu hususta fesih hakkının kullanılmasının hakkın kötüye kullanımı sayılacağını savunurken[486], bazıları ise bir haftalık bekleme süresinin aşılması halinde belirsizliğe tarafların katlanmasının makul olmayacağı gerekçesiyle her iki tarafa da fesih hakkı tanınabileceğini ileri sürmektedir[487].

---

484 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 26.03.2020 tarihinde Covid-19'u zorlayıcı neden olarak kabul etmiş buna istinaden 7226 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici m. 23 ile kısa çalışmadan yararlanma için koşullar hafifletilmiştir, Birben, s. 572; 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Kanunla Covid-19 zorlayıcı sebep olarak kabul edildiğine ilişkin bkz. Albayrak Zincirlioğlu, s. 2; Çiğdem Yorulmaz, "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 3, 2020, ss. 1343-1382, s. 1349.

485 E-ticaret siteleri, uluslararası marketler vb. işyerleri bakımından zorlayıcı nedenin varlığı ileri sürülemeyecek, bu işyerleri kısa çalışma, haklı nedenle fesih, ücretsiz izin gibi imkanlardan yararlanamayacaklardır, Baycık ve Tolu Yılmaz, s. 235; Manav Özdemir, s. 132; Göktaş, Covid-19, s. 280-281.

486 Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan, "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1 – 1, 2020, ss. 637-688, s. 661.

487 Makas, s. 45.

B. Ücretsiz İzin Uygulaması

1. Genel Olarak

Covid-19 salgınının işçi-işveren ilişkileri üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeye yönelik önlemler arasında fesih yasağı getirilmesi, kısa çalışma ödeneği uygulanması, telafi çalışmasının yaptırılması, uzaktan veya evden çalışma modellerine geçilmesi ile ücretli ve ücretsiz izin uygulamalarının hayata geçirilmesi sayılabilir[488]. Bu kapsamda 17.04.2020 tarihinde 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[489] çıkarılmıştır. Bu Kanun ile 4 önemli düzenleme olan nakdi ücret desteği, kısa çalışmanın uygunluk tespiti beklenmeden ödenmesinin kabulü, geçici fesih yasağı ve tek taraflı ücretsiz izin gündeme gelmiştir[490]. Bu ücretsiz izin ve fesih yasağı sadece İş Kanunu kapsamındaki işçiler için değil, her türlü iş veya hizmet sözleşmesiyle çalışan kişiler için de uygulanmıştır[491].

Covid-19 pandemisi nedeniyle çalışma hayatında olağanüstü önlemler alınması zorunlu hale gelmiştir. Bu çerçevede, İş Kanununda yapılan değişikliklerden biri de ücretsiz izin uygulamasına yönelik düzenlemeler olmuştur.

Pandeminin yol açtığı ve halen de günümüzde popülerliğini koruyan uzaktan çalışma modeli, evden çalışma, kısa çalışma, ücretsiz izin, esnek çalışma gibi modellerde işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri noktası oldukça önem kazanmıştır.

---

488 Aydemir, s. 791; böyle zorlu koşullarda ücretsiz izin uygulamasının getirilmesinin amacı iş sözleşmesinin devam etmesi olduğuna ilişkin Centel, Covid-19, s. 23.

489 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı R.G. 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

490 Birben, s. 566; yazar tek taraflı ücretsiz izin getirilmesinin dengeyi bozduğunu fesih yasağının da tam bir yasak değil sınırlı olduğunu bu sebeplerle kanuni düzenlemenin isabetsiz olduğunu böyle bir durumda İşK'daki zorlayıcı sebeplere gidilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Nazlı, Covid-19, s. 263.

491 Oğuz ve Çöldemli, s. 76; Oğuz, s. 102; İş Kanununda yapılan değişiklikle tüm hizmet sözleşmelerini kapsayacak şekilde düzenleme yapılmasının isabetli olmadığı yönünde bkz. Nazlı, Covid-19, s. 253-257; fesih yasağının sadece iş güvencesi kapsamındaki değil tüm işçilere uygulanacağına ilişkin Y.9. HD., 20.01.2022 tarih ve E. 2021/12779, 2022/738 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; tüm kanunları kapsar nitelikteki genel bir düzenlemenin bu şekilde yapılmasının hukuki güvenlik ve belirliliği zedeleyici bir etki yarattığına ilişkin bkz. Eser, s. 111; Melih Şeker, "İş Kanunu'nda Geçici Madde 10 Düzenlemesi", **Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2021, ss. 94- 130, s. 99.

Pandemi döneminde birçok işyeri idari kararla veya siparişlerin azalması, hammadde temin edilmesindeki güçlükler, müşteri kaybı gibi nedenlerle, faaliyetini geçici olarak tamamen ya da kısmen durdurmakta ya da normal haftalık çalışma süresini azaltarak devam etmekteydi[492]. Yine bu dönemde işyerinde çalışmanın sağlanamadığı durumlarda evden çalışmanın ve uzaktan çalışmanın da mümkün olmadığı hallerde, işçilere öncelikle yıllık ücretli izinlerinin kullandırılması, ücretsiz izin ya da telafi çalışması uygulamasına geçilmesi önerilip uygulanmaktaydı[493].

Pandemi döneminde sadece ekonomik nedenlerle işin görülememesi değil bir de ülke genelinde hükümet tarafından alınan idari kararlar sonucu sokağa çıkma yasakları, belli bir yaşın üstündeki veya altındaki vatandaşlara saat sınırlaması gibi durumlar da iş sözleşmesinin işçi açısından temel borcu olan iş görme borcunun yerine getirilememesine neden olmaktaydı. Bu iş görememe fesih için sebep teşkil etse de feshin son çare olma ilkesi gereği feshe gitmeden önce devletin de teşvikleriyle kısa çalışma ödeneği, gelir transferli ücretsiz izin, fesih yasağı gibi çeşitli uygulamalar görülmektedir[494].

7244 sayılı Kanun m. 9 ile İş Kanununa eklenen geçici m. 10 kapsamında, işverenin üç ayı aşmamak kaydıyla işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilmesine olanak tanınmış, bu süreçte işçinin ücretsiz izin nedeniyle haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmadığı ifade edilmiştir[495]. İlk halinde Cumhurbaşkanı'na bu süreyi altı aya kadar uzatma yetkisi tanınmışken (bu yetki daha sonra en fazla üç ay ile sınırlandırılmıştır)[496], kanunun yürürlüğe girmesinden önce

---

492 Subaşı, s. 130.

493 Subaşı, s. 136.

494 Subaşı, s. 137.

495 Fesih yasağının istisnaları olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmesi süresinin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi olarak görülmüştür, Efe Yamakoğlu, "Fesih Yasağı", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 287-307, s. 298; fesih yasağı yalnızca işvereni bağlamakta olup, işçinin haklı veya geçerli nedenle ya da istifa suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi mümkünken, işverence tek taraflı ücretsiz izne çıkarılma hali işçi açısından haklı fesih nedeni sayılmamaktadır, Oğuz, s. 121; bu düzenlemenin işçinin derhal fesih hakkını kısıtladığına ilişkin bkz. Göktaş, Covid-19, s. 282; Yazar, ücretsiz izin süresince işçinin İş Kanunu m. 24/I ve 24/II (e bendi hariç, bu bent gereğince haklı nedenle feshedemeyeceğini) uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini, m. 24/III kapsamında ise ilk bir haftalık sürede m. 40 gereğince yarım ücret ödeneceğini, bu sürenin sona ermesiyle birlikte işverenin ücret ödeme borcunun ortadan kalkacağına ilişkin bkz. Şeker, s. 121.

496 Söz konusu düzenlemede ücretsiz izin süresine altı aylık bir sınır getirilmiş olması, virüs salgınının ne kadar süreceğinin öngörülemediği dikkate alındığında, eleştirilmiş; bu sürenin içinde bulunulan koşullara göre uzatılmasına imkân tanınmasının daha yerinde olacağına ilişkin bkz. Yürekli, s. 36; Makas, s. 115; Hafızoğlu, s. 231.

işverenin işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisi bulunmamakta ve İş Kanunu m. 22 uyarınca işçinin yazılı onayı aranmaktaydı. Ancak Covid-19 dönemi düzenlemesi ile işveren, işçiyi rızası olmaksızın ücretsiz izne çıkarabilme yetkisine kavuşmuş; bu uygulama, İş Kanunu m. 22 anlamında esaslı değişiklik sayılmayarak, üç aylık işten çıkarma yasağı süresi boyunca işverenin işçiyi kısmen veya tamamen ücretsiz izne çıkarması mümkün hale gelmiştir.

Ücretsiz izin üç ay olabileceği gibi daha kısa da olduğu, ücretsiz izin sürecinin iş sözleşmesini askıya alması ve çalışma süresinden sayılmaması nedeniyle iş şartlarında esaslı değişiklik niteliği taşımasına rağmen, fesih yasağı ile birlikte işçiye bu duruma karşı haklı nedenle fesih hakkı tanınmamıştır[497]. Bu düzenleme olağanüstü bir döneme özgü ve geçiciydi[498]. Ayrıca fesih yasağının işten çıkarmaları sınırlayarak önemli bir koruma sağladığı, yasağın sona erdiği Temmuz 2021 döneminde işgücü piyasasına yalnızca bu ay içinde 500 bini aşkın yeni işsizin katılmasıyla da açık biçimde ortaya konmuştur[499].

Ücretsiz izne çıkarma, işverene tanınan tek yanlı bir hak olup, uygulanabilmesi için belirli koşulların sağlanması gerekmekle birlikte, bu koşullar yasada veya uygulama esaslarında net olarak belirtilmemiştir[500]. Bu çerçevede getirilen ücretsiz izin tarafların anlaşmasıyla sözleşmeyle belirlenen ücretsiz izinden farklı olarak ücretsiz izne ayrılan işçilere nakdi ücret desteği ödenmektedir[501]. Nakdi ücret desteğinden İşK, Basın İşK, Deniz İşK ve TBK kapsamında çalışanlar da yararlanmaktadır[502].

4447 sayılı Kanun Geç. m. 24 uyarınca, nakdi ücret desteğinin yalnızca işçinin herhangi bir gelir veya ödenek almaması hâlinde ödenebileceği düzenlenmiş olup, bu kapsamda ücretsiz izin süresince işverenin işçiye haricen ücret ödemesi mümkün

---

497 Manav Özdemir, s. 133; Aydemir, s. 799; Akın, s. 52; ikalenin fesih yasağına tabi olmadığına ilişkin bkz. Çil, s. 195-196; Göktaş, Covid-19, s. 286; Uzuner ve Ekşi, s. 314; Şeker, s. 103; ikalenin fesih yasağına tabi olmadığına ancak SGK kod hatalı uygulaması sebebiyle fesih yasağı olarak değerlendirildiğine ilişkin bkz. Kımız, s. 35, ikalede Yargıtay'ın yerleşik içtihadındaki şartlara uyulması gerekmektedir bkz. Y. 11. HD., 14.04.2021 tarih ve E. 2020/6252, K. 2021/3641 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; YHGK 11.02.2021 tarih ve E. 2016/22-2367, K. 2021/71 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025

498 Alp, Covid-19, https://legalbank.net, E. T. 13.03.2025; Birben, s. 596.

499 Eser, s. 113.

500 Centel, Covid-19, s. 22; tek taraflı olarak verilen bu hakkın objektif nedene bağlanmadığını ve işveren için herhangi bir şart da gerekmediğini hatta işverenin salgından etkilenmesi gerekmediğine ilişkin bkz. Hafızoğlu, s. 232; Birben, 7244, s. 96; Çil, 210.

501 Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 28; Akın, s. 53.

502 Çil, s. 220.

görülmemiştir[503]. Ücretsiz izin durumunda belli bir ücret kararlaştırılmış ise bu durumda nakdi ücret desteğinden yararlanmasının uygun bulunmayacağı da vurgulanmaktadır[504]. Nakdi ücret desteğinden yararlanan işçiler işyerlerinde fiilen çalıştırılamazken, başka bir işte çalışmalarına açık bir yasak getirilmemiştir, ancak, başka bir işyerinde çalışmaya başlanması halinde destek kesilmektedir[505]; ayrıca, bu işçilerin genel sağlık sigortası primleri de fon tarafından karşılanarak sosyal güvenlikleri korunmuştur[506]. Bununla birlikte öğretide, ücretsiz izne ayrılan işçilerin yerine yeni işçi alınamayacağı, aksi halde işverenden hem ücret farkının hem de Kurumca sağlanan nakdi ücret desteğinin talep edilebileceği, ancak ücretsiz izne çıkarılan işçilerin niteliklerinden farklı bir iş gücü ihtiyacının doğması halinde yeni işçi alımının mümkün olabileceği ifade edilmektedir[507].

2. Nakdi Ücret Desteği

Nakdi ücret desteği, 17.04.2020 itibarıyla iş sözleşmesi devam eden ve 4857 sayılı Kanun'un geçici 10. maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılan veya 15.03.2020'den sonra 4447 sayılı Kanun'un 51. maddesi uyarınca iş sözleşmesi sona eren, ancak işsizlik ödeneği hak şartlarını taşımayan, sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık aylığı almayan, kısa çalışma ödeneği almayan ve işsizlik ödeneğinden faydalanmayan işçilere verilmektedir[508]. 15.03.2020'den sonra sözleşmesi feshedilen işçiler nakdi ücret desteğinden yararlanırken, 17.04.2020 öncesinde ücretsiz izne ayrılmış ancak sözleşmesi devam eden işçilere destek sağlanmamış ve bu grup yalnızca 17.04.2020'den sonra destek alabilmiştir[509]; ayrıca, düzenleme tüm işçilere aylık brüt ücret dikkate alınmaksızın aynı tutarda nakdi ücret desteği ödenmesini öngörmektedir[510].

---

503 Başterzi, Kısa Çalışma, s. 55; Kımız, s. 65.
504 Şahin Emir, Covid-19, s. 64.
505 Yaşlılık aylığına hak kazanılması durumunda da destek kesilmektedir, Orhan, s. 485.
506 Centel, Covid-19, s. 26
507 Şeker, s. 115.
508 Oğuz, s. 108.
509 Yiğit, Covid-19, s. 293-294.
510 Nakdi ücret desteğinin yetersiz ve tartışmaya açık olduğuna ilişkin bkz. Centel, Covid-19, s.26; Altunkaya, s. 7.

İşçinin iş sözleşmesi haklı nedenle ve derhal feshedilip İşten Ayrılış Bildirgesinde "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık" anlamına gelen kod 29 ile çıkış yapılması hâlinde, diğer şartlar sağlansa bile nakdi ücret desteğinden yararlanılamazken, aynı iş sözleşmesi bildirimli fesih yoluyla sona erdirilip bildirgede "belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi" anlamına gelen kod 4 kullanıldığında, işçi işsizlik ödeneğine hak kazanmasa dahi nakdi ücret desteği alabilecektir[511].

Ücretsiz izin hakkını kullanan işveren, ücretsiz izne çıkarma işlemi sırasında eşit işlem borcuna uymalı ve işçilerin bir bölümüne ücretsiz izin verecekse de yalnızca haklı sebeplerle ücretsiz izne çıkarma yetkisini kullanmalıdır[512]. Ücretsiz izin uygulamasında işverenin yazılı bildirim zorunluluğuna ilişkin açık bir düzenlemenin bulunmaması, kötü niyetli işverenlerin sözlü beyanla işçiyi ücretsiz izne çıkardığını ileri sürüp, ardından devamsızlık gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine zemin hazırlayabileceği gerekçesiyle öğretide eleştirilmiştir[513]. Aynı şekilde ücretsiz izin gibi Covid-19 dönemindeki kısa çalışmaya da işçinin rızası olmadan başvuruluyordu[514].

3. Fesih Yasağı

7244 sayılı Kanun, işçinin ücretsiz izin nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğini öngörerek, işverenin kıdem tazminatı yükünden korunmasını ve işsizlik ödeneği talep hakkının doğmasını engellemeyi amaçlamaktadır[515]. 7244 sayılı Kanun, Covid-19 salgını nedeniyle işverene işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi verirken, işverenin fesih hakkını sınırlayarak taraflar arasındaki dengeyi sağlamayı amaçlamaktadır; buna göre, tüm iş sözleşmelerinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlar dışında işveren fesih hakkını kullanamayacaktır[516]. Bu uygulama nihai

511 Yorulmaz, s. 1372-1373.
512 Centel, Covid-19, s. 20.
513 Altunkaya, s. 7; Hafızoğlu, s. 234-235.
514 Birben, s. 567.
515 Gülsevil Alpagut, Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden, ss. 87-91, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Ed. Gülsevil Alpagut, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 87.
516 Centel, Covid-19, s. 23.

olarak 30.06.2021 tarihinde sona ermiş, 16.04.2020 ile 30.06.2021 tarihleri arasında işverenin İşK geçici m. 10 kapsamında işçileri ücretsiz izne ayırma hakkı tanınmıştır[517]. Burada ayrıca vurgulamak gerekir ki, geçici 10. madde ücretsiz izni zorunlu bir uygulama olarak getirmemiştir[518].

Şunu da belirtmekte fayda var ki, 7244 sayılı Kanun yürürlüğe girene kadar ücretsiz izin, işçinin yazılı onayına tabi olduğundan, işverenler öncelikle yıllık ücretli izin kullandırma[519] veya kısa çalışma uygulamasına yönelmiş, öğretide kısa çalışma ile ücretsiz izin arasında öncelik sıralaması konusunun tartışmalı olduğu, ancak kanunun yürürlüğe girmesiyle bazı işverenlerin kısa çalışma başvurusu yapmaksızın işçileri doğrudan ücretsiz izne çıkardığı, bu durumun kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip işçiler açısından gelir kaybına neden olduğu, zira kısa çalışma ödeneği yerine daha düşük miktarda nakdi ücret desteği alacak olan işçilerin gelirlerinin azaldığı, aynı işyerinde bazı işçiler kısa çalışma ödeneğinden yararlanırken bazılarının ücretsiz izne çıkarılması ise işverenin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil edebilecek bir durum yarattığı ileri sürülmüştür[520]. Pandemi döneminde kısa çalışma ödeneği yerine doğrudan ücretsiz izin uygulamasının tercih edilmesi öğretide tartışmalı olup, bazı görüşler bu uygulamanın iş koşullarında esaslı değişiklik teşkil edebileceğini ve işverenin kötü niyetli davranışı hâlinde kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki farkın talep edilebileceğini savunurken[521], karşıt görüşler

---

517 Kımız, s. 28; yürürlük tarihinin 17.04.2020 olduğu, 30.06.2021 tarihi itibariyle de işverenin işçiyi tek taraflı ücretsiz izne çıkarma hak ve yetkisinin bulunmadığına ilişkin bkz. Hafızoğlu, s. 231.

518 Akın, s. 53.

519 Zorlayıcı sebeple fesih yerine işçilerin yıllık izne çıkarılması işçi lehine görülmüş, salgın döneminde işçi istemese de işverenin yıllık izne göndermesi yönetim hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmemiştir bkz. Urhanoğlu, Yıllık İzin, s. 300.

520 Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı olan işçinin ücretsiz izne çıkarılması, gelir kaybına neden olduğu için bazı görüşlere göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılırken, bazı görüşlere göre ücretsiz izin, ödenek veya işsizlik sigortasından yararlanamayan işçileri koruma amacı taşıdığından, işverenin bu uygulaması işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturabilir, *bkz.* Manav Özdemir, s. 133-134; Çil, s. 210-214; aksi yönde Nazlı, Covid-19, s. 267-270, ayrıca yazar nakdi ücret desteğinden sadece kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanların yararlandırmalarına yönelik yasal düzenlemenin olması gerektiğini vurgulamıştır, s. 262; Antalya BAM 10. HD., 16.06.2023 tarih ve 1752/1602 tarihli kararında işyerinde hep aynı kişilerin kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğinden yararlandığı iddiasında mahkeme eşit şekilde kısa çalışma ödeneği ve izne gönderilmediği iddiasının başlı başına ayrımcılık tazminatı koşullarını oluşturmadığını öngörmüştür, Aydın, 2023, s. 205, 124 nolu atıf.

521 Nazlı, Covid-19, s. 267.

kanuni bir yasak bulunmaması nedeniyle bu tür uygulamaların dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacağını ileri sürmektedir[522].

Ancak 7244 sayılı Kanun ile işverene, üç ayı aşmamak kaydıyla işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma yetkisi tanınmış olup, bu süreçte önce kısa çalışmaya başvurma veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartı aranmamaktadır[523]. Ayrıca işveren belirlenen 3 aylık sürede işçiyi fasılalı olarak birden çok kez ücretsiz izne ayırabilir[524]. İş Kanunu geç. m. 10/I, ücretsiz izne çıkarma yetkisinin yalnızca İşK'na tabi işverenlere değil, tüm işverenlere uygulandığını belirtirken[525], öğretide bir görüşe göre deneme süreli iş sözleşmeleri bu yetkinin kapsamı dışında tutulmalı, deneme süresinin kesinliği ve süresinin yasal sınırlamalarla belirlendiğini vurgulamıştır[526]. İşçinin deneme süresi içinde olması, kısa çalışma kapsamında olması ya da işverence ücretsiz izne ayrılması bakımından doğrudan bir etki yaratmamaktadır. Bununla birlikte, deneme süreli iş sözleşmeleri, fesih yasağının deneme süresine etkisi bakımından önemli tartışmalar doğurmuştur. Öğretide Covid-

522 Nakdi ücret desteğinin işçi lehine olabileceği durumlar da ortaya çıkabilecektir Çil, s. 210-213; ücretsiz izne çıkarılan işçilere insan onuruna yakışır bir gelir sağlanabilmesi açısından, nakdi ücret desteğinin kısa çalışma ödeneğiyle eşitlenerek her iki ödemenin asgari ücret seviyesine yükseltilmesi gerektiği yönünde bkz. Ufuk Aydın, "Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 6, Sayı: 2, 2020, ss. 181-214, s. 197.

523 Şartları oluşmasına rağmen işverenin kısa çalışmaya başvurmadan doğrudan ücretsiz izne çıkarması gözetme borcu ve dürüstlük ilkesine aykırı görüldüğüne ilişkin görüşler için bkz. Alp, Covid-19, s. 3; Alpagut, Ücretsiz İzin, s. 83-84; Hafızoğlu, s. 237.

524 Birben, s. 588; Birben, 7244, s. 91; Centel, Covid-19, s. 20; bu sürelerin ardından işçinin de isteğiyle ücretsiz izne ayrılabileceğine ilişkin bkz. Yürekli, s. 53; Çöldemli, s. 266; Hafızoğlu, s. 234.

525 Yürekli, s. 40; geçici m. 10 İşK kapsamında olan olmayan tüm işçiler uygulanacağına ilişkin Makas, s. 114.

526 Centel, Covid-19, s. 21; Nazlı, Covid-19, s. 257; İşK, Basın İşK, Deniz İşK ve TBK'na tabi işçilere de uygulanacağı yönünde bkz. Hafızoğlu, s. 235; aksi yönde işçiye denem süresinde ücretsiz izin verilmişse bu sürede de fesih yasağına tabi olacağını vurgulamıştır Çil, s. 195.

19 sebebiyle iş sözleşmesi feshedilemeyecek işçiler arasında deneme süresi içindeki işçilerin de olup olmadığı sorusu yanıtlanmaya muhtaç görülmüştür[527].

Fesih yasağı döneminde, ihbar süreli fesihlerin etkisi tartışmalı olup, bazı görüşlere göre 17.04.2020 tarihinden sonra verilen ihbar bildirimlerinin süresi fesih yasağı süresince işlemeyecek ve kalan ihbar süresi yasağın sona erdiği tarihten sonra işletilecek, diğer bazı görüşlere göre ise ihbar bildiriminin 17.04.2020 öncesinde yapılmış olması halinde, feshin yasağın başlangıç tarihine rağmen geçerli olacağı kabul edilmeli, zira aksi halde ihbar süresinin makul olmayan şekilde uzaması hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilecektir[528].

C. Pandemi Döneminde Kısa Çalışma Uygulaması

1. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğine dair ilk düzenleme geçici m. 23'te yer alıp Covid-19 sebebiyle kısa çalışma için 4447 sayılı Kanun ek m. 2/3'teki hükmü kısa çalışma başlamadan önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde öngörülmüştür[529]. İş güvencesi kapsamındaki bir işyerinde, İş Kanunu m. 25/II uyarınca haklı nedenle işten çıkarılan işçinin açtığı işe iade davasında, feshin geçersiz ya da haksız olduğuna karar verilmesi hâlinde, işçiye daha önce ödenmiş olan kısa

---

527 Geç. m. 23 ve 25'de kullanılan terminoloji nedeniyle deneme süresindeki işçilerin fesih sınırlamalarına dahil edilmesinin isabetli olmadığı, bu sürenin iş güvencesi kapsamındaki işçiye dahi koruma sağlamadığı ve salgın döneminde işverene tanınan destekleri işlevsiz hâle getirebileceği görülmektedir, dolayısıyla kısa süreli istihdam edilen işçilerin sözleşmelerinin sona erdirilmesi nedeniyle işverene yaptırım uygulanması, geçici düzenlemelerin amacıyla örtüşmemektedir Akın, s. 64; deneme süreli iş sözleşmelerinin de fesih yasağı kapsamında olduğu yönünde Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 30-32; aynı yönde deneme süresinin yasak süresi kadar uzadığını kabul etmenin menfaatler dengesine uygun düşeceği yönünde bkz. Göktaş, Covid-19, s. 287; deneme süresinin fesih yasağı kapsamında olduğuna ilişkin Çil, s. 195; fesih yasağı bakımından işçinin deneme süresinde olup olmadığının önemli olmadığını ve fesih yasağına ilişkin sürede deneme süresinin işlemeyeceği yönünde Şeker, s. 100-101; deneme süreli iş sözleşmelerinin fesih yasağı kapsamı dışında olduğuna ilişkin bkz. Centel, Covid-19, s. 24.

528 Engin Uzuner ve Mert Ekşi, "Fesih Yasağının İş Güvencesi, akdi Ücret Desteği ile Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Değerlendirilmesi", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 161, 2020, ss. 311-320, s. 317-318.

529 Bu değişiklikle kısa çalışmadan faydalanacak işçilerin kapsamı genişlemiştir Korkusuz ve Uğur, s. 391.

çalışma ödeneğinin iadesi de söz konusu olabilecektir[530]. İŞKUR'un 21.04.2020 tarihli açıklamasına göre, 26.03.2020 tarihinden önce gerçekleşen fesihlerin kısa çalışma uygulamasına etkisi bulunmazken, yalnızca kısa çalışmadan yararlanan işçilerin değil, aynı işyerinde kısa çalışmadan faydalanmayan herhangi bir işçinin işten çıkarılması durumunda da kısa çalışma ödeneği geçersiz hâle gelebilecektir[531].

Kısa çalışma ödeneğinin pandemi sürecinde yaygın şekilde uygulanmasıyla birlikte, Şubat 2020'de 17.862 olan ödenek alan işçi sayısı Mart 2020'de 96.636'ya, Nisan 2020'de ise 2.590.589'a yükselmiş, bu artış hem yararlanma şartlarının esnetilmesinden hem de uygulamaya duyulan ihtiyaçtan kaynaklanmış, buna rağmen İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam büyüklüğü içerisinde yalnızca %1,5'lik bir azalma meydana gelmiş olması, ödeneklerin fon üzerinde ciddi bir yük oluşturmadığını ortaya koymuştur[532].

Ayrıca 7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 24. madde uyarınca, ücretsiz izne ayrılan işçilere yönelik nakdi ücret desteği sağlanmış olup, bu destekten kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan, 15 Mart'tan sonra iş sözleşmesi feshedildiği halde işsizlik ödeneğine hak kazanamayan ve yaşlılık aylığı almayan işçiler faydalanabilmekte, ancak bu süreçte işveren tarafından fiilen çalıştırıldıkları tespit edilirse cezai ve hukuki yaptırımlarla karşılaşmakta, ayrıca işçinin başka bir işyerinde çalışması halinde nakdi ücret desteği kesilmektedir[533].

Ücretsiz izindeyken işçinin fiilen çalıştırıldığının tespiti hâlinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki İşK'un 39. maddesince belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile işverenden tahsil edilir[534]. Nakdi ücret desteği için işçinin, 17 Nisan 2020 itibarıyla işverenle mevcut bir iş sözleşmesine sahip olması, İş Kanununun geç. 10. maddesi uyarınca pandemi nedeniyle ücretsiz izne ayrılmış bulunması, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaması, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almaması

530 Uzuner ve Ekşi, s. 313.
531 Uzuner ve Ekşi, s. 315.
532 Aydın, Covid-19, s. 189-190.
533 Manav Özdemir, s. 151; Aydemir, s. 799.
534 Şahin Emir, Covid-19, s. 62; Korkusuz ve Uğur, s. 392.

ve işsizlik sigortası kapsamında çalışıyor olması gibi koşulları birlikte sağlaması gerekmektedir[535].

Kısa çalışma başvurusu yapılmadan ücretsiz izne çıkarılan işçi, nakdi ücret desteği ile kısa çalışma ödeneği arasındaki farkı işverene karşı açacağı davada talep edebilir, ancak işçi, işverenin kötü niyetini kanıtlamak zorundadır; sadece nakdi ücret desteğinin kısa çalışma ödeneğinden düşük olması, kötü niyetin varlığını göstermez[536]. Ek olarak, Koronavirüs pandemisi sebebiyle iş sözleşmesini feshedemeyen ve işçisini ücretsiz izne ayıran işveren, bu durumu Sosyal Güvenlik Kurumu'na "28-Pandemi Ücretsiz İzin" kodu ile bildirmekle yükümlüdür; böylece işçiler, işverenin gerekli şartları sağlamaması durumunda dahi nakdi ücret desteğinden faydalanabilecektir[537].

Öğretide, İŞKUR'un gerekli şartların sağlanmadığını tespit etmesi hâlinde, ödenen nakdi ücret desteğinin faiziyle birlikte işverenden tahsil edilebileceği belirtilmekte, zira bu ödemede işçinin kusur veya hilesinin bulunmadığı için işçiden geri istenmemesi gerektiği savunulmaktadır[538]. Ancak alternatif bir görüşe göre, nakdi ücret desteği kısa çalışma ödeneğinden düşük olduğundan, İŞKUR'un zararının oluşmadığı ve dolayısıyla yapılan ödemeleri işverenden talep etmemesi gerektiği ileri sürülmektedir[539].

---

535 Eda Karaçöp, "Nakdi Ücret Desteği Düzenlemesinin Anayasa'nın Sosyal Devlet ve Eşitlik İlkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi", Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa'nın Özel Hukuka Etkileri, Cilt: 2, Sayı: Özel, Ed. Ö. Karaman Coşgun, H. S. Pürselim Arning ve H. Doğrusöz Koşut, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 1256.

536 Centel, Covid-19, s. 23; Alpagut, Ücretsiz İzin, s. 84; Hafızoğlu, s. 237; zorlayıcı sebeplerle faaliyetleri durma noktasına gelen ve kısa çalışma yerine ücretsiz izni tercih eden işveren karşısında, işçi, kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki fark kadar maddi kayıp yaşayarak tazminat talep edebilir ve hukuka aykırı bir ücretsiz izin uygulamasına dayanarak haklı fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir, bu durumda işçi, kıdem tazminatının yanı sıra kısa çalışma ödeneği hakkı kullanılmaması nedeniyle uğradığı zararı da talep etme hakkına sahip olduğuna ilişkin bkz. Alp, Covid-19, https://legalbank.net, E. T. 13.03.2025

537 Şahin Emir, Covid-19, s. 63; Pandemi nedeniyle ücretsiz izne ayrılan işçiler, bu süre boyunca nakdi ücret desteğine hak kazanırken, kısa çalışma ödeneği için başvuruda bulunmuş ancak prim koşulunu sağlayamadığı için başvurusu reddedilen işçiler de diğer şartları taşımaları ve işverenleri tarafından eksik gün nedeninin "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak bildirilmesi halinde aynı haktan yararlanabileceğine ilişkin Karaçöp, s. 1257.

538 7244 sayılı Kanun'un 8. maddesiyle, Covid-19 nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularında, uygunluk tespiti beklenmeden işveren beyanına göre ödeme yapılacağı düzenlenmiş; ancak işverenin hatalı bilgi veya belge vermesi halinde, yapılan fazla ve yersiz ödemelerin yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edileceği hükme bağlanmıştır, Gaye Baycık, "16.04.2020 Tarihli ve 7244 Sayılı Kanun'un Muhtemel Uygulama Sorunları", 2020, www.gayebaycik.com E. T. 16.06.2025

539 Centel, Covid-19, s. 22-23.

2. Kısa Çalışma Uygulaması Kapsamında Fesih Yasağı

Covid-19 Pandemi döneminde sadece ücretsiz izne ilişkin fesih yasakları değil kısa çalışma uygulamasına ilişkin de çeşitli kısıtlamalar getirilmiştir. Covid-19 nedeniyle 25 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe giren 7226 sayılı Kanun, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmayı kolaylaştıran geçici düzenlemeler getirmiştir; bu düzenleme ile İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 23. madde, kısa çalışma sürecinde işyerlerinde işçi çıkarılmaması gerektiğini belirtirken, sağlık, zorlayıcı sebepler veya gözaltı gibi nedenlerle derhal fesih imkânını ortadan kaldırmıştır, ayrıca 7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 25. madde, Covid-19 nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularında işverenlerin beyanları doğrultusunda ödemelerin yapılmasını sağlamış, hatalı bilgi ve belge nedeniyle yapılan fazla ödemeler ise yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmiştir[540]. Normalde kısa çalışma 3 ay süreyle öngörülmüşken Covid-19 sürecinde Cumhurbaşkanı tarafından alınan 7 ayrı uzatma kararı ile 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmış bu tarihte de kontrollü normalleşme kapsamında sona ermiştir[541]. İşsizlik Sigortası Kanunu geç. m. 23'te yer alan fesih yasağı, sadece kısa çalışma yapan işverenlere yönelik olduğu için; İşK geç. m. 10'da düzenlenmiş olan fesih yasağına kıyasla çok daha dar kapsamlı olarak değerlendirilmiştir[542].

Sadece Covid-19 salgın dönemi değil ülkemizde çok acı bir şekilde yaşanan 6 Şubat 2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli deprem sonrasında 22.02.2023 tarihinde kısa çalışmaya yönelik 125 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çıkarılarak deprem kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle yapılacak kısa çalışma başvurularında uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeden başvuruların kabul edilmesi, fesih yasağı ve nakdi ücret desteğine ilişkin birtakım düzenlemeler yer almıştır[543]. Ayrıca 08.02.2023 tarihli ve 6785 sayılı Cumhur Başkanlığı Kararnamesi ile olağanüstü hâl kapsamında depremden etkilenen yerlerde istihdamın korunması amacıyla haklı fesih halleri dışında işverenlerin fesih yapmaları yasaklanmıştır[544]. Fesih yasağının getirilmesi bakımından depremden etkilenme şartı aranmamış, Covid-19 pandemisinden farklı

---

540 Manav Özdemir, s. 144.
541 Birben, s. 573.
542 Şeker, s. 124.
543 Aydın, 2023, s. 180.
544 Aydın, 2023, s. 189.

olarak da deprem nedeniyle getirilen fesih yasağının yer bakımından kapsamı daha dar kalmıştır[545]. Ayrıca bu açıklamalardan da görüldüğü üzere deprem sebebiyle fesih yasağı gelmiş ancak tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi işverene verilmemiştir. İşverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına karşın ücretsiz izin tanınmaması durumu tartışmaya açık olarak görülmüştür[546].

Ücretsiz izin ve kısa çalışma kapsamındaki fesih yasakları, İş Kanunu m. 25/II ve ilgili diğer mevzuatta düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri dışında işten çıkarmaları engeller[547]; İş Kanunu geç. m. 10/III' e göre, fesih yasağını ihlal ederek iş sözleşmesini fesheden işverene yaptırım olarak idari para cezası uygulanırken, kısa çalışmada işverenin geriye dönük kısa çalışma hakkını kaybetmesi ve işçilere yapılan ödemelerin faiziyle birlikte işverenden tahsili gibi hukuki yaptırımlar söz konusudur[548]. Fesih yasağının ihlali, haksız şekilde feshedilen her işçi için brüt asgari ücret tutarında idari para cezası yaptırımı doğurmakta olup, bu tür fesihlerin aynı zamanda haksız ve/veya geçersiz fesih sayılıp sayılmayacağı mevzuatta açıkça belirtilmemekle birlikte, idari para cezası yaptırımı feshin haksızlık niteliğini ortadan kaldırmaz; dolayısıyla fesih, haksız feshin hukuki sonuçlarını doğurabilir[549] görüşünün yanında fesih yasağına aykırı yapılan feshin kesin hükümsüz olduğu yönünde[550] görüşü de mevcuttur.

Pandemi döneminde, mevzuattaki eksiklikler ve yeni düzenlemelerin önceki hükümlerle bağlantı kurmaması uygulamada belirsizliklere yol açmış, özellikle

---

545 Yamakoğlu, s. 287.

546 Yamakoğlu, s. 299.

547 Fesih yasağı kapsamına girmeyen haller, İşK m. 25/II ahlak ve iyiniyet kuralların uymayan haller, belirli süreli iş veya hizmet ilişkisinde sürenin sona ermesi, işyerinin kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, hizmet alım ve yapım işlerinde işin sona ermesi olarak sayılmıştır, Hafızoğlu, s. 232.

548 Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 31; bu hususta Diyarbakır BAM kararına göre geçici fesih yasağına aykırılık idari para cezası haricinde feshin geçerliliğine etki etmez, Aydın, 2023, s. 205, 118 nolu atıf, Diyarbakır BAM, 7. HD., 08.07.2021 tarih ve E. 2021/1153, 2021/1253 K. sayılı kararı.

549 Oğuz, s. 125; Yürekli, s. 41; Yiğit, Covid-19, s. 293; işverenin gizlemeye çalıştığı feshe, geçerlilik tanıma ve buna bağlı sonuçları düşünmenin daha isabetli olacağı görüşü yönünde bkz. Yorulmaz, s. 1366.

550 Yasağa rağmen yapılan feshin geçersiz olduğu yönünde bkz. Göktaş, Covid-19, s. 289; Sakarya BAM 11. HD., 02.03.2022 tarih ve E. 2021/1449, 2022/513 K. sayılı kararı; aynı yönde İstanbul BAM 28. HD., 03.02.2022 tarih ve E. 2021/1128, 2022/97 K. sayılı kararı, kararlar için ve aynı yönde feshin kesin olarak hükümsüz olmasına ilişkin bkz. Aydın, 2023, s. 205; kesin hükümsüzlük yönünde Y. 9. HD., 01.12.2021 tarih ve E. 2021/8048, 2021/16025 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 09.12.2021 tarih ve E. 2021/11212, 2021/16369 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; kesin hükümsüzlüğün uygun olmayıp esnek hükümsüzlüğün uygulanması gerektiği, en doğru çözümün normun koruma kapsamındaki işçi tarafından feshin ileri sürülebilmesi olduğu görüşü için bkz. Yamakoğlu, s. 303.

işverenin ücretsiz izne başvurmadan önce kısa çalışma talebinde bulunma zorunluluğuna dair tartışmalar ile 7244 sayılı Kanun'un 9. maddesiyle tanınan tek taraflı ücretsiz izin yetkisinin iş hukukunun temel ilkeleriyle bağdaşmadığı ve yalnızca pandemi dönemine özgü geçici bir düzenleme olarak kalması gerektiği öğretide vurgulanmıştır[551]. Pandemi döneminde işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, istihdam destekleri ve nakdi ücret desteği gibi uygulamalara kaynaklık eden İşsizlik Sigortası Fonu, hem işçi hem işverenin finansal ihtiyacını karşılamada kritik rol oynamış, kanaatimizce de gelecekte yaşanabilecek benzer krizlerde de etkin şekilde kullanılabilmesi için fonun siyasi müdahalelerden arındırılması, değer kaybına karşı korunması ve profesyonel bir yönetim yapısıyla güvence altına alınması gerektiği ifade edilmiştir[552].

[551] Aydın, Covid-19, s. 200-202.
[552] Aydın, Covid-19, s. 210.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÜCRETSİZ İZNİN SONA ERMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

I. ÜCRETSİZ İZNİN SONA ERMESİ

İş sözleşmesinin askı hali veya ücretsiz izin, ya bu durumlara yol açan olayın sona ermesiyle kanun gereği kendiliğinden ya da tarafların serbest iradeleriyle son bulabilir. Eğer taraflar, ücretsiz iznin süresini belirlemişse, bu süre sona erdiğinde iş sözleşmesindeki yükümlülükler yeniden işler, iş sözleşmesi kaldığı yerden geçerliliğini yeniden kazanır[553]. Ancak sürenin net bir şekilde belirlenmemiş olması durumunda, işçinin iş görme ve işverenin iş kabul yükümlülüklerinin başlayacağı zaman belirsiz hale gelir[554].

Ücretsiz izin veya kısa çalışma dönemleri bittikten sonra askıya alınan hak ve borçlar da önceki durumuna kavuşacaktır[555]. Ücretsiz iznin süresi, taraflarca belirlenen bir süreye dayanıyorsa, belirlenen sürenin sonunda işçinin iş görme ve ücret ödeme yükümlülükleri başlar; ancak süre belirlenmemişse, işçinin işe başlama talebi, askı süresinin uzun sürmesi ve dürüstlük kuralının gerektirdiği makul sürenin aşılması durumunda, işçinin haklı fesih hakkı doğar, ancak ihbar tazminatı talep edilemez.

Askı süreci sona erdikten sonra işçinin işe dönmemesi veya işverenin işçiyi işe başlatmaması taraflara hukuki sorumluluk yükler, işverenin iş görme teklifini kabul etmemesi halinde alacaklı temerrüdü doğar ve işçi çalışmasa da ücret talep edebilir. Ancak elde edemediği kazanç ve yaptığı masraflar düşülür, aksi durumda işe

553 Süzek ve Başterzi, s. 538; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 779; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 500; Altunkaya, s. 5; Hafızoğlu, s. 241; Y. 7. HD., E. 2015/28095; K. 2015/15036 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

554 Bu durumda ya işçi haklı nedenle fesih yoluna gidecek ya da işveren feshi sayılacaktır Makas, s. 214. Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 154.

555 Akyol, s. 57; Akyiğit, İş Hukuku, s. 19; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 500; Makas, s. 214; Süzek, Askı, s. 116-117; Süzek, Ücretsiz İzinler, s. 129; Engin, İşletme Gerekleri, s. 109; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172.

başlamayan işçi devamsızlık nedeniyle haklı fesih riskiyle karşılaşır[556]. Öte yandan askı döneminde işçinin başka bir iş bulduğu dolayısıyla kesin olarak işine dönmediği anlaşılıyorsa sözleşme işçi tarafından haksız feshedilmiş sayılır[557].

Yukarıda bahsedildiği gibi eğer ücretsiz iznin süresi taraflar arasında belirlenmişse, bu sürenin bitiminde işçinin işe dönmeye hazır olduğunu ortaya koyması ifa teklifinde bulunmuş sayılırken; sürenin kararlaştırılmadığı hallerde ise dürüstlük ilkesi gereği makul kabul edilebilecek bir zamanın ardından işçinin işi teklif etmesi mümkün olmakla birlikte, bu sürenin ne zaman sona erdiğini belirleme yükümlülüğünün işçiye ait olması uygulamada sorun yaratabilmektedir[558]. Yargıtay kararları ve paralel öğreti görüşlerine göre, ücretsiz iznin sona ermesi veya dürüstlük kuralı çerçevesinde makul sürenin aşılması işveren feshi sayıldığından, bu durumda iş sözleşmesinin geçersiz şekilde sona erdiği kabul edilmekte ve işçi, koşulları sağlıyorsa hem kıdem hem de ihbar tazminatına hak kazanabilmektedir[559].

Ayrıca ücretsiz izin sonrası işin yapılmasında imkânsızlık ortaya çıkarsa, öğretide işverenin kusurunun bulunması halinde işçiye ücret ödemek zorunda olduğu, ancak imkânsızlığın işçinin kusuru veya şahsî sebeplerinden kaynaklanması durumunda ücret ödeme yükümlülüğünün doğmayacağı belirtilmektedir[560]. Taraf iradesine veya yasal düzenlemelere uygun biçimde yürütülmeyen ücretsiz izin uygulamaları, iş sözleşmesinin askıya alınmamış sayılmasına yol açar, buna hukuka aykırı ücretsiz izin denilerek, bu durumun doğuracağı sonuçların ise ihlalin içeriğine

---

556 Yargıtay alacaklı temerrüdü yerine işverenin zımni feshi olduğunu vurgularken yazar bunun mümkün olmadığını savunmaktadır Engin, İşletme Gerekleri, s. 109. Engin, Karar Değerlendirme, s. 540; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229; Makas, s. 214; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 154; Hafızoğlu, s. 243; Y. 9. HD., 15.12.2005 tarih ve E. 2005/11191, 2005/39628 K. sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Yargıtay da bir kararında, işçilerin rızası ile gerçekleştirilen altı aylık ücretsiz izin uygulaması sonunda işçilere işbaşı yaptırılmamasını iş sözleşmesinin feshi olarak nitelendirmiştir: Y. 9. HD., 30.9.1998 tarih ve E. 1998/11114, K. 1998/13801 sayılı kararın değerlendirilmesi için bkz. Çelik, Çözüm Arayışları, 435.

557 Süzek, Askı, s. 117; Makas, s. 214.

558 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 175; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 156.

559 Süzek, Ücretsiz İzin, s. 130; Taşkent, s. 27, Süzek ve Başterzi, s. 529; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 158; Y. 9. HD., 20.12.2005 tarih ve E. 2005/28701, K. 2005/40137 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025; Y. 9. HD, 04.12.2008 tarih ve E. 2007/31333, K. 2008/33412 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 19.07.2025

560 İşverene ait hazırlık ve iştirak fiillerinin imkânsızlığı, işçinin edimini ifa edememesi anlamına gelmeyip, sadece alacaklı temerrüdünü doğurmakta; bu nedenle, işletme tehlikesi gibi durumların işçiye yüklenmesi uygun görülmemekte yani işverenin hazırlık ve iştirak fiillerini yerine getirmemesi nedeniyle işin yapılamaması halinde, işçi kusursuz olduğu için ücret talep hakkını korur Kenan Tunçomağ, "Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 19, 1968, ss. 93-114, s. 94-95. Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 155.

bağlı olarak şekilleneceği belirtilmiştir[561]. İşverenin işçiyi kısmen ücretsiz izne çıkardığı durumlarda hukuka aykırılık tespit edildiğinde ise işverenin haksız fesih iradesi olduğunun kabul edilemeyeceği de ifade edilmiştir[562].

Ek olarak geçerli nedenin devam etmesi hâlinde işveren, işçilere yeniden ücretsiz izin teklifinde bulunabilir; ancak bu teklif, ilk ücretsiz izin uygulamasında olduğu gibi, İşK m. 22'deki esaslı değişiklik ve fesih prosedürüne uygun şekilde değerlendirilmelidir[563].

Son olarak iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi ise ve bu süre askı hali içerisinde sona eriyor ise belirli sürenin sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden son bulacaktır[564].

II. ÜCRETSİZ İZNİN HUKUKİ SONUÇLARI

Ücretsiz izin de bir askı hali olduğundan iş ilişkisinin askıda olmasının tüm hukuki sonuçları ücretsiz izin bakımından da geçerli olacaktır. İş sözleşmesinden kaynaklanan yan yükümlülükler geçerliliğini korumaya devam edecek olup, işçinin sadakat borcunun hukuken devam etmesi bu duruma örnek teşkil etmektedir[565]. Ancak, işçinin iş görme ediminden muaf olduğu ölçüde, işverenin buna bağlı yönetim hakkının ve işçinin itaat yükümlülüğünün de sona erdiği açıktır[566]. Ücretsiz izin uygulamasının hukuki güvenceden yoksunluğu ve Covid-19 sonrası dönemde yapılan düzenlemelerin

561 Hafızoğlu, s. 250.

562 Hafızoğlu, s. 251.

563 Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s. 77.

564 Süzek, Askı, s. 90; Süzek ve Başterzi, s. 532; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; Taşkent, s. 21; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 501; Covid-19 dönemindeki fesih yasağında belirli süreli sözleşmelerin sürelerinin dolması nedeniyle sona ermesinin kapsam dışı olması yönünden de kanunkoyucunun aynı anlayışı benimsediğini vurgulayan görüş için bkz. Hafızoğlu, s. 241, aksi yönde Çil, s. 211.

565 Y. 7. HD., 15.09.2015 tarih ve E. 2015/28095, K. 2015/15036 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 22. HD., 09.12.2019 tarih ve E. 2017/25992, 2019/22676 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, Çil, s. 216-219; Y. 10. HD., 04.10.2021 tarih ve E. 2010/4114, K. 2011/13072 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 21.01.2021 tarih ve E. 2020/8030, K. 2021/1774 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; YHGK., 24.06.2020 tarih ve E. 2016/7-603, K. 2020/462 sayılı kararı (kararara ma.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025

566 Akyiğit, İş Hukuku, s. 19; Hafızoğlu, s. 240; itaat borcunun sınırlı olarak devam edeceğine ilişkin bkz. Y. 7. HD., 15.09.2015 tarih ve E. 2015/28095, K. 2015/15036 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

geçici nitelikte ve olağanüstü döneme özgü olması nedeniyle, konunun kapsamlı ve kalıcı bir normatif düzenlemeye kavuşturulması gerekmektedir.

A. İş Görme ve Ücret Borcuna Etkisi

Ücretsiz izin süresi boyunca iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır. Bu dönem, işçi açısından iş görme, işveren açısından ise ücret ödeme borcunun askıda kaldığı bir süreci ifade eder. Bu süreçte sözleşme yürürlükte kalmakla birlikte, edimlerin ifası kanuni düzenlemeler doğrultusunda durdurulmakta ve genel kural olarak işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sona ermektedir; ancak bu kurala İş Kanununda çeşitli istisnalar getirilmiştir[567]. Askerlik, gözaltı, tutukluluk, hastalık, analık, grev/lokavt gibi nedenlerle iş sözleşmesi askıya alındığında işçiye ücret ödenmez; ancak grev öncesi hak edilmiş ücretler ile bazı prim, ikramiye ve ayni yardımlar çalışma süresine bağlı olmamak kaydıyla ödenir[568]. Ayrıca grev/lokavt sigortalılık süresini durdurmaz fakat prim esaslı hakları geciktirebilir. Taraflar, sözleşmeyle ücret ödenmemesi hâlini ücret ödenmesi şeklinde, kısmi ödemeyi ise tam ödeme şeklinde kararlaştırabilirler[569].

---

567 İstanbulluoğlu, s. 957. Zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesinin askıya alınması hâlinde, İş Kanununun 40. maddesi uyarınca işçiye bir hafta süreyle yarım ücret ödenmesi gerekir; bu sürenin ardından işveren ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulur. Zorlayıcı nedenler, genel ekonomik kriz ya da dışsal olaylar sebebiyle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durmasına yol açtığında ise, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesi uyarınca, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenebilir. Bunun dışında, işçinin hastalık, yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil gibi hallerde iş görme borcunu yerine getirememesi durumunda, Kanun'un 27, 46, 47, 49, 53 ve 57. maddeleri (*yıllık izni askı hali olarak kabul eden görüşler bu maddeyi de dahil etmektedir*) uyarınca ücret ödenmeye devam edilir. Mazeret izinlerinde de işçiye ücret ödenmesi esastır. Ayrıca Basın İşK m. 16 ve 17'de de askı halinde açıkça ücret ödeneceğinden bahsedilmiştir, aynı şekilde yıllık ücretli izin hakkı bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde kanunun açıkça öngörmesiyle çalışılmayan askı süresinde de ücrete hak kazanıldığına ilişkin bkz. Yaman, s. 773; bunların yanında ücretsiz izin durumunda tarafların anlaşarak ücret ödemeleri veya pandemi dönemindeki nakdi ücret desteği veya TBK çerçevesinde hakkaniyet ücreti ödemesinin gerçek anlamda ücret olmadığı vurgulanmıştır. İşçinin ediminin imkansızlaşması halinde verilmesi akitle ya da kanunla öngörülen paranın ücret değil sosyal yardım niteliğinde olduğuna ilişkin bkz. Akyol, s. 58; Hafızoğlu, s. 239.

568 Toplu iş sözleşmesinde her ay yapılacağı kararlaştırılan yakacak yardımı gibi sosyal yardım niteliğindeki ödemeler, fiili çalışmaya bağlı olmadıkları için, iş sözleşmesinin askıda olduğu ücretsiz izin süresince de kesintiye uğratılamaz, Yürekli, s. 54; Y. 9.HD., 12.10.2017 tarih ve E. 2017/25460, K. 2017/15542 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

569 Ancak mevzuatta ücret ödenmeyeceği emredici şekilde kararlaştırılmışsa artık taraflar kararlaştırma yapamayacaklardır, Makas, s. 174

Askıda kalmadan itibaren temel ücret borcuna bağlı olarak ücretin ekleri de askıda kalmaktadır[570]. Bu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların askıda kalması ilkesinin sonucudur. Ücretsiz izin durumunda sadece ücret değil ücret ekleri de ödenmez[571].

Ücretsiz izin süresince işçiye temel ücret ödenmeyecek olmakla birlikte, çalışmaya bağlı olmayan ve sosyal yardım niteliği taşıyan ayni ya da nakdi ödemelerin, toplu ya da bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olmaları halinde işçiye zamanında yapılmaya devam edilmesi gerektiği kabul edilmektedir[572]. Ayrıca söz konusu askı döneminde ücret artışı yapılmışsa sözleşmesi askıda olan işçinin de ücreti yükseltilir[573]. İşçinin ücretinin peşin ödendiği durumda ödenen ücret sebepsiz zenginleşme teşkil ederek iadesi istenebilir[574]. Ücretsiz izin süresince işçiye herhangi bir ücret ödenmediği için işverenin sigorta primi ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak bu dönemde işçiye çalışmaksızın bir ödeme yapılması halinde, yapılan ödemenin niteliğine göre ilgili sigorta primlerinin de ödenmesi gerekeceği kabul edilmektedir[575].

---

570 yazar ayni ve nakdi ekler olarak ayrıma gitmiş, nakdi eklerin prim ve ikramiye gibi askıda kalacağından (ancak burada da ayrıma gittiği ve ikramiyenin kısa aralıklarla ve ücretle verildiği durumda askı süresince ödenmeyeceğini ancak devam, yapılan iş, kıdem gibi objektif şartlara bağlanmışsa ve bunlar gerçekleşmişse ödeneceği); ayni eklerin ise verilme gününün grev (askıda) olan döneme denk gelse de grev (askı) bitince verilmesi gerektiğine ilişkin Akyol, s. 65

571 Efe Yamakoğlu ve Eda Karaçöp, "İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, ss. 479 – 506, s. 480; bu konuda Yargıtay kararı için bkz. Y. 9. HD., 23.06.1994 tarih ve E. 1994/8384, K. 1994/10060 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 16.04.2025; Y. 9. HD., 11.03.2008 tarih ve E. 2007/11809, K. 2008/4608 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 16.04.2025, ücretsiz izin uygulamasında taahhüt edilen bir oranda yapılan ödemelerin çekincesiz olarak kabul edildiğini, Nisan 2001-Haziran 2003 dönemi iş sözleşmesi askıda bulunan ve fiilen çalışmayan davacının, ücret ve sosyal hak alacağı talebinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu vurgulanmıştır.

572 Yürekli, s. 54; ücretsiz izin sürecinde işçinin ücretinde zam söz konusu olacaksa da işçi işine döndüğünde zamlı ücrete tabi olması gerektiği yönünde Otru, s. 130; Hafızoğlu, s. 239; Y. 9. HD., 12.10.2017 tarih ve E. 2017/25460, K. 2017/15542 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; işverenin bu dönemde ücret ödememesi geniş anlamda ücreti de etkileyip prim, ikramiyenin de ödenmemesi gerektiği ancak her yıl ödenmekte olan prim ve ikramiyenin ödenmemesinin işçinin korunması ilkesiyle bağdaşmayacağı bu tür ödemelerde yıl içindeki askı oranında indirimin daha adil olduğuna ilişkin bkz. Makas, s. 165-166; Akyol, s. 55; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.474; Çifter, s. 232.

573 Makas, s. 166; iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde işçiye fiilen ücret ödenmese de, bu süre zarfında gerçekleşen ücret artışlarının, işçinin işe başlamasıyla birlikte maaşına yansıtılması gerekir; aksi yöndeki uygulamalar, özellikle doğum izni gibi nedenlerle askıda kalan kadın işçiler açısından ayrımcılık oluşturur, Münir Ekonomi, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 22, 2009, ss. 11-34, s. 31.

574 Çifter, s. 232; Makas, s. 167, Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 719.

575 Ocak, Doktora Tezi, s. 70-71; Hafızoğlu, s. 241.

Bu başlık altında ayrıca ücretsiz izin döneminde işçinin başka işte çalışmasının mümkün olup olmadığını da incelemek gerekir. Ücretsiz izin süresi boyunca işçinin işverene karşı iş görme borcu bulunmadığı için kural olarak başka bir işte çalışabileceği kabul edilmekte, ancak sadakat yükümlülüğü uyarınca rakip işletmelerde çalışması yasaklanmakta[576], bunun yanı sıra kısmi ücretsiz izin durumlarında işverenin işçinin performansı ile iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturabilecek hallerde bu çalışmayı engelleyebileceği belirtilmektedir[577].

Covid-19 döneminde işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulaması sonucu sağlanan nakdi ücret desteği bakımından, işçinin bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde hem sosyal güvenlik primi ödeneceğinden hem de gelir elde edeceğinden, destek tutarının iade edilmesi gerektiği, nitekim Türkiye İş Kurumu tarafından da aynı veya başka bir işyerinde çalışmaya başlanması ya da yaşlılık aylığı alınması durumunda ödemenin durdurulacağı açıkça ifade edilmiştir[578].

B. Diğer Borçlara Etkisi

Askı süresince tarafların asli borçları ertelense de, işçi ve işverenin iş görme ve ücret ödeme dışında kalan yan borçları devam etmektedir. Örneğin işçi, işyerine giriş çıkış kurallarına uymak ve disiplin hükümlerine riayet etmekle, işverenin sırlarını saklamakla yükümlü olmaya devam eder. Aynı şekilde işveren de, kişisel verilerin korunması, eşit işlem yapma borcu[579] olmak üzere işçiye karşı yükümlülüklerini sürdürmelidir. Bu kapsamda, örneğin ücretsiz izinde bulunan bir işçinin izinsiz eşyalarının veya bilgisayarının diğer çalışanlarca kullanılmasına izin verilmemesi gerekir[580].

---

576 Ertürk, s. 193, Yargıtay da işçinin ücretsiz iznini kullanırken başka bir yerde çalışması halinde bunu sadakat borcun aykırı olduğunu vurgulamıştır, Y. 9. HD., 24.10.2016 tarih ve E. 2015/35308, K. 2016/18389 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025

577 Çil, s. 214; Hafızoğlu, s. 240; Y. 22. HD., 09.12.2019 tarih ve E. 2017/25992, K. 2019/22676 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

578 Çil, s. 215; Hafızoğlu, s. 241.

579 İşverenin iş akdi askıya alınan işçilere yönelik işlem ve uygulamalarında anayasal eşitlik ilkesine uyması gerektiği, örneğin tüm işçilerin sözleşmesinin askıya alındığı bir lokavt sırasında yalnızca sendika üyesi olmayanlara ücret ödemeye devam etmesinin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil ettiği yönünde bkz. Süzek, Askı, s. 110.

580 Yaman, s. 779.

Ücretsiz izin döneminde işçi, iş görme edimine ilişkin talimatlara uymak zorunda olmamakla birlikte, işyeri düzenine ilişkin talimatlara, işyeri sınırları içinde bulunması hâlinde uyma yükümlülüğü devam eder[581]. İş sözleşmesi devam ettiği için, ücretsiz izin döneminde işçinin sadakat borcu ile işverenin işçiyi gözetme borcu devam etmekte; bu kapsamda işçi ticari sırları korumak, işverenin itibarını zedelememek ve rakip işletmede çalışmamakla yükümlü olurken, işveren de işçinin kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır[582]. Bu yükümlülüklere aykırılık halinde tarafların haklı nedenle fesih hakkı doğabilir[583].

C. Yıllık Ücretli İzne Etkisi

İş Kanunu m. 55'te yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller düzenlenerek tek tek sınırlı olarak sayılmıştır. Bu hallerden bizim için önemli olan madde 55/j'dir. Bu bentte işveren tarafından verilen diğer izinler ile mülga 65'inci maddedeki kısa çalışma süreleri ifadesi geçmektedir.

Yargıtay'a göre yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli olan bir yıllık sürenin hesabında ücretsiz izin dönemleri dikkate alınmamalıdır[584]. Öğretide ise ücretsiz izinlerin İş Kanunu m. 55/(j) kapsamında değerlendirilerek yıllık ücretli izin

---

581 Süzek, Askı, s. 109; Süzek ve Başterzi, s. 536; Makas, s. 176; Oğuz, s. 47.

582 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 497; Kımız, s. 74; Makas, s. 175; Oğuz, s. 47-48.

583 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; Taşkent, s. 20; Makas, s. 175; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 149.

584 Y. 9. HD., 13.03.2024 tarih ve E. 2024/2519, K. 2024/4740 sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 17.04.2025; ücretsiz izin döneminin işçinin alacaklarından dışlanması bakımından bkz. Y. 9. HD., 25.02.2021 tarih ve E. 2021/449, K. 2021/5111 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; aynı yönde Y. 9.HD., 2502.2021 tarih ve E. 2021/463, K. 2021/5112 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 25.06.2012 tarih ve E. 2011/46873, K. 2012/24085 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; "*…Ayrıca, ücretsiz izinde geçen günler kıdem süresinde nazara alınamayacağı gibi, bu süreler yıllık izin ve ikramiye alacakları hesabında da nazara alınamaz*.", Y. 9. HD., 21.11.2002 tarih ve E. 2002/7547, K. 2002/21908 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 29.06.2021 tarih ve E. 2021/3890, K. 2021/11056 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, kararda yıllık ücretli izne esas sürenin yalnızca fiilen çalışılan veya kanunen çalışılmış sayılan süreler dikkate alınarak hesaplanması gerektiği, bu kapsamda ücretsiz izin ve askerlik gibi askı hallerinde geçen sürelerin yıllık izin hesabına dâhil edilemeyeceği, somut olayda ise bu sürelerin dikkate alınmamasının hatalı olduğu ve kararın bozulması gerektiği ifade edilmiştir.

kıdemine dâhil edilmesi gerektiği savunulmaktadır[585]. Aksi yönde görüşler de mevcuttur[586]. Kanaatimizce yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında yalnızca fiilen çalışılan veya çalışılmış kabul edilen süreler değil, iş sözleşmesinin devam ettiği süreler de göz önünde bulundurulduğundan, ücretsiz izin dönemleri bu hesaplamaya dâhil edilmelidir[587]. Ayrıca İşK m. 55'teki hükümler, yıllık izin süresine ilişkin olup kıdem hesabına zaten dâhil edilen bu süreleri düzenlerken, zorlayıcı nedenlerle çalışılamayan dönemlerin kıdem tazminatı hesabına etkisi için açık bir yasal düzenleme gerektiği vurgulanmaktadır[588].

Yıllık izin kullanımı bakımından hem ücretsiz izinde hem de askı hali uygulanan kısa çalışma sürecinde, iş sözleşmesi askıda olduğu için işçinin iş görme borcu bulunmadığından, yıllık ücretli iznin bu dönemde kullandırılması mümkün görülmemektedir[589].

---

585 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 825, dn. 370; Süzek ve Başterzi, s. 913; Oğuz, s. 73; yıllık ücretsiz izin sonrası verilen ücretsiz yol izninde ücret kararlaştırılsa dahi bunun ücretsiz izin niteliğinin kaybolmayacağı ve işveren tarafından verilen diğer izinler kapsamında çalışılmış gibi sayılması gerektiği yönünde Akyiğit, Yıllık Ücretli İzin, s. 213; kısa çalışmayı yıllık izin süresine eklerken özellikle Covid-19 döneminde tek taraflı gelen ve nakdi ücret desteği sağlanan ücretsiz iznin yıllık izne esas kıdem süresi bakımından dahil edilmesi gerektiği yönünde Oğuz ve Çöldemli, s. 82- 83; Ekmekçi ve Yiğit, s. 531-532, Akın, 53; Manav Özdemir, s. 134. Ücretsiz izin ve kısa çalışma süreleri, İş Kanunu m. 55/1, (d) bendi kapsamında olmadığını ancak bu sürelerin aynı maddenin bir diğer bendi kapsamında kabul edilmesini ve yıllık iznin hesabında dikkate alınması gerektiğini yani ücretsiz izinlerin de işverence verilen diğer izinler bağlamında değerlendirilmesi ve yıllık izinle ilgili hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği yönünde bkz. Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal Adınır, "Yeni Coronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 4, 2020, ss. 20-37, s. 28-29; Centel, Covid-19, s. 23; Otru, s. 134; Eda Manav Özdemir ve Seracettin Göktaş, "Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 40, 2018, ss. 48-64, s. 55; Arslan Durmuş, s. 210; öğretide tartışmasız olan hususun analık izni kapsamında 6 aya kadar olan ücretsiz iznin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacağı olduğunu vurgulamıştır Hafızoğlu, s. 249-250.

586 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 1388; gazetecinin ise yıllık izin bakımından kıdemi belirlenirken askıda geçen sürelerin dahil edilmesi gerektiğini yönünde bkz. Makas, s. 185-187; Y. 9. HD., 29.06.2021 tarih ve E. 2021/3890, K. 2021/11056 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

587 Arslan Durmuş, s. 211.

588 Hasan Kayırgan, **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 181; ayrıca bu hususta Yargıtay bir kararında, ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulamasının, işyerinde çalışmayı durduran zorlayıcı nedenlerden olmadığını ve fiili çalışmanın olmadığı ücretsiz izinde geçen sürelerin İş Kanununun 55 (d) maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve bir kısmının yıllık izne esas süreye eklenmesinin yerinde olmadığına karar vermiştir, Y. 9. HD., 04.11.2013 tarih ve E. 2011/31360, K. 2013/27990 sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 16.04.2025

589 Manav Özdemir, s. 150.

D. Kıdem Süresine Etkisi

Ücretsiz izin ve kıdem süresi ilişkisi çok önemlidir; zira iş mevzuatındaki birçok hak, işçinin kıdem süresiyle doğrudan bağlantılıdır. Ücretsiz izin sürelerinin işçinin kıdemine dahil edilip edilmeyeceği, kıdem tazminatı hesabında nasıl değerlendirileceği konusunda kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Covid-19 döneminde kıdem süresine ilişkin de 7244 sayılı Kanun kapsamındaki tek taraflı ücretsiz izin uygulamasına ilişkin düzenlemede, işçinin izinde geçirdiği sürenin hizmet süresine dahil edilip edilmeyeceği hususu yasal çerçevede belirlenmemiştir[590].

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İşK'nun 14. maddesinde belirtilen şartlar ve sebeplerle iş sözleşmesi sona eren işçiye veya vefat etmesi durumunda mirasçılarına işveren tarafından yapılan bir ödeme olarak tanımlanabilir[591]. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıllık kıdem süresine sahip olması ve iş sözleşmesinin İşK'da belirtilen sebeplerden biriyle sona ermesi gerekmektedir. Yine 1475 sayılı İşK'nun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatı, işçinin işe başlama tarihinden itibaren iş sözleşmesinin devam ettiği her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında hesaplanarak ödenmektedir.

Ücretsiz izinde geçen sürenin, işçinin asgari bir yıllık çalışma süresi ile toplam kıdem süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hususu, öğretide tartışmalara yol açmış ve bu konunun karmaşık bir nitelik kazanmasına neden olmuştur. Yargıtay tarafından kıdem süresi için işçinin fiilen çalıştığı süre baz alınıp ücretsiz izinde geçen

590 Şahin Emir, Covid-19, s. 54; Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 24.
591 Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 253.

süreler kıdem süresine dahil edilmiyorken[592], öğretide ücretsiz izinde geçen sürelerin de kıdem süresine dahil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır[593]. Bunun yanında azınlık da olsa herhangi bir çalışma ve ücrete dayanmayan ücretsiz izin sürelerinin

[592] Yargıtay hastalık ve kaza halinde ihbar sürelerine 6 hafta eklenmek suretiyle bulunacak kadar kısmının kıdemde dikkate almıştır, İşK da kabul ederek bu yönde sınırlama getirmiştir bkz. Y. 9. HD., 10.12.1987 tarih ve E. 1987/10501, K. 1987/10881 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 781; Y. 22. HD., 11.04.2016 tarih ve 2015/5275 E., 2016/10340 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 05.04.2024 tarih ve 2024/5138 E., 2024/6724 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 13.03.2024 tarih ve 2024/2519 E., 2024/4740 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 17.04.2025; ücretsiz izin, fiilen çalışılmayan dönemde işçinin alacaklarından dışlanması bakımından bkz. Y. 9. HD., 25.02.2021 tarih ve 2021/449 E., 2021/5111 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 26.01.2016 tarih ve E. 2014/29360, K. 2016/1935 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 04.04.2016 tarih ve E. 2014/38073, K. 2016/8117 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, sözleşmenin askıda olduğu dönemde ihbar önelini 6 hafta aşan süre kıdeme dahil edilmeyecektir; Y. 22. HD., 03.07.2019 tarih ve E. 2016/17648, K. 2019/14961 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 04.03.2020 tarih ve E., 2016/15183, K. 2020/3692 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 18.11.2019 tarih ve E. 2016/8479, K. 2019/20168 sayılı kararı (www.kazanci.com) E.T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 28.12.2009 tarih ve E. 2008/13374, K. 2009/38104 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 7. HD., 01.07.2013 tarih ve E. 2013/5280, K. 2013/12356 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, Yargıtay kararlarına göre, fiilen çalışılan ve kanunen çalışılmış sayılan süreler dışındaki askı halleri kıdeme dahil edilmemekte; yalnızca uzun süreli istirahat durumunda, bu sürenin yasal ihbar süresine altı hafta eklenmesiyle bulunan kısmı kıdeme esas alınmaktadır; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 1204-1205, yazarlar bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde özel düzenleme yoksa ücretsiz izinde geçen süreleri kıdemden saymamakta ancak pandemi dönemindeki geçici m. 10 kapsamındaki ücretsiz izinde işçinin iradesi olmadığı için kıdeme dahil edilmesi gerektiğini savunmuştur; Y. 9. HD., 23.02.2021 tarih ve E. 2021/595, K. 2021/4658 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 25.02.2021 tarih ve E. 2021/463, K. 2021/112 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 25.06.2012 tarih ve 2011/46873, K. 2012/24085 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 14.05.2012 tarih ve E. 2010/11576, K. 2012/16728 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 15.05.2008 tarih ve E. 2007/14104, K. 2008/12368 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 24.05.2007 tarih ve E. 2006/30640, K. 2007/16360 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD, 21.11.2002 tarih ve E. 2002/7547, K. 2002/21908 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 22. HD., 26.06.2018 tarih ve E. 2017/14043, K. 2018/15841 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 19.10.2021 tarih ve E. 2021/7988, K. 2021/14483 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 25.06.2012 tarih ve E. 2011/46873, K. 2012/24085 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, Yargıtay kararlarında istikrar kazanan ihbar önelini altı hafta aşan kesintisiz istirahat raporu ile ücretsiz izin gibi iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin, kıdem tazminatına esas sürenin hesabında dikkate alınmadığına ilişkin bkz. Y. 9. HD., 24.02.2016 tarih ve E. 2014/30839, K. 2016/3851 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 18.03.2015 tarih ve E. 2013/16764, K. 2015/11083 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

kıdeme eklenmemesi gerektiği görüşü de mevcuttur[594]. Aynı şekilde Deniz İşK'nda hizmet süresinin, Basın İşK'nda ise mesleğe giriş tarihinin esas alınması nedeniyle, her iki Kanun kapsamında da ücretsiz izin gibi askı sürelerinin kıdem hesabına dahil edilmesi gerektiği kabul edilmektedir[595].

---

593 Nuri Çelik, "Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **Kamu-İş, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, 2000, ss. 427-436, s. 436; tüm askı hallerinin kıdemden sayılması gerektiği yönünde bkz., Süzek, Askı, s. 112; özellikle işçinin rızası olmadan yapılan ücretsiz izinlerin kıdeme dahil edilmesi gerektiği ve tarafların anlaşmasıyla olan ücretsiz için de çoğunluk görüşüne katıldığı yönünde Ercan Akyiğit, **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1999, s. 494-496; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 499-500; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 264-265; Oğuz, s. 52, 54; Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 24; Kübra Doğan Yenisey, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 551; Arslan Durmuş, s. 207; Çalışkan, s. 156; en azından işçinin onayının dahi alınmadığı kanuna dayanan ücretsiz izin uygulamalarının kıdeme esas süreye dâhil edilmesi gerektiği yönünde bkz. Kayırgan, s. 183; Merve Arbak, **İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 259-260; Centel, Covid-19, s. 23; işçinin talebine bağlı ücretsiz izinlerde, analık ve ücretsiz yol izni gibi, bu dönemin kıdemden sayılmamasının anlaşılabilir olduğu ancak özellikle Covid-19 döneminde gelen geçici m. 10 bağlamında olan ücretsiz iznin işçinin talebinde olmadığını ve kıdeme dahil edilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Birben, s. 590; Oğuz ve Çöldemli, s. 63-64-75, ücretsiz iznin tarafların anlaşmasıyla ve işverenin işletme riskinden kaynaklanan ücretsiz izin diye ikiye ayrılarak kıdem bakımından ele alınması gerektiği yönünde bkz. Yaman, s. 778; aynı yönde işletme riski durumunda ücretsiz iznin kıdemden sayılması gerektiğini işçinin talebinde kıdeme eklenmemesi gerektiği için bkz. Otru, s. 122; Manav Özdemir ve Göktaş, s. 53; Makas, s. 180; Oğuz, s. 59; Hafızoğlu, s. 247; Yargıtay'ın kıdeme dahil etmeme kararlarına karşın BAM kararlarında 16.03.2020-30.06.2020 tarihleri arasındaki kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamasından yararlanan işçilerin kıdeme esas hizmet süresi belirlenirken sözleşmenin askıda olduğu tüm dönemin de hizmet süresine eklenmesi yönünde kararlara rastlanmaktadır, Y. 9. HD., 01.10.1986 tarih ve E. 1986/7336, K. 1986/8701 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, bu karara göre işveren tarafından verilen kısa ve aralıklı ücretsiz izinlerin, İş Kanunu m. 51/1-(i) kapsamında "işveren tarafından verilen diğer izinler" olarak çalışılmış gibi sayılan sürelerden kabul edilmesi gerektiği, bu nedenle de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir; Ankara BAM, 10.07.2023 tarih ve 1888/2202; E. 1863-E. 1888; Antalya BAM 10. HD., 31.05.2023 tarih ve 1598/1462, kararlar için bkz. Aydın, 2023, s. 209, 139 nolu atıf; Süzek ve Başterzi, s. 802-801; kanuni grev ve lokavt süreleri dışındaki askı hallerinin kıdemden sayılması gerektiği yönünde bkz. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 556; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.667-668; tüm istirahat süresinin ve ücretsiz izin süresinin kıdem süresine dahil edilmesi yönünde başka görüşler; Gaye Burcu Yıldız, Karar İncelemesi İşverenin Aynı İşveren Nezdinde Fasılalı Çalışması Durumunda İş Güvencesinden Yararlanması İçin Gereken Altı Aylık Kıdem Süresinin Hesaplanması", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, ss. 487 – 495, s.491; Münir Ekonomi, **İş Hukuku Cilt I: Ferdi İş Hukuku**, İ.T.Ü. Matbaası, İstanbul, 1984, s. 239.

594 Kısa çalışma süresi ücretsiz izin niteliğinde olup, Yargıtay'ın ücretsiz izne ilişkin içtihatları çerçevesinde bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekir, Ekmekçi, s. 57; ayrıca askı hallerinden grev ve lokavt süreleri yönünden bu tartışma, STİSK m.67 ile mutlak emredici biçimde sona erdirilerek, bu sürelerin kıdeme eklenemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır, Oğuz ve Çöldemli, s. 62; Covid-19 salgını nedeniyle verilen üç aylık ücretsiz izin süresinin kıdem süresine dahil edilmesi mümkün görmüş, bu sürenin altı aya kadar uzaması hâlinde aynı değerlendirmenin yapılamayacağına ilişkin bkz. Yürekli, s. 54.

595 Oğuz, s. 59; basın işçileri açısından askı sürelerinin kıdeme esas süreye dahil edilmemesi gerektiği yönünde bkz. Ercan Akyiğit, "Basın İş Hukukunda Kıdem Tazminatı", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 3-4-5, 2013, ss. 1-23, s. 17-18.

Yargıtay içtihatlarına göre, hastalık ve kaza gibi sebeplerle iş sözleşmesinin askıya alınması hâlinde, sadece bildirim süresine ek altı haftalık süreye kadar olan dönem kıdeme dahil edilmekte olup, bu sürenin mutlak emredici nitelikte olduğu ve iş veya toplu iş sözleşmeleriyle değiştirilemediği vurgulanmaktadır[596]. Yargıtay'ın kıdeme esas süreye ilişkin sınırlayıcı uygulamasının, sosyal güvenlik hukukunda prim gün sayısına bağlı haklar bakımından işçiyi hak kaybına uğratabileceği ve bu nedenle isabetli olmadığı yönünde görüşler de öğretide yer almaktadır[597]. Yargıtay, kadın işçinin doğum yapması halinde kıdem hesabına doğum izni süresi, bildirim süresi ve ayrıca altı haftalık sürenin de dahil edileceğini kabul etmektedir[598].

Kadın işçileri ve aileyi korumak amacıyla tanınan doğum sonrası ücretsiz izin gibi haklar, işçinin aleyhine sonuç doğurmamalıdır. Kanunda doğum izninin yıllık izin hesabında dikkate alınacağı açıkça yazdığına göre, bu sürelerin kıdem tazminatında da dikkate alınması gerekir[599]. Buna paralel olarak ücretsiz izin teklifinin işçiden mi işverenden mi geldiğine ilişkin de öğretide eğer teklif işçiden geliyorsa kıdemden sayılmamalı ve çalışılmış sürelerden de değerlendirilmemeli görüşü de mevcuttur[600].

Kısa çalışmada ise, çalışma süresinin azaltılması yoluyla uygulanan kısa çalışmada iş sözleşmesi askıda sayılmaz ve bu süre işçinin kıdeme bağlı haklarının hesabında dikkate alınırken, faaliyetin tamamen durdurulması halinde sözleşme askıya alınmakta, bu sürenin kıdem tespitine etkisi tartışmalı hale gelmektedir, ancak İş Kanununun 55/j maddesi uyarınca kısa çalışma süresi, faaliyetin durdurulması yoluyla gerçekleşmiş olsa dahi, yıllık izin hesabında çalışılmış süre kabul edilmelidir[601]. Öğretide, kanuni grev ve lokavt hariç olmak üzere iş sözleşmesinin kanunen askıda kaldığı sürelerin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerektiği savunulurken, Yargıtay raporlu sürenin bildirim süresine eklenen altı haftayı aşan

---

596 Y. 22. HD., 23.10.2019 tarih ve E. 2016/21915, K. 2019/19760 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 27.03.2007 tarih ve E. 2007/512, K. 2007/8589 sayılı kararı (www.lexpera.com) E. T. 14.06.2025; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, s.264-265; mevsimlik işte çalışanlardan da askı hariç sadece fiilen çalıştıkları sürelerin kıdeme eklenmesi görüşü için Ekmekçi ve Yiğit, s. 813; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 24. Baskı, Ankara, 2024, s.132; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s.781; Yaman, s.776; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 229.

597 Engin, İşletme Gerekleri, s.107; Engin, Karar Değerlendirme, s.541; Otru, s.131.

598 Y. 9.HD., 17.09.2007 tarih ve E. 2007/29103 K. 2007/26743 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

599 Oğuz ve Çöldemli, s. 64.

600 Otru, s. 91; aynı yönde Y. 9. HD., 26.09.2008 tarih ve E. 2007/27521, K. 2008/25157 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

601 Manav Özdemir, s. 148.

kısmını kıdem hesabına dahil etmemekte, ancak kısa çalışma uygulaması kapsamında askıda geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmektedir[602]. Öğretideki çoğunluk görüş ve kanaatimizce de kısa çalışma uygulaması sırasında fiilen çalışılmayan sürelerin, işçinin kıdem süresine dahil edilerek kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınması gerekmektedir.

Ayrıca işçinin talebi üzerine ücretsiz izne katlanacak işverenin, sözleşmeyi sonlandırma yoluna gitmeyi tercih edebileceği ve konunun kanun değişikliği ile netleştirilmesi gerektiği savunulmaktadır[603]. Ek olarak kıdem tazminatının hesabında, işçinin askı süresinden önce hak kazandığı son ücretin mi yoksa iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücretin mi esas alınacağı konusunda birinci görüş, askıya alınan iş sözleşmesinin feshi durumunda önceki ücreti[604], ikinci görüş ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti dikkate almayı savunmaktadır[605].

Öğretideki bir görüş, statü değişikliğiyle iş ilişkisinin niteliğinin değiştiğini savunarak, örneğin tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçen işçi için kıdem tazminatının önceki tam süreli, değişiklik sonrası ise kısmi süreli ücretle hesaplanması

602 Manav Özdemir, s. 148.

603 Arslan Durmuş, s. 209.

604 Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 586, dn. 701; Y. 9. HD., 4.4.1985 tarih ve 1985/685, K. 2985/3638 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, kararda mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerinin askıda olduğu dönemde fiilen çalışmadıkları ve bu dönemde hizmet edimi gerçekleşmediği için, fesih tarihindeki ücretin "son ücret" olarak kabul edilemeyeceği, dolayısıyla bu dönemde yürürlüğe giren yeni Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanılamayacağı belirtilmiştir; iş sözleşmesinin askı süresi içinde feshedilmesi durumunda, kıdem tazminatına esas alınacak ücretin, işçinin askı halinden önce hak kazandığı son ücret üzerinden hesaplanması gerektiği ne ilişkin bkz. Y. 7. HD., 20.4.2016 tarih ve E. 2016/14341, K. 2016/8697 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 7. HD., 31.3.2016 tarih ve E. 2015/6569, K. 2016/7682 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 22., 26.1.2015 tarih ve E. 2013/17932, K. 2013/1118 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

605 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 725; Ekonomi, Feshe Karşı Koruma, s. 31; iş sözleşmesinin işçinin hastalık raporu nedeniyle askıda olduğu bir dönemde feshedilmişse, bu fesih işlemi rapor süresinin sona erdiği tarihte hüküm ve sonuç doğuracağını dolayısıyla rapor süresinin hizmet süresine ekleneceği ve işçinin bu sürede yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanacağına ilişkin bkz. Y. 9. HD., 6.12.1994 tarih ve E. 1994/11216, K. 1994/17284 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 09.05.1991 tarih ve E. 1991/324, K. 1991/8244 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; rapor süresi içinde feshin hukuki sonuçlarını doğurmadığı, ancak rapor süresinin bitiminde feshin gerçekleşmiş olduğundan bahisle fesihten sonra geçen süreye ilişkin kıdem tazminatı farkını istenebileceği yönünde bkz. YHGK 10.10.1990 tarih ve E. 1990/9-322, K. 1990/467 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 14.06.2025; kıdem tazminatının hesabında, kıdem süresinin sonundaki diğer bir deyişle bildirim süresinin bittiği tarihteki son ücretin esas alınması gerektiğine ilişkin Çalışkan, s. 159.

gerektiğini belirtirken[606], diğer bazı görüşler, 1475 sayılı İşK m. 14'e dayanarak kıdem tazminatında her durumda son brüt ücretin esas alınması gerektiğini savunmaktadır[607].

Son olarak pandemi döneminde yürürlüğe giren geçici düzenlemeyle işverene tanınan tek taraflı ücretsiz izin yetkisinin başlangıçta Cumhurbaşkanı kararıyla altı aya kadar uzatılabileceği öngörülmüşken, sonradan yapılan değişiklikle bu sürenin üçer aylık dönemlerle sınırlandırılabileceği belirtilmiş, bu durumun işçinin kıdem süresine etkisi öğretide tartışmalara yol açmıştır. Bir görüş yalnızca ilk üç ayın kıdeme dahil edilebileceğini ileri sürerken[608], Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 2022 tarihli kararında ücretsiz izin süresinin kıdem süresine dahil edilmesi gerektiğini ifade etmiş[609], öğretide de diğer ücretsiz izin türlerinden farklı olarak pandemi kapsamındaki bu sürenin kıdeme eklenmesi gerektiği yönünde görüşler benimsenmiştir[610].

E. Hafta Tatiline Etkisi

İşK'nu m. 46 uyarınca, işçi, hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için tatil gününden önceki iş günlerinde, aynı Kanun m. 63'te belirlenen haftalık çalışma

---

606 Nedim Meriç, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 8, 2005, ss. 1545-1580, s. 1562

607 Süzek ve Başterzi, s. 804-805; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 725; Emre Sevgi, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2014, s. 159; Gizem Sarıbay, "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**, Ed. Av. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, ss. 267-326, s. 318. Y. 9. HD., 1.3.2016 tarih ve E. 2014/31930, K. 2014/4558 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, Yargıtay kararında, kıdem tazminatının fesih anında geçerli olan brüt ücret üzerinden hesaplanması gerektiği, ihbar öneli tanınan fesihte önelin bittiği tarihteki ücretin esas alınacağı, ihbar tazminatı ödenmeden yapılan fesihlerde ise önel süresi içinde yürürlüğe giren ücret artışlarının dikkate alınarak kıdem tazminatının buna göre belirlenmesi gerektiği belirtmiştir; Y. 9. HD., 15.2.2016 tarih ve E. 2015/9589, K. 2015/2619 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 7. HD., 31.3.2016 tarih ve E. 2015/6569, K. 2015/7682 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 23.12.2015 tarih ve E. 2014/26151, K. 2014/36419 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 16.11.2015 tarih ve E. 2014/20251, K. 2014/32383 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Çalışkan, s. 160.

608 Yürekli, s. 54.

609 Antalya Bam 10. HD., 11.02.2022 tarih ve E. 2022/37, K. 2022/373 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, pandemiden kaynaklanan olağanüstü koşullar nedeniyle işverence ücretsiz izne çıkarılan işçinin, bu dönemde geçirdiği sürenin çalışılmış gibi sayılması gerektiği ve bu sürenin işçinin çalışma süresi kapsamında değerlendirilmesinin hakkaniyete uygun olacağı ifade edilmektedir; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 632; Hafızoğlu, s. 238.

610 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 1205; Birben, s. 590; yeni düzenleme ücretsiz izin süresinde üçüncü bir kaynak tarafından ödeme yapılmasını mümkün kıldığından, Yargıtay'ın geleneksel gerekçeleri bu durum için geçerli değildir; Fon'dan karşılanan nakdi ücret desteği ücret sayılabileceğinden, iş sözleşmesinin devam ettiği bu ücretsiz izin süresi kıdem süresine eklenmelidir Akın, s. 68.

süresini fiilen yerine getirmiş olmalıdır. Bu bağlamda, işverenin ücretsiz izni bir haftalık süre boyunca uygulaması durumunda, işçi haftalık çalışma süresini tamamlamamış olacağından, hafta tatili ücretine de hak kazanamayacağı açıktır; ancak işçinin aynı hafta içinde beş gün çalıştıktan sonra bir gün ücretsiz izne ayrılması halinde, hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağı konusu tartışmalıdır[611].

İş kanunu m. 46 uyarınca, işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde, tatil gününden önceki iş günlerinde fiilen çalışmış olması koşuluyla, kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilmesi ve bu gün için çalışılmaksızın tam ücret ödenmesi esastır. Ancak bazı istisnai hallerde, fiili çalışma şartı aranmaksızın hafta tatili ücretine hak kazanılabileceği düzenlenmiştir. Örneğin, kanunen çalışma süresinden sayılan süreler, hekim raporuyla verilen hastalık izinleri, işverenin verdiği izinler ve benzeri durumlar, çalışılmış gibi kabul edilerek işçinin hafta tatili ücreti hakkı korunmaktadır.

Ücretsiz izin süresinde iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle, hafta tatiline rastlayan günler için işçiye ücret ödenmeyeceği, bu sürede yalnızca temel ücretin değil ücret eklerinin de kesileceği, öğretide grev ve benzeri yasal askı hallerinde olduğu gibi, hafta tatili gününün ücretli sayılabilmesi için öncesinde fiili çalışmanın veya çalışılmış gibi kabul edilen hallerin bulunması gerektiği, dolayısıyla ücretsiz iznin hafta tatiline etkisinin bu günlerin çalışılmamış gün olarak değerlendirilmesiyle sonuç doğuracağı bu durumun çözümü için bu günlerin de çalışma günlerine benzetilmesi gerektiği ifade edilmektedir[612].

Bu çerçevede, İşK'na 7244 sayılı K. m. 9 ile eklenen Geç. m. 10'un ikinci fıkrası uyarınca, Covid-19 pandemisi süresince işverene herhangi bir zorlayıcı veya ekonomik neden aranmaksızın işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanınmıştır[613]. Bu düzenleme, esasen istihdamın korunmasını ve işten çıkarmaların önlenmesini amaçlamaktadır. Ancak, bu yetkinin işçinin hafta tatili ücreti gibi temel haklarını ortadan kaldıracak şekilde geniş yorumlanması, yasal düzenlemenin

611 Birben, s. 588.
612 Akyol, s. 89-80.
613 Bu maddede de diğer ücretsiz izin hallerinde olduğu gibi tanım yapılmayıp genel uygulama usul ve esaslar düzenlenmemiş yani yine tam olarak mevzuata oturtulmamıştır Hafızoğlu, s. 217.

amacıyla bağdaşmamaktadır[614]. Zira, ücretsiz izin uygulaması gerekçesiyle işçiye hafta tatili ücreti ödenmemesi, iş hukukunun koruyucu niteliğine aykırılık teşkil eder.

F. Deneme Süresine Etkisi

Öğretide, iş sözleşmesinin askıda olduğu sürenin deneme süresini durdurmayacağı, bu süre zarfında fiilen çalışılmasa dahi deneme süresinin işlemeye devam edeceği; ancak deneme süresinden beklenen amacın gerçekleşmemesi nedeniyle tarafların yeniden deneme süresi kararlaştırmalarının mümkün olabileceği belirtilmiştir[615].

Mevzuatımızda, ücretsiz iznin iş sözleşmesinin deneme süresine etkisine dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurduğundan, bu durumun deneme süresi üzerindeki etkisi öğretide tartışmalıdır. Baskın görüşe göre, askı halleri deneme süresini durdurmadığı gibi bu süreyi uzatmaz[616]. Buna karşılık, deneme süresinin belirli bir takvim süresine ilişkin olduğu ve askı hali sebebiyle bu sürenin kesintiye uğramayacağı, ancak tarafların somut gerekçelere dayanarak yeni bir deneme süresi kararlaştırabilecekleri yönünde görüşler de mevcuttur[617].

Öğretide ileri sürülen başka bir görüşe göre, genel olarak askı süresi deneme süresini durdurmalı ve deneme süresi henüz başlamamışsa başlamasını engellemelidir,

---

614 7244 sayılı Kanun 16 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe girmiş, Geçici Madde 10 ile getirilen ücretsiz izin uygulaması Cumhurbaşkanlığı kararıyla uzatılarak 2021 yılı Temmuz ayına kadar yürürlükte kalmıştır, Birben, s. 588.

615 Süzek ve Başterzi, s.271.

616 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 47-84, s. 65; Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2021, s. 516; deneme süresi temdit edilemez; ancak deneme süresinin askı hali gibi sebeplerle amacına ulaşmadığı durumlarda, objektif nedenlere dayalı olarak yeni bir deneme süresi belirlenmesi mümkün olup bu sürenin de kanundaki azami sınırı aşmaması gerektiğine ilişkin bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, "4857 sayılı Yeni İş Kanunun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss. 1-37, s. 15-16; Vedat Laçiner, "Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, ss. 313-378, s. 351; Sabahattin Yürekli, **Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.152-154; M. Polat Soyer, "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, ss. 27-38, s.35; Ayşe Fırat Şimşek, "Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 7, ss. 6-34, s.23; Tunçomağ ve Centel, s.71; Bektaş Kar, "Deneme Süreli İş Sözleşmesi", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, **Kamu-İş Dergisi**, 2010, ss.15-32, s. 21.

617 Oğuz, s. 40.

ancak, deneme süresinin amacını zedelemeyen, taraflarca kararlaştırılmış ve süresi olağan ile kısa sayılabilecek askı hallerinin, deneme süresinin uzamasına yol açmaması gerektiği belirtilmektedir[618]. Yargıtay askıya almanın deneme süresinin işlemesine engel olmayacağına karar vermiştir[619].

G. İş Güvencesine Etkisi

Kanunda iş güvencesi için gereken altı aylık kıdemin hesabında sadece çalışılmış veya çalışılmış gibi sayılan sürelerin dikkate alınacağına dair bir hüküm bulunmadığından, iş sözleşmesi askıda olsa bile işçinin kıdemi işlemeye devam eder ve bu nedenle ücretsiz izin süreleri, iş güvencesinden yararlanmak için gereken kıdemin hesabına dahil edilmelidir[620]. İşK m.18/2'de İşK. m.66'de belirtilen çalışma süresinden sayılan hallerin altı aylık süreye dâhil olduğu düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin askıya alındığı sürelerin bu sürelerin hesabına etkisi hususunda bir düzenlenme yer almamaktadır. Öğretide bu düzenleme askı halini madde kapsamına almaması nedeniyle isabetsiz bulunmaktadır[621].

İşçi kusuru olmaksızın (örneğin hastalık ya da kaza nedeniyle) işe başlayamazsa bile, işe başlaması gereken tarihten itibaren kıdem için gerekli olan altı aylık sürenin işlemeye başladığı kabul edilir. Askı hali, bu sürenin başlamasını engellemez[622].

---

618 Oğuz, s. 40.

619 Y. 9.HD. 03/06/2011 tarih ve E. 2009/16980, K.2014/19788 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, "…*Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş aktinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz*…"

620 Arslan Durmuş, s. 209; m. 18'de az 6 ay kıdem ifadesinin yer aldığını yıllık izinde olduğu gibi çalışmış olma ifadesine yer vermediği yönünde bkz. Oğuz ve Çöldemli, s. 70; Makas, s. 188; Y. 9. HD., 09.11.2017; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, Seçkin Yayıncılık, 8. Baskı, Ankara, 2024, s. 329; Sümer, İş Hukuku, s. 107; Süzek ve Başterzi, s. 590; Münir Ekonomi, "İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 34, 2012, ss. 3-32, s. 14-15; Ulaş Baysal, "İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 32, 2011, ss. 1321-1337, s. 1326; Bektaş Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2017, s. 95; Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 34; Çil, s. 214.

621 Süzek ve Başterzi, s. 590.

622 Oğuz ve Çöldemli, s. 69.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015 yılında verdiği bir kararda İşK m. 66 hükmünde düzenlenen çalışılmış gibi sayılan sürelerin 6 aylık kıdeme dahil olduğunu belirtirmiştir[623]. İş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin iş güvencesine ilişkin altı aylık kıdem süresine dâhil edileceğini[624], ancak ücretsiz izin süresinin bu kıdem hesabında dikkate alınmayacağını kabul etmektedir[625].

Öğretide hem kısa çalışma hem de ücretsiz izin sürelerinin işçinin altı aylık kıdem süresine dahil edilmesi gerektiği yönünde bir değerlendirme söz konusudur[626]. Ayrıca iş güvencesi koşullarından 30 işçi koşulunu uygularken bu sayıya sözleşmesi askıda olan işçileri de dahil etmek gerekecektir[627].

G. Sözleşmenin Feshine ve Tazminatlara Etkisi

Ücretsiz izin ve diğer askı halleri süresince iş sözleşmesi askıda olduğundan, bu dönemde işçinin işyerinde bulunmaması devamsızlık sayılmaz, işveren yalnızca bu gerekçeye dayanarak sözleşmeyi feshedemez. Aksi halde örneğin grev nedeniyle iş

---

623 Y. 9. HD., 17.12.2015 tarih ve E. 2015/33800, K. 2015/35824 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025, işçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla hu hesapta fiilen çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz; aynı yönde, Y. 9. HD., 12.12.2016 tarih ve E. 2016/759, K. 2016/21824 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 7. HD., 14.10.2015 tarih ve E. 2015/35470, K. 2015/19332 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 31.10.2016 tarih ve E. 2015/35440, K. 2016/18789 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025; Y. 9. HD., 20.09.2017 tarih ve E. 2017/866, K. 2017/13722 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 09.11.2017 tarih ve E. 2016/28920, K. 2017/17860 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 17.12.2015 tarih ve E. 2015/33800, K. 2015/35824 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025; aynı yönde Y. 9.HD., 12.12.2016 tarih ve E. 2016/759, K. 2016/21824 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 25.01.2016 tarih ve E. 2014/29435 K. 2016/1722 (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025 bu kararlar öğreti tarafından da isabetli bulunmuştur, Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 34, dn.30; ancak Yargıtayın aksi yönde verdiği bu karardan, altı aylık bekleme süresi ve kıdeminin hesaplanmasında da ücretsiz izin süresinin dahil edilmeyeceği anlamı çıkarılabilecektir, bkz. Y. 9. HD, 25.02.2014 tarih ve E. 2013/11281, K. 2014/5854 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025

624 Y. 9.HD., 18/04/2008 tarih ve E. 2007/27725, K. 2008/7812 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 05/05/2008 tarih ve E. 2007/33471, K. 2008/11128 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 9. HD., 23/06/2008 tarih ve E. 2007/40991, K. 2008/17075 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

625 Y. 9.HD., 25.02.2014 tarih ve E. 2013/11281, K. 2014/5854 sayılı kararı (karararama.yargitay.gov.tr) E. T. 11.06.2025

626 Özkaraca ve Ünal Adınır, s. 34.

627 Süzek ve Başterzi, s. 586; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 198; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, Ders Kitabı, s. 297; Makas, s. 190; Y. 22. HD., 27.04.2015 tarih ve E. 2015/11474, K. 2015/15140 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025; Y. 22. HD., 29.03.2012 tarih ve E. 2011/13231, K. 2012/5909 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

sözleşmesi sona erdirilen işçilerin durumunda olduğu gibi fesih haksız sayılır ve geçerlilik kazanmaz[628].

İşveren açısından yan borçları devam ettiğinden işçinin davranışları haklı neden teşkil edecek nitelikteyse işveren iş sözleşmesini ücretsiz izin sürecinde de feshedebilecektir[629]. Bunun yanında işveren, ücretsiz izin öncesi gerçekleşen fakat ücretsiz izin süresince fark ettiği durumlara ilişkin de haklı nedenle feshedebilecektir[630].

Türk Borçlar Kanunu m. 432/son'a göre, hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde fesih bildirim süreleri işlemez. İşveren ücretsiz izin döneminde iş güvencesine tabi işçiler bakımından geçerli nedene dayanarak diğerleri bakımından hakkı kötüye kullanmayarak süreli feshedebilir, buradaki bildirim süreleri askı hali sonunda işlemeye başlayacaktır[631]. Ücretsiz izin süresince işçi de sözleşmeyi İşK m. 24'e dayanarak haklı nedenle feshedebilir. Ücretsiz izin döneminde işçinin süreli fesih hakkı mevcut olmakla birlikte, ihbar süresi çalışmanın fiilen yapılmadığı bu süreçte işlemeyeceğinden, sözleşmenin sona ermesi ancak iznin bitimiyle birlikte başlayacak bildirim önellerinin sonunda gerçekleşebilir[632]. Ayrıca bu dönemde bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle fesih söz konusuysa fesih beyanı askı dönemi, ücretsiz izin süresi sona erdikten sonra geçerli olur[633]. Ek olarak bildirim süresi içinde işçinin rapor alması ya da ücretsiz izne çıkarılması halinde, bu durum tek başına fesih sürecini etkilemezken, taraflar arasında ücretsiz iznin fesih bildiriminin hüküm ve sonuç doğurmaması amacıyla verildiğine yönelik bir anlaşma mevcutsa, bu hâlde sözleşmenin sona erdiğinden söz edilemez[634].

---

628 Akyol, s. 95-96.

629 Süzek, Askı, s. 89; ancak askı durumuna sebep olan olay hakkında, ücretsiz izin durumunda ücretsiz izin sebebiyle olmamak üzere başka bir fesih nedeniyle ister belirli ister belirsiz süreli sözleşmeyi feshedebilecektir işçi de işveren de bkz. Süzek ve Başterzi, s. 537; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 498; Hafızoğlu, s. 242.

630 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 498; Hafızoğlu, s. 242-244.

631 İşveren tarafından iş akdinin haklı nedenle feshinde olduğu gibi, süreli fesih bildirimi de sözleşmenin askıya alınması sonucunu yaratan nedene dayalı olarak yapılamaz Süzek, Askı, s. 94; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 498-499; Hafızoğlu, s. 242.

632 Centel, Covid-19, s. 25; Hafızoğlu, s. 244; askı döneminde süreli feshi mümkün görse de grev ve lokavt durumunda süreli feshi dışlamak gerektiği yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 783.

633 Süzek ve Başterzi, s. 537; Süzek, Askı, s. 96-97; Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 499; Erkanlı Başbüyük, s. 150; İstanbulluoğlu, s. 960; Hafızoğlu, s. 243.

634 Göktaş, Covid-19, s. 290.

Daha önce belirtildiği üzere belirli süreli iş sözleşmelerinde askı hali, sözleşme süresini durdurmaz; süre askı süresi kadar uzamaz[635]; süre işlemeye devam eder. Bu nedenle askı süresi sona ermeden sözleşme süresi dolarsa, sözleşme kendiliğinden sona erer[636]. Askıya neden olan olay devam ettiği sürece, bu sebeple haklı nedenle fesih mümkün değildir; ancak sadakat borcu gibi askı süresince de devam eden bazı yükümlülüklerin ihlali durumunda, işverenin diğer haklı nedenlere dayanarak fesih hakkı saklıdır[637].

İşverenin işçinin onayını almaksızın tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulaması, işçi açısından bağlayıcı sayılmaz. Zira bu durumda işçi iş görme edimini ifaya hazır olmasına rağmen, işveren meşru bir gerekçe olmaksızın bu edimi kabul etmemektedir. Bu durum, işverenin alacaklının temerrüdüne düşmesi sonucunu doğurur. Böyle bir durumda iş ilişkisi sona ermeksizin devam ederken, işçinin çalışmamasına rağmen işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sürer. İşçi, bu durumu gerekçe göstererek haklı nedenle fesih hakkını kullanabileceği gibi, sözleşmeyi feshetmeden de Türk Borçlar Kanunu m. 408 kapsamında ücret ve diğer haklarını talep etme imkanına sahiptir. Ancak yalnızca fesih yetkisine dayanılması, işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde ihbar tazminatına hak kazanamaması ve işe iade davası açamama sonucunu

635 Süzek, Ücretsiz İzinler, s. 118; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, s. 172; aksi yönde Otru, s. 109.
636 Makas, s. 178.
637 Yaman, s. 779.

doğurabileceğinden, bu durum her zaman işçi lehine sonuç doğurmamaktadır[638]. Yargıtay da bunu gözeterek kararlar vermektedir[639].

Çalışma koşullarında değişiklik ve değişiklik feshi başlıklarında da değinildiği[640] gibi işverenin tek taraflı ve fiili ücretsiz izin uygulaması, yazılı bildirim ve geçerli neden koşullarına uyulmadan gerçekleştirildiğinde, iş güvencesi kapsamındaki işçiler yönünden geçersiz fesih sayılarak işe iade sonucunu doğurur; iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ise haklı nedene dayanmayan fesih niteliğinde olup kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandırır[641].

Ücretsiz izin süresinde yapılan süreli fesihlerde, iş sözleşmesinin sona erme zamanı ve işe iade davası için arabulucuya başvuru süresi konusunda farklı yaklaşımlar bulunmakta, bir görüşe göre fesih bildirimiyle birlikte hak düşürücü süre

638 Süzek ve Başterzi, s. 528-529; Birben, 7244, s. 98-99; Yürekli, s. 52; Erkanlı Başbüyük, Ücretsiz İzin, s. 148; Hafızoğlu, s. 252; Y. 9. HD., 30.03.2006 tarih ve E. 2005/28789, K. 2006/8012 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, YHGK, 01.07.2021 tarih ve E. 2017/1560, K. 2021/884 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

639 "…*Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanmasının kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması yönüyle de işçinin aleyhinedir… Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsiste bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir*…" Y. 9. HD., 01.03.2010 tarih ve 2008/17246 E., 2010/5405 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; "…*Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi 01.11.2004 tarihinde ücretsiz izne çıkarmak sureti ile askıya alınmıştır… 4857 sayılı İş Kanununda mevsimlik ve kam-panya ile çağrı usulü çalışma uygulanan işler dışında, askı haline yer verilmiş değildir. İş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak as-kıya alınması, işin niteliğinden veya yasadan kaynaklanmıyorsa veyahut da işçi ve işverenin iradeleri birleşmiyorsa iş sözleşme-sinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmektedir…İşveren feshi ise şim-diki gibi ihbar tazminatına karar verilmeli, ancak aksi halde ise iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek ihbar tazminatı reddedilmelidir*." Y. 9. HD., 19.09.2011 tarih ve 2009/47956 E., 2011/32223 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 17.06.2014 tarih ve 2012/16863 E., 2014/19732 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; aksi yönde, işçinin kabulü olmadan yapılan ücretsiz izin işveren feshi olarak değerlendirilse de, ihbar tazminatının reddi yönünde karar, Y. 9. HD., 22.11.2018 tarih ve 2015/24630 E., 2018/21206 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; bu kararla aynı yönde, Y. 9.HD., 26.01.2021 tarih ve 2019/1981 E., 2021/2355 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E.T. 17.04.2025; Y. 9. HD., 22.06.2020 tarih ve 2016/17914 E., 2020/6119 K. sayılı kararı (www.legalbank.com) E. T. 17.04.2025

640 C Bölümü 1 numaralı başlık ve D başlığına bkz.

641 Otru, s. 126.

başlamakta[642], diğer görüşe göre ise askı hali sona ermeden bu sürenin işlemeyeceği kabul edilmektedir[643].

Yargıtay bir kararında askı dönemi içerisinde iş sözleşmesinin her zaman feshedilebileceğini bunu kısıtlayan bir düzenlemenin olmadığını ifade ederken[644]; bir başka kararında fesih beyanının askı döneminin sonunda hüküm doğuracağı bu nedenle askı süresi içerisinde ihbar sürelerinin işlemeyeceğini belirtmiştir[645].

Bunun yanında Yargıtay bir kararında, işçinin 23.07.2004 tarihinde dava konusu işyerinde işe başladığı, 10.12.2004-21.03.2005 tarihleri arasında doğum iznine ayrıldığı, iş sözleşmesinin 22.03.2005 tarihinde iş sözleşmesinin 2 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence sona erdirildiği, ancak davacı doğum sebebiyle ayrıldığı sürelerin de eklenerek ihbar tazminatının 4 haftalık hesaplanmasını istediğini bunun üzerine mahkemece 55. maddenin (b) bendinde kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günlerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış sayılacağı vurgulanarak davacının doğum nedeniyle kullandığı izin süresinin ihbar tazminatına esas hizmet süresinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiğinden, 4 haftalık önele göre fark ihbar tazminatı isteği hüküm altına alınmıştır[646].

---

642 Yamakoğlu ve Karaçöp, s. 498; Oğuz, s. 51; Hafızoğlu, s. 243; işe iade davasının açılması için ücretsiz izin süresinin bitiminin beklenmesi hak kayıplarına yol açacağına ilişkin görüş için bkz. Talat Canbolat, işe iade kararının uygulanmasında dürüstlük kuralı, iş güvencesi ve işe iade davaları semine, kadir has uni, 2010, İstanbul, s. 87-88; Yargıtay bir kararında işverence sözleşmesi tek taraflı askıya alınan işçi hakkında askıya alındığı günün fesih günü olduğu ve işe iade davası için gereken hak düşürücü sürelerin kaçırıldığını vurgulayan yerel mahkemenin kararına karşı; işçinin askı süresinin uzadığına ve işe başlamak istediğini bildiren ihtarnamenin çekildiği tarihi fesih tarihi olarak kabul etmiştir bkz. Y. 9. HD., 01.11.2005 tarih ve E. 2006/1648, K. 2006/5466 K. sayılı kararı için bkz. Cumhur Sinan Özdemir, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve İşe İade", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 2, Sayı:10, 2007, ss. 103-112, s. 109.

643 Yaman, s. 780.

644 YHGK, 24.06.2020 tarih ve E. 2016/7-603, K. 2020/462 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025, kararda mevsimlik çalışmada sezon başlamadan önce işçinin işverence davet edilmesinin gerektiği, yeni sezonda davet edilmeyen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin kabul edileceği, davet edilip de işe başlamayan işçi bakımından ise sözleşmenin devamsızlık nedeniyle işveren tarafından ya da işçi tarafından feshedilmiş sayılacağı, ayrıca askı süresi boyunca tarafların sözleşmeyi feshedebileceği ve bunu engelleyen bir yasal düzenleme bulunmadığı belirtilmektedir.

645 Y. 9. HD., 06.12.1994 tarih ve E. 1994/12216, K. 1994/17284 sayılı kararı (www.kazanci.com) E. T. 12.06.2025

646 Y. 9. HD., 17.09.2007 tarih ve 2007/29103 E., 2007/26743 K. sayılı kararı (www.lexpera.com) E.T. 18.03.2025

Genel kabul olarak, bildirim süreleri işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten askı süresi de dahil olarak hesaplanmaktadır[647]. Ancak öğretide İş Kanunu m. 17'de iş sözleşmesinin değil işin ne kadar sürdüğüne göre değişen bir bildirim süresinin öngörülmesi nedeniyle ihbar süreleri için askı sürelerinin dahil edilmemesi gerektiği görüşü de ifade edilmiştir[648].

H. Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi

İş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemlerin, sosyal güvenlik yardımlarına erişim üzerindeki etkisi bakımından önemli sonuçlar doğurur.

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, ücretsiz izin ve kanuni grev-lokavt gibi iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fiilî çalışma durmakla birlikte, sigortalılık statüsü devam etmektedir[649]. Ancak kanundan doğan ücretsiz izin halleri dışında tarafların anlaşmasıyla gerçekleşen iradi ücretsiz izin durumunda ise sigortalılık niteliği yitirilecektir[650].

Kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kapsamındaki yardımlardan faydalanabilmek için aranan bir yıllık prim ödeme süresine, iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemlerin dahil edilmesi halinde, bu sürelerde prim ödenmediğinden sigortalının yardımlara erişimi zorlaşmakta, bu nedenle bazı askı sürelerinin bekleme

---

647 Eda Manav Özdemir, **Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s. 193; deneme süreleri ve askı süresi de dahil olmak üzere geçen süre bildirim süresine esas alınacak çalışma süresi olarak kabul edilmiştir, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 940.

648 Mehtap Yücel, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012, s.141-142.

649 Genelgedeki doğum durumunda verilen 6 aya kadar ücretsiz izin ve yıllık ücretli iznin kullanılması için verilen yol izinleri kanunla düzenlendiğinden bunların dışındaki ücretsiz izinlerde sigortalılık niteliği yitirilmesi isabetli olmadığı yönünde bkz. Saim Ocak, "İş Sözleşmesiyle Çalışanların Ücretsiz İzinde Sağlık Hizmetlerinden Yararlandırılması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 17, 2010, ss. 259-277, s.261; grev ve lokavt işçinin sigortalılık ilişkisini sona erdirmeyeceğine ilişkin bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 476; Aziz Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, 22. Baskı, İstanbul, 2023, s.150; analık izni nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan kadın işçinin sosyal sigorta üyelik ilişkisi, çalışma olgusu tamamen sona ermediğinden devam etmekte; bu nedenle gebelik ve doğum dönemlerinde ücretsiz izinli olsa dahi sigortalılık niteliğinin korunduğu yönünde bkz. Ş. Esra Baskan, "Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı:1 – 1, 2016, ss. 687-719, s.692-693; Oğuz, s. 82.

650 Nazlı, Analık, s. 59; aynı yönde Y. 10. HD., 05.06.2013 tarih ve E. 2011/4858, 2013/12512 K. sayılı kararı (www.legalbank.net) E T. 11.06.2025

süresi hesabında dikkate alınmaması 5510 sayılı Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir[651].

5510 sayılı Kanun m. 24'e göre, kısa vadeli sigorta kolları kapsamında, sigortalının askerlik hizmetinde geçen süresi, hüküm giymemiş tutukluluk süresi, geçici iş göremezlik ödeneği aldığı dönemler, greve katılımı veya işverenin lokavt kararı nedeniyle çalışamadığı zamanlar, sigortalılık kapsamında değerlendirilen çalışma sürelerinden sayılmadığı gibi, iş göremezliğin başladığı, hastalığın tespit edildiği veya doğumun gerçekleştiği tarihten önceki bir yılın hesaplamasında da dikkate alınmaz. Görüldüğü üzere burada bahsedilen süreler askıda olan sürelerdir. Tek tek kanundaki bu sürelere ilişkin düzenlemeler üzerinden gidecek olursak; askerlikte geçen süreler açısından muvazzaf askerlik veya başka bir sebeple silah altına girme ele alınmamış bu durumda işçi iş sözleşmesini sonlandırarak muvazzaf askerlik görevi sırasında askerlikte geçen süre de bekleme süresine eklenmeyecektir; tutuklulukta geçen sürenin dahil edilmemesi için mahkumiyetle sonuçlanmaması gerekmekte olup[652], mahkumiyet olması durumunda hem tutukluluk hem mahkumiyet süresi bekleme süresinde dikkate alınır[653]. Yasal bir grev veya lokavt uygulaması sebebiyle askıda olan iş sözleşmesinde bir yıllık bekleme süresine dahil edilmez, STİSK m. 66/3'e göre grev ve lokavt süresince işçiler, sigorta yardımlarından 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre yararlanır. Kanun dışı grev ve lokavtta geçen süreler bir yıllık bekleme süresine dahil edilir[654].

İş kazası veya hastalık nedeniyle iş sözleşmesi, kanunen bildirim süresine ek altı haftalık yasal askı süresi boyunca askıda kalmakta, bu sürenin sonunda işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi feshetmeme yoluna da gidebilmekte, bu durumda taraflar arasında iradi bir askı hali oluşmakta ve kurum, işçi iyileşinceye kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödemeye devam etmekte, kadın işçiye ise doğum nedeniyle doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8, toplam 16 haftalık, çoğul gebelikte 18 haftalık analık izni süresince iş göremezlik ödeneği verilmekte, kurumdan alınan bu ödenek süreleri kısa vadeli sigorta kollarında bir yıllık bekleme süresine dahil edilmemekte, ancak doğum sonrası kullanılan altı aya kadar olan ücretsiz analık izni

651 Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul, 2023, s. 62; Makas, s. 199.
652 Makas, s. 199.
653 Sözer, s. 63.
654 Sözer, s. 63; Makas, s. 200.

bu bekleme süresine dahil edilmektedir[655]. Yargıtay, 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin bir kararında, ücretsiz izin durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanılması açısından, sigortalılık niteliğinin ücretsiz iznin bitimini izleyen onuncu günde sona ereceğini belirterek işçiye ödenek verilmesi gerektiğine hükmetmiştir[656]; ancak 5510 sayılı Kanun, yalnızca kanundan kaynaklanan ücretsiz izinlerin sigortalılığı sona erdirmeyeceğini düzenlediğinden, iki Kanun arasında ücretsiz iznin kapsamı bakımından farklılık bulunmaktadır[657].

Kısa vadeli sigorta kollarında bir yıllık prim ödeme süresine dahil edilmeyen sürelerin, genel sağlık sigortası açısından da 5510 sayılı Kanun'un 67. maddesiyle paralel şekilde düzenlendiği, ancak anılan Kanun'un 24 ve 67. maddelerinde ücretsiz izin sürelerinin hariç tutulan süreler arasında açıkça sayılmaması nedeniyle, hastalık ve analık sigortalarında olduğu gibi genel sağlık sigortası bakımından da işçinin ücretsiz izinde geçirdiği sürelerin bir yıllık bekleme süresine dahil edileceği kabul edilmektedir[658].

İşverenin askı süresi boyunca ücret ödeme yükümlülüğünün öngörüldüğü durumlarda sigorta primi ödeme zorunluluğu bulunduğu, bu nedenle primi ödenen askı sürelerinin prim ödeme gün sayısına dahil edildiği, buna karşılık sigortalılık süresinin yalnızca fiili çalışmayı değil[659], iş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemleri de kapsadığı kabul edilmektedir[660]. İşçinin on sekiz yaşını doldurmadan önce iş sözleşmesinin askıya alınmış olması, ne sigortalılık süresi ne de prim ödeme gün sayısı bakımından herhangi bir sonuç doğurmazken, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 97/4. maddesi uyarınca, ücretsiz izin veya istirahat gibi nedenlerle ay içinde fiilen

---

655 Sözer, s. 64; Makas, s. 200-201.

656 Y. 10.HD., 04.10.2011 tarih ve E. 2010/4114, K. 2011/13072 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 11.06.2025

657 Oğuz, s. 94; 6 aylık ücretsiz izin durumunda işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilmeyeceğinin vurgulandığı yönünde bkz. Nazlı, Analık, s. 55.

658 İşçilerin ücretsiz izin kullanmasının, analık ve hastalık sigortasında olduğu gibi genel sağlık sigortasından sağlanan haklar açısından da etkili olduğunu, özellikle bir yıl için otuz gün genel sağlık sigortası primi bildirme şartını etkilediği yönünde bkz. Başak Güneş, "İşçinin Ücretsiz İzinde Olmasının 5510 sayılı Kanun Bakımından Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 46, 2021, ss. 60-83, s. 79; Makas, s. 201.

659 Ücretsiz izin, grev veya lokavt süresince sigortalılık niteliği hastalık ve analık sigortaları açısından onuncu günden itibaren sona erebilirken, diğer sigorta kolları bakımından koşulların varlığı hâlinde bu niteliğin devam edeceği yönünde bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayıncılık, 19. Baskı, İstanbul, 2021, s. 182; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, s. 150-151; Ufuk Aydın, "Sosyal Sigortalarda Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması ve Yitirilmesi", **TÜHİS Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4, 2000, ss. 32-50, s. 33.

660 Makas, s. 202.

çalışılmayan ve ücret ödenmeyen dönemlerde, ücret dışında prime esas kazanca dahil edilebilecek nitelikte bir ödeme yapılması halinde, bu tutarlar en fazla ödeme tarihini izleyen iki ay içinde ilgili aylara mal edilmek suretiyle prime esas kazanca dahil edilebilmekte, ancak bu sürenin sonunda da ücret hakkı doğmamışsa söz konusu ödemeler prime esas kazanca dahil edilmemekte, ayrıca ücretsiz izin süreleri prim gün sayısı içinde yer almamakla birlikte sigortalılık süresine dahil edilmekte[661], bu dönemde işçinin genel sağlık sigortası primlerini bizzat kendisinin ödemesi gerekmektedir[662].

Yasal bir hakkın kullanımı yahut tarafların iradesiyle iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemlerde geçen sürenin prim ödeme gün sayısına dahil edilmemesi, özellikle uzun vadeli sigorta kolları açısından işçi bakımından hak kaybına yol açabileceğinden, bazı askı halleri için 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesiyle sınırlı olarak hizmet borçlanması imkânı tanınmış[663], bu sayede yalnızca belirli durumlarda askı sürelerinin sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesi mümkün kılınmış[664], öte yandan askı hali devam ettiği sürece işçiye malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması söz konusu olmamaktadır[665]. 5510 sayılı Kanun m. 41/1'e göre, sigortalı sayılan kişilere uzun vadeli sigorta kolları bakımından hizmet borçlanması imkânı tanınan süreler; sigortalı kadının ücretsiz doğum ya da analık izni süreleriyle doğumdan sonraki iki yılı aşmamak kaydıyla ve çocuğun yaşaması şartıyla borçlanabileceği üç doğuma kadar olan süreleri[666], er ve erbaşlık veya yedek subay/astsubay okulunda

---

661 Zehra Ayan, "Değişik Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2006, ss. 162-176, s. 167; Y. 21. HD., 24.03.1998 tarih ve E. 1998/778, K. 1998/2139 sayılı kararı (www.legalbank.net) E. T. 12.06.2025

662 Özkan Bilgili, "Ücretsiz İzinli İşçilerin GSS Prim Ödeme Zorunlulukları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, ss. 227-235, s. 231-232; Makas, s. 202.

663 Ücretsiz izin, grev, lokavt, doktora, askerlik ve tutukluluk gibi iradi ya da iradi olmayan devamsızlık halleri nedeniyle sigorta primi ödenmeyen ve bu sebeple sigortalılıkta kesinti yaşanan süreler için, sosyal güvenlik sistemimizde hizmet borçlanması imkânı öngörülmüştür, Manav Özdemir ve Göktaş, s. 55.

664 Makas, s. 206.

665 Güneş, s. 76.

666 Bu sürede sigortalı olarak çalışılmışsa, yalnızca çalışılmayan dönem borçlandırılabilir, bkz. Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, Sosyal Güvenlik, s.703-705; ayrıca kadın sigortalıların doğum sonrası yarım çalışma izni kullanmaları halinde, kısa çalışma ödeneğinden faydalanmamaları koşuluyla, çalışmadıkları süreye isabet eden ücretsiz izin dönemlerini borçlanabilecekleri öğretide kabul edildiğine ilişkin bkz. Oğuz, s. 88; yarım çalışma izni süresinde 4447 sayılı Kanundaki şartları sağlayanlar için borçlanma gerekmezken, ödeneğe hak kazanamayan sigortalıların bu sürelere ilişkin doğum borçlanması yapabilmesi gerekir; ancak bu sürenin 5510 sayılı Kanun m. 41 kapsamında açıkça sayılması daha isabetli olacağına ilişkin bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.573-574,

geçen hizmet süresi, 4/1-c kapsamındakilerin aylıksız izin süreleri, sigortalı olmaksızın doktora veya tıpta uzmanlık eğitimi için yurt içi ya da yurt dışında geçirilen süreler, avukatlık stajının sigortasız yapılan kısmı, tutukluluk ya da gözaltı nedeniyle işten uzak kalan ve beraat edenlerin bu sürede geçirdikleri zaman, grev ve lokavt dönemleri, hekimlerin fahri asistanlık süreleri, seçim nedeniyle istifa edenlerin seçim tarihini izleyen ay başına kadar açıkta geçirdikleri dönem, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalıların eksik prim günlerine ilişkin süreler ile 1416 sayılı Kanun[667] uyarınca yurt dışına gönderilip eğitimini başarıyla tamamladıktan sonra mecburi hizmetini yerine getirenlerin, resmî öğrenci statüsüyle yurt dışında geçirdikleri ve 18 yaş sonrasına isabet eden öğrenim sürelerinden oluşmaktadır. Öğretide sigortalıya iş sözleşmesinin askıda kaldığı tüm süreleri borçlanma imkanı tanınmalı görüşünün[668] yanında bunun aktüeryal dengeyi bozup hizmet borçlanması kurumunun kötüye kullanılması sonucunu yaratacağı savunulmuştur[669]. Ek olarak kısa çalışmada geçen askı sürelerini borçlanma hakkı söz konusu değildir[670].

5510 sayılı Kanun m. 67/5'e göre, İş Kanununun 56. ve 74. maddeleri ile diğer iş kanunlarında açıkça ücretsiz izin olarak düzenlenen haller dışında, 4/1-a kapsamında sigortalı sayılan kişilerin bir takvim yılı içinde toplamda bir ayı geçmeyen ve işveren tarafından belgelendirilen ücretsiz izin süreleri boyunca genel sağlık sigortalılığı kesintisiz şekilde devam etmektedir. İş Kanununa tabi işçiler yönünden yıllık ücretli izin süresi ile analık izni ve açıkça ücretsiz izin olarak düzenlenen diğer izin sürelerinde, ayrıca diğer iş kanunlarına tabi işçiler yönünden de işveren tarafından belgelenmek koşuluyla bir takvim yılı içinde toplam bir ayı aşmayan ücretsiz izin sürelerinde, 4/1-a kapsamındaki sigortalıların genel sağlık sigortalılığı kesintisiz biçimde devam etmekte, ancak bir ayı aşan ücretsiz izin hallerinde bu kapsamda

667 16.04.1929 tarih ve 1169 sayılı R.G. 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun

668 Kamu personeline aylıksız izin sürelerini borçlanma imkânı tanınırken, işçilere iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemler için böyle bir hak verilmemesi eşitsizlik yaratmakta; bu nedenle işçilere de söz konusu süreleri borçlanma olanağı sağlanmalıdır, Fatma Başterzi, **Yaşlılık Sigortası**, Yorum Basın Yayın, Ankara, 2006, s. 189, yazara göre,

669 Makas, s. 209.

670 Bu durumun eleştirisi için bkz. Oğuz, s. 89.

sigortalılık sona ermektedir[671]; nitekim bu husus Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği[672] m. 10/4'te açıkça hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanun'un m. 9'a göre, iş sözleşmesinin askıya alınmasına yol açan grev, lokavt ve ücretsiz izin gibi hallerde, hastalık ve analık sigortası kapsamı bu hallerin sona ermesinden itibaren onuncu günün sonuna kadar devam etmektedir[673]. Kısa çalışma, gözaltı ve tutukluluk gibi askı hallerinde kısa vadeli sigorta kolları açısından sigortalılık ilişkisi devam ederken; uzun vadeli sigorta kolları ve isteğe bağlı sigortalılık açısından bu haller sigortalılığın sona erme nedeni sayılmamakta, genel sağlık sigortasında ise tutukluluk, hüküm giyme ve askerlik sigortalılığın sona erme nedenleri arasında yer almaktadır[674]. Son olarak da işsizlik ödeneği için gereken son 120 günlük kesintisiz prim ödeme şartında, prim yatırılmayan askı süreleri sigortalılıkta kesinti oluşturmasına rağmen, 4447 sayılı Kanun'un Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ ile ücretsiz izin gibi askı halleri prim ödenmeyen süreler sayılmadan işsizlik ödeneği hakkının engellenmemesi sağlanmıştır[675].

---

671 Diğer ücretsiz izin hallerinde 4/a statüsündeki sigortalının, sağlık tesisine başvurduğu tarihten geriye doğru bir yıl içinde en az otuz günlük GSS prim gün sayısı varsa, bir takvim yılı içinde en çok bir ay süreyle prim ödemeksizin sağlık hizmetlerinden yararlanabileceğini, ancak bu düzenlemenin sosyal sigorta hükümleri değil genel sağlık sigortası hükümleri kapsamında yer aldığını ve ücretsiz izinli işçinin bu sürede GSS'li sayılması ya da tescil zorunluluğuna dair açık bir hüküm bulunmadığını ifade etmektedir Bilgili, s. 229; Oğuz, s. 99.

672 18.04.2014 tarih ve 28976 sayılı R.G. Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği

673 Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, s.150; Baskan, Analık Hali, s.693; Oğuz, s. 82.

674 Sözer, s.62-64; Oğuz, s. 83.

675 Oğuz, s. 100.

SONUÇ

Çalışmada, ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin askıya alınmasının özel bir türü olarak ele alınmıştır. Tarafların karşılıklı rızasıyla ya da kanuni düzenlemeler uyarınca ortaya çıkan bu durum, temel edimlerin geçici olarak ifa edilmemesiyle karakterize olur ve bu yönüyle diğer askı hallerinden ayrılır. Askıya alma halinde sözleşme sona ermeksizin iş görme ve ücret ödeme borçları durur. Bu çerçevede ücretsiz iznin unsurları değerlendirilmiş, askı kuramı bağlamında hukuki niteliği açıklanmıştır.

Ücretsiz izin, tarafların karşılıklı iradesine veya mevzuattan doğan sınırlı durumlara dayanan, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğuran özel nitelikte bir hukuki kurumdur. Bu bağlamda ücretsiz izin, asli edimlerin –iş görme ve ücret ödeme borcunun– belirli bir süre için durduğu, ancak sözleşmenin sona ermediği bir geçici askı hali olarak tanımlanmaktadır. Taraflarca serbest iradeyle kararlaştırılan ücretsiz izin uygulamasının hukuken geçerlilik kazanabilmesi için irade açıklamalarının örtüşmesi, karşılıklı kabul içermesi ve borçlar hukuku anlamında geçerli olması gerekmektedir. Bunun dışında, ücretsiz iznin tek taraflı iradeye dayalı olarak değil, taraflar arasında açık ya da zımni şekilde kurulan bir uzlaşma temelinde ortaya çıkması gerektiği kabul edilmektedir. Kanundan kaynaklanan doğum, analık gibi hallerde ise ücretsiz izin doğrudan yasal düzenlemeyle öngörülmekte; bu durumlarda ayrıca bir rıza aranmamaktadır. Ayrıca taraflar arasında yapılan ücretsiz izin düzenlemelerinde, işçinin ve işverenin edimlerini ifa etmemesinin dayandığı nedenin objektif olarak kabul edilebilir bir gerekçeye, yani meşru bir sebebe dayanması ve edimlerin askıya alınmasıyla bu sebep arasında illiyet bağının bulunması gerektiği belirtilmektedir. Nihayetinde ücretsiz izin, hem tarafların edimlerini durdurarak iş ilişkisinin geçici süreyle askıda kalmasına neden olmakta hem de iş hukukunun temel prensiplerinden olan feshin son çare olması ilkesine paralel olarak, taraflara esneklik sağlayan bir düzenleme işlevi görmektedir.

Ücretsiz iznin, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturduğu hem yargı kararlarında hem de öğretide kabul edilmektedir. Genel olarak, bu uygulamanın İşK'nun m. 22 çerçevesinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, teklifin kimden geldiği, işçinin bu teklifi açık veya örtülü şekilde kabul edip etmediği gibi hususlar

farklı görüşlere konu olmaktadır. Öğretide baskın görüş, ücretsiz iznin işveren tarafından önerilmesi durumunda yazılı teklif yapılmasını ve işçinin buna açık iradesiyle onay vermesini aramakta; ancak örtülü kabulün geçerliliği hususunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Kanaatimiz işçinin örtülü veya sözlü kabulünün geçerli olmadığı yönündedir. Ayrıca, teklifin işçiden gelmesi halinde m. 22 prosedürünün uygulanmayacağı kabul edilmekte; bu durumda işçinin iradesinin gerekçesi, içeriği ve sonuçları somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, ücretsiz izin uygulamasının geçerliliği açısından teklifin kaynağı, iznin şekli ve işçinin irade beyanının niteliği birlikte ele alınmalı; konu, salt izin süresi üzerinden değil, iş ilişkisinde meydana getirdiği değişiklik etkisi üzerinden değerlendirilmelidir.

İş kanunlarında bazı askı hallerinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ile bu dönemlerin kıdem süresine etkisi açık bir şekilde düzenlenmiştir. Ücretsiz izin süresi kıdeme bağlı hakları etkilediğinden, bu iznin sona ermesiyle doğacak hukuki sonuçlar incelenirken öncelikle kıdem süresi üzerindeki etkisi değerlendirilmelidir. Ancak mevzuatta açıkça öngörülmeyen ve tarafların iradelerine dayalı olarak ortaya çıkan askı hallerinde Yargıtay uygulamaları, bu dönemlerin kıdem hesabına dâhil edilmeyeceği yönündedir. Bu yaklaşım, öğretide eleştirilmekte ve askı halinin niteliği dikkate alınarak daha farklı sonuçlara ulaşılması gerektiği savunulmaktadır. Nitekim kanunda işçinin hastalık, sakatlık, doğum ve gebelik gibi durumlarında öngörülen makul sürelerin kıdeme dahil edilmesine rağmen, tutukluluk ve gözaltında geçen sürelerin tamamen kıdem dışında bırakılması da öğretide isabetli bulunmamaktadır. Özellikle ücretsiz izin bakımından, çoğunluk görüş, ücretsiz izin sebebine bakılmaksızın bu sürenin kıdeme dahil edilmesi gerektiği yönündedir. Buna karşılık bazı görüşler ise, taraf iradesi veya askıya neden olan olgunun işletme riskinden kaynaklanıp kaynaklanmadığına göre kıdem süresine etkisinin farklılaştırılması gerektiğini ileri sürmektedir.

Ücretsiz iznin yıllık ücretli izin sürelerine etkisi bakımından öğretide ve Yargıtay uygulamasında farklı yaklaşımlar söz konusudur. İş Kanununun 53. maddesi uyarınca işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için aynı işverene bağlı olarak en az bir yıl çalışmış olması gerekirken, 54. ve 55. maddelerde bu sürenin hesaplanmasında dikkate alınacak hizmet süreleri ve çalışılmış gibi sayılan haller sınırlı biçimde düzenlenmiştir. Öğretide, bu sınırlı düzenlemeye rağmen işveren

tarafından verilen diğer izinler kapsamında ücretsiz izinlerin de değerlendirilmesi gerektiği ve bu nedenle ücretsiz izinde geçen sürelerin de işçinin yıllık izin süresinin hesabında kıdeme dahil edilebileceği ileri sürülmektedir. Ancak Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatlarında, ücretsiz izin süresinin askı hali niteliği taşıdığı ve bu nedenle yıllık izin hakkının kazanılmasında dikkate alınmayacağı kabul edilmekte; kıdeme esas süreden sayılmadığı gibi, yıllık izin süresinin hesabında da göz önünde bulundurulmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, ücretsiz iznin yıllık izin haklarına etkisi yönünden öğretide genişletici, yargı uygulamasında ise dar yorum benimsendiği söylenebilir.

Ücretsiz izin nedeniyle ortaya çıkan askı süreleri, sosyal sigorta uygulamalarında farklı etkiler doğurmaktadır. Fiili çalışmaya bağlı olmayan sigortalılık devam edebilse de, ücret ödenmemesi nedeniyle primlerin yatırılmaması uzun vadeli sigorta kollarında eksik günlere yol açmakta; borçlanma hakkı ise yalnızca Kanun'da açıkça belirtilen bazı askı hallerine tanınmaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik haklarına erişimde eşitsizlik yaratırken, genel sağlık sigortası kapsamında yalnızca otuz günlük ücretsiz iznin korunması sosyal devlet ilkesiyle çelişmektedir. Ayrıca, işsizlik sigortası yönünden, iş sözleşmesinin askıda olmaması temel şart olarak aranmakta; kısa çalışma ya da doğum sonrası yarım çalışma halleri bu durumun istisnasını oluşturmaktadır. Tüm bu yönleriyle ücretsiz izin, sosyal güvenlik hukukunda sigortalının aleyhine sonuçlar doğurabilmekte ve mevcut yasal çerçevenin yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir.

COVID-19 salgını sürecinde, 7244 sayılı Kanun ile işverenlere tek taraflı ücretsiz izin uygulama yetkisi tanınmış, aynı zamanda İş Kanununa eklenen geçici 10. maddeyle fesih yasağı getirilmiş ve iş akdinin sona erdirilmesi sınırlandırılmıştır. Bu dönemde işçiler, işsizlik sigortası fonundan karşılanan ve günlük sabit tutar üzerinden ödenen nakdi ücret desteğinden faydalandırılmıştır. Düzenlemeler kapsamında, işçinin ücretsiz izne çıkarılması için rızasının aranmaması, fesih yasağının yalnızca işverenin tek taraflı fesih hakkını sınırlaması ve nakdi ücret desteğinden yararlanma şartlarının belirli kriterlere bağlanması, COVID-19 sürecinde istihdam ilişkilerinde geçici bir rejim oluşturmuştur.

Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin geçici olarak askıya alınması yoluyla istihdamın korunmasına katkı sağlayan önemli bir hukuki araçtır. Ancak uygulamada hem

dayanağı hem de sonuçları bakımından birçok tartışmayı beraberinde getirmektedir. Özellikle işçinin temel geçim kaynağı olan ücretin ödenmemesi, kıdem tazminatı ve yıllık izin gibi haklara etkisi ve sürecin ne ölçüde geçerli olduğu gibi hususlarda hem öğretide hem yargı kararlarında farklı yaklaşımlar benimsenmiştir. Bu nedenle, ücretsiz izin uygulamasının sınırlarının, dayanaklarının ve sonuçlarının yasal çerçevede açıkça düzenlenmesi hem işçi hem de işveren açısından öngörülebilirliğin sağlanması ve olası hak ihlallerinin önüne geçilmesi açısından zorunludur.

KAYNAKÇA

Adınır, Kaptan Merter. **İşverenin Yönetim Hakkı**, (Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.

Akdeniz, Ayşe Ledün. **İş İlişkilerinde İmkânsızlık**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Akı, Erol. "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, ss. 249-257.

Akın, Levent. "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 3, 2020, ss. 16-71.

Akpınar, Fatih. "İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2021/1, ss. 317-354.

Aksoy İpekçioğlu, Pervin. "Yakalama ve Gözaltına Alma Koruma Tedbirleri", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 1215,1254.

Aktaş, Yeliz. **İş Akdinin Askıya Alınması ve Bu Bağlamda Kısa Çalışma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

Akyiğit, Ercan. **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1999. (Kıdem Tazminatı)

Akyiğit, Ercan. **Yıllık Ücretli İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2000. (Yıllık Ücretli İzin)

Akyiğit, Ercan. "Kısa Çalışma", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1-2, 2004, ss. 1-35. (Kısa Çalışma)

Akyiğit, Ercan. "İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 16, 2009, ss. 53-62. (Tutukluluk)

Akyiğit, Ercan. "Basın İş Hukukunda Kıdem Tazminatı", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 3-4-5, 2013, ss. 1-23. (Basın)

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin yayıncılık, 14. Baskı, Ankara, 2022. (İş Hukuku)

Akyiğit, Ercan. **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2023. (Bireysel İş Hukuku)

Akyol, Şener. **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967.

Albayrak Zincirlioğlu, Candan. "Zorlayıcı Sebepler", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 1-25.

Albayrak, Candan. "Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi", **Türkiye Barolar Birliği TBB Dergisi**, Sayı: 98, 2012, ss. 165-202.

Alp, Mustafa. **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005. (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)

Alp, Mustafa. "İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 21, 2009, ss. 11-36.

Alp, Mustafa. “Covid-19 Nedeni İle Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Arasında Öncelik İlişkisi İle İş Hukukunda Olası Sonuçlar Hakkında Bir Deneme”, Legal Blog, 2020, https://legalbank.net, E. T. 13.03.2025. (Covid-19)

Alpagut, Gülsevil. **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası – TÜHİS Yayıncılık, Ankara, 1998. (Belirli Süreli)

Alpagut, Gülsevil. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkansızlığı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 6, 2005, ss. 655-664. (İfa İmkansızlığı)

Alpagut, Gülsevil. “İş Kanunu”nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay”ın Konuya İlişkin Kararları**”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:9, 2006, ss. 49-64. (22. Madde)

Alpagut, Gülsevil. “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 65, 2008, ss. 89-110.

Alpagut, Gülsevil. “Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, (Ed. Gülsevil Alpagut), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, ss.61-98. (Ücretsiz İzin)

Altunkaya, Süleyman. “Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması”, **Ünye İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2020, ss. 1-14.

Anlama, Adil. “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss. 256-271.

Antalya, O. Gökhan. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Cilt v/1, 1)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Arbak, Merve. **İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Arıcı, Kadir. **Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri**, Seçkin yayıncılık, Ankara, 2022.

Arıkan, Mustafa. "Culpa In Contrahendo Sorumluluğu", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 1, 2009, ss. 69 – 89.

Arslan Durmuş, Seda. **İş Hukukunda Kıdem Kavramı**, On İki Levha Yayıncılık, 2021, İstanbul.

Astarlı, Muhittin. "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: V, Sayı: 17, 2010, ss. 74-88.

Ayan, Serkan. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54 Sayı: 4, 2005, ss. 431 – 487. (Belirli Süreli)

Ayan, Zehra. "Değişik Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2006, ss. 162-176.

Aydemir, Murteza. "Yeni Koranavirüs Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 164, 2020, ss. 791-804.

Aydın, Ufuk. "Sosyal Sigortalarda Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması ve Yitirilmesi", **TÜHİS İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4, 2000, ss. 32-50.

Aydın, Ufuk. "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: IV, Sayı: 13, 2009, ss. 29-40.

Aydın, Ufuk. "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 22-36.

Aydın, Fatih. "Kısa Çalışma Uygulaması", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 179-216. (2023)

Aydın, Ufuk. "Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2020, ss. 181-214. (Covid-19)

Aydın, Ufuk ve Seher Demirkaya. "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2017, ss. 72 – 104.

Bakırcı, Kadriye. "İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss. 114-121.

Baskan, Şükriye Esra. "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler ile Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, 2016, ss. 89-131. (Analık)

Baskan, Ş. Esra. "Analık Halinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı:1 – 1, 2016, ss. 687-719 (Analık Hali)

Baskan, Şükriye Esra. **İş Sözleşmesinin Feshinde (Ultima Ratio) Son Çare İlkesi**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021. (Son Çare)

Başterzi, Süleyman. "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 3, 2005, ss. 53 – 94. (Feshe Karşı Koruma)

Başterzi, Fatma. **Yaşlılık Sigortası**, Yorum Basın Yayın, Ankara, 2006.

Başterzi, Süleyman. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi “İşçinin Haklı Menfaati”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2014, ss.423-449. (Belirli Süreli)

Başterzi, Süleyman. “Kısa Çalışma (Covid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, (Ed. Gülsevil Alpagut), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, ss.3-60. (Kısa Çalışma)

Baycık, Gaye ve Hazal Tolu Yılmaz. “Covid-19 Salgınının İş Hukuku Bakımından Nitelendirilmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, Cilt: 79 Sayı: 3, 2021, ss. 205- 251.

Baycık, Gaye. “16.04.2020 Tarihli ve 7244 Sayılı Kanun’un Muhtemel Uygulama Sorunları”, 2020, www.gayebaycik.com E. T. 16.06.2025

Baysal, Mustafa. “İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 9, Yıl: 9, Sayı: 24, 2020/2, ss. 270-285.

Baysal, Ulaş. "İş Güvencesinde Altı Aylık Kıdem Koşuluna İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 32, 2011, ss. 1321-1337.

Bingöl, Serkan. **Yıllık Ücretli İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.

Birben, Erhan. “7244 sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları”, **İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pandemi Özel Bülteni,** 2020, ss. 87-99. (7244)

Birben, Erhan. “İşveren Tarafından Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamasına Başvurulması Halinde İşçinin Bildirimsiz Fesih Hakkı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 74, 2022, ss. 563-604.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "Deneme Süreli İş Sözleşmeleri", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 47-84.

Büyüktarakçı, Sevil. **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.

Canbolat, Talat ve Sema Deniz Özkan. "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2017, ss. 105 – 136.

Canbolat, Talat ve Hasan Kayırgan. "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı:1 – 1, 2020, ss. 637-688.

Caniklioğlu, Nurşen. **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002.

Caniklioğlu, Nurşen. "4857 sayılı İş Kanunu'na göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **A. Can Tuncay'a Armağan**, Ed. Av. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, ss. 499-547.

Centel, Tankut. "6663 sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler -Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 35, 2016, ss. 9-16. (Analık Hali)

Centel, Tankut. "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, s. 11-29. (Covid-19)

Civan, Orhan Ersun. **Genel İş Koşulları**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Civan, Orhan Ersun. "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1-1, 2016, ss. 781-824.

Çalışkan, Aslı. **İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Çankaya, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

Çavuş, Hakan. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 77, 2006, ss. 101-107.

Çelik, Nuri. "Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **Kamu-İş, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, 2000, ss. 427-436.

Çelik, Nuri. "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2007, ss. 485-496.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım, 36. Baskı, İstanbul, 2023.

Çevik, Rumeysa, **Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2021.

Çifter, Algun. "Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi,** Cilt: 6, Sayı: 1-4, 2002, ss. 229-246.

Çil, Şahin. **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Çopuroğlu, Çağlar. **Ücret ve Korunması**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

Çöğenli, Taner. **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, Üçdal Neşriyat Yayıncılık, İstanbul, 1983.

Çöldemli, Ali. **İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

Değer Ermumcu, Senem ve Ayça İzmirlioğlu. "4857 saylı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020/II, Sayı: 44, ss. 96-117.

Demir, Fevzi. "Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss. 93-113. (İşçinin Onayı)

Demir, Fevzi. "Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: VI, Sayı: 22, 2009, ss.539-552.

Demir, Fevzi. **İş Hukuku ve Uygulaması**, Albi Yayınları, İzmir, 2014.

Duman, Barış. "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 10, 2019, ss. 187-201.

Doğan Yenisey, Kübra. "İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayırımcılık Yasağı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, ss. 63-82. (Ayrımcılık)

Doğan Yenisey, Kübra. "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:3, Sayı:26, 2010, ss. 93-116. (Değişiklik)

Doğan, Sevil. **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016. (Bağımlılık)

Doğan Yenisey, Kübra. **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Ekmekçi, Ömer. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına ilişkin Sorunlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2009, Cilt: II, Sayı: 14, ss. 47-59.

Ekmekçi, Ömer. **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2021. (Toplu İş)

Ekonomi, Münir. “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 53, 2017, ss. 21-58.

Ekonomi, Münir. "İş Güvencesinden Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi)", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 34, 2012, ss. 3-32. (İş Güvencesi)

Ekonomi, Münir. “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 22, 2009, ss. 11-34. (Feshe Karşı Koruma)

Ekonomi, Münir. **İş Hukuku Cilt I: Ferdi İş Hukuku**, İ.T.Ü. Matbaası, İstanbul, 1984.

Elgörmüş, Sümeyye. “Kısmi Süreli Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması Arasındaki Benzerlikler ve Farklar”, **Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2022, Sayı: 1, ss. 113-139.

Engin, Murat. **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003. (İşletme Gerekleri)

Engin, Murat. “İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: Sayı:2, 2004, ss. 537-544. (Karar Değerlendirmesi)

Engin, E. Murat. "Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları", **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 120, 2018, ss. 4-9. (Kısa Çalışma)

Ercoşkun Şenol, Kübra. "Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt:74, Sayı:2, 2016, ss. 709-738.

Eren, Fikret. **Borçlar hukuku Genel Hükümler**, Beta yayıncılık, 12. Baskı, İstanbul, 2010, s. 30-44.

Ertürk, Şükran. İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, **Yetkin Yayıncılık**, Ankara, 2022.

Erkanlı Başbüyük, Betül. **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020. (İş Görmekten Kaçınma)

Erkanlı Başbüyük, Betül. "Ücretsiz İzin Sonrası İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Hukuki Sonuçları", **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2025, ss. 145-162. (Ücretsiz İzin)

Eser, Dilek. "Covid-19 Küresel Salgın Döneminde Ücretin Korunması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt: 24, Sayı: 1, 2022, ss. 93-118.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim ve Esra Baskan. **İş Hukuku**, Beta Basım Yayın Dağıtım, 11. Baskı, İstanbul, 2024.

Fırat Şimşek, Ayşe. "Türk Hukukunda Deneme Süreli İş İlişkileri", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 7, ss. 6-34.

Göktaş, Seracettin. "Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 43, 2020, ss. 274-299. (Covid-19)

Gümbüşoğlu, Rıza. "İşletme Gerekleri, Ücretsiz İzin, Çalışma Koşullarında Değişiklik" **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:3, Sayı:12, 2006, ss. 1408-1418.

Günay, Cevdet İlhan. "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2010, Cilt: IV, Sayı: 20, ss. 28-50.

Güneş, Başak. "İşçinin Ücretsiz İzinde Olmasının 5510 sayılı Kanun Bakımından Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 46, 2021, ss. 60-83.

Güzel, Ali. **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, 1987.

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı:1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, ss. 17-66.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayıncılık, 19. Baskı, İstanbul, 2021.

Hafızoğlu, Ece Sıla. "Ücretsiz İzin", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 217-258.

İstanbulluoğlu, Selin. "İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:4, Sayı:15, 2007, ss. 943-972.

Kabakcı, Mahmut. "Geçerli Nedene/Sendika ile Yapılan Protokole Dayanan Ücretsiz İzin Uygulamasının İşçi Tarafından Reddi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 111-127.

Kaplan, Emine Tuncay. **İşverenin Fesih Hakkı**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1987.

Kaplan, Emine Tuncay. “İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, İzmir, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2000, ss. 709-722.

Kar, Bektaş. “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara, **Kamu-İş Dergisi**, 2010, ss.15-32.

Kar, Bektaş. **İş Güvencesi ve Uygulaması**, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2017.

Karaçöp, Eda. “Nakdi Ücret Desteği Düzenlemesinin Anayasa’nın Sosyal Devlet ve Eşitlik İlkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa'nın Özel Hukuka Etkileri**, Cilt: 2, Sayı: Özel, Ed. Ö. Karaman Coşgun, H. S. Pürselim Arning ve H. Doğrusöz Koşut, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

Karademir, Artür. “İsviçre ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak Yıllık Ücretli İzin Hakkına Genel Bir Bakış ve Avans İzin Uygulaması”, **Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 12, 2022, ss. 1091-1117.

Kayalı Çetinkaya, Tuba. “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2014, ss. 415-474, s. 420-421.

Kayırgan, Hasan. “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 1013, ss. 308-346. (Değişiklik)

Kayırgan, Hasan. **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Keser, Hakan. “İş Sözleşmesinin İşçinin Hastalanarak Rapor Alması Sonucu Ortaya Çıkan Devamsızlık ve Sonrasındaki Performans Düşüklüğü Sebebi ile İşverence Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2021, Sayı: 45, ss. 45-74.

Keskin, Özlem. **Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Kılıç, Ebru. "İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, 2011, Sayı: 4, ss. 173-204.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak. **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Kılınç, Gizem Meral. "Doğuma Bağlı İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", **Eskişehir Barosu Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2023, ss. 121 – 135.

Kımız, Pelin. **Ücretsiz İzin**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2022.

Kibar, Ahmet Fevzi. "Sözleşmeden Doğan Yükümlülüklerin İhlali ve Sonuçları", **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2024, ss. 216-238.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip. **Borçlar Hukuku Genel Bölüm I**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2010.

Koç, Sedef. **İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Ed. Tankut Centel, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Korkusuz, M. Refik ve Uğur, Suat. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Yayınevi, 8. Baskı, 2022, s. 389.

Köseoğlu, Ali Cengiz. "Türk İş Hukukunda Analık", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 4, 2017, ss. 97 – 124.

Kurt, Resul. “Yıllık Ücretli İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve İznin Satılmazlığı”, **Mali Çözüm Dergisi**, 2017, ss. 43-68.

Kurt, Resul. “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, **Mali Hukuk Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 159, 2018, ss. 705-724. (Yarım Çalışma)

Kutal, Gülten. “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, ss. 23 – 43.

Laçiner, Vedat. “Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 23, ss. 313-378.

Makas, Recep. **İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

Manav Özdemir, Eda. “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2020/I, Sayı: 43, ss. 126-157.

Manav Özdemir, Eda ve Seracettin Göktaş. “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 40, 2018, ss. 48-64.

Manav Özdemir, Eda. **Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016. (Grev)

Manav Özdemir, Eda ve Canan Erdoğan. “Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 45, 2021, ss. 106-127.

Manav, Eda. “İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerlilik Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 25, 2012, ss. 138-159.

Meriç, Nedim. "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 8, 2005, ss. 1545-1580.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. 4857 sayılı Yeni İş Kanunun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss. 1-37.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku,** Lykeıon Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2020. (Ders Kitabı)

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, M. ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku**, Lykeıon Yayıncılık, Ankara, 2022. (İş Hukuku)

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I,** Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul, 2014. (İş Hukuku)

Narmanlıoğlu, Ünal. "İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 23, 2011, ss. 15-21.

Narmanlıoğlu, Ünal. "Kanuni Grevde Geçen Sürenin İşçinin Kıdeminden Sayılamayacağına İlişkin Hükmün Uygunsuzluğu", Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsel'e Armağan, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını**, İzmir 2001, ss. 279-288.

Narmanlıoğlu, Ünal. "İşyerinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 3, 2006, ss. 9-19. (Sözleşme Hükümleri)

Nazlı, Seçkin. "Covid-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:1, 2020, ss. 251-271. (Covid-19)

Nazlı, Seçkin. "Ücretsiz İznin Sigortalılık Niteliğinin Yitirilmesine ve Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanmaya Etkisi", **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2014, ss. 47-73. (Analık)

Ocak, Saim. **Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Ocak, Saim. "İş Sözleşmesiyle Çalışanların Ücretsiz İzinde Sağlık Hizmetlerinden Yararlandırılması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 17, 2010, ss. 259-277.

Ocak, Saim. "Doğum / Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss. 174 – 227.

Oğuz, Özgür ve Ali Çöldemli. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Çerçevesinde Covid-19'un İşçinin Hizmet Süresine Etkisi", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 69, 2021, ss. 53-89.

Oğuz, Özgür. **Ücretsiz İzin**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2023.

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I**, Vedat Kitapçılık, 16. Baskı, İstanbul, 2018, s. 6-17.

Orhan, Ümit. "Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği", **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 465-489.

Otru, İzzet. **İş Hukukunda Ücretsiz İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.

Otru, İzzet. **İş Hukukunda Ücretsiz İzin**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010. (YL Tezi)

Özdemir, Cumhur Sinan. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve İşe İade", **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt: 2, Sayı:10, 2007, ss. 103-112.

Özer, Hatice Duygu. "Doğum İzninin İşçinin Kıdem ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 21, 2009, ss. 123-136. (Doğum İzni)

Özer, Hatice Duygu. "Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2018, ss. 169-232.

Özkaraca, Ercüment ve Canan Ünal Adınır. "Yeni Coronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 34, Sayı: 4, 2020, ss. 20-37.

Sarıbay, Gizem. "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**, Ed. Av. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, ss. 267-326.

Savaş Kutsal, F. Burcu ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. "Covid-19 Pandemisi Gölgesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Uygulaması", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2021, ss. 737 – 753.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. "İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını**, Seyfullah Edis'e Armağan, 2000, ss. 709-722.

Serozan, Rona. "Culpa in Contrahendo, Akdin Müsbet İhlali ve Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2 Sayı: 3, 1968, ss. 108 – 129.

Sevgi, Emre. **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2014.

Soyer, M. Polat. "Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, ss. 27-38.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul, 2023.

Subaşı, İbrahim. "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt: 5, Sayı: 9, ss. 127 – 194, 2020, s. 130.

Sur, Melda. "Ekonomik Krizin İş Hukuku ve Uygulamasına Etkisi", **Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 24. Baskı, Ankara, 2024. (İş Hukuku)

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**, Seçkin yayıncılık, 8. Baskı, Ankara, 2024.

Sümer, N. Binnur. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997.

Süzek, Sarper. **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara, 1989. (Askı)

Süzek, Sarper. "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, 2002, ss.73-94.

Süzek, Sarper. "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Özel Sayı, 2007, ss. 115-133. (Ücretsiz İzinler)

Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 24. Baskı, 2024.

Şahankaya, Sarp. "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 4, 2016, ss. 179-208.

Şahin Emir, Asiye. "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ücretsiz İzin Uygulamasına Etkisi", **İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Covid-19 ve Hukuk Sempozyumu**, Ed. Melda Sur ve Mine Kasapoğlu Turhan, On İki Levha Yayıncılık, 2021, İstanbul. (Covid-19)

Şahin Emir, Asiye. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.

Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, Beta Basım Dağıtım, 13. Baskı, İstanbul, 2022, s. 124.

Şeker, Melih. "İş Kanunu'nda Geçici Madde 10 Düzenlemesi", **Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2021, ss. 94- 130.

Şen, Murat. İş Hukukunda Askerlik Yükümlülüğü Nedeniyle İşten Ayrılmanın Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Askerliğini Bedelli olarak Yapanların Hizmet Akitlerinin Durumu", **Yargıtay Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 3, 2001, ss. 557-596.

Şen, Murat. **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Taşdemir, **Yasemin. Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği**, On iki levha Yayınları, İstanbul, 2019.

Taşkent, Savaş. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 2006, ss. 20-28.

Tiryaki, Hamit. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 99, 2010, ss. 333-340.

Tuaç, Pelin. "Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar – 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, ss. 201-241.

Tunca, Merda Elvan. **İşçinin Dinlenme Hakkı, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2013.

Tuncay, Aziz Can, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, 22. Baskı, İstanbul, 2023.

Tuncay, Aziz Can, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Toplu İş Hukuku,** Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul, 2023.

Tuncay, Can. "Telekomüniksyon Alanında İşletme Gerekleriyle İşe Son Verme", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2006, ss. 561-568.

Tuncay, A. Can. "Çalışan Kadının Analık Durumunda İzin ve Ücret Güvencesi", **MESS Mercek Dergisi**, Sayı: 39, 2005, ss. 29-47.

Tunçomağ, Kenan. "Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı: 19, 1968, ss. 93-114. (İşi Kabulden Kaçınma)

Tunçomağ, Kenan. **Türk Borçlar Hukuku Cilt II Özel Borç İlişkileri**, Sermet Matbaası, Ankara, 1977.

Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, 10. Bası, İstanbul, 2022.

Turan, Gamze. "İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 5 – 6, 2008, ss. 31-59.

Tülü, Uğur. **4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması,** On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Uçum, Mehmet. "İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı: 11, 2008, ss. 43-58.

Uğraş, Boray. "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2014, ss. 49-68.

Uğur, Suat. **Türk İş Hukukunda Ücretli ve Ücretsiz İzinler**, (Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 1998.

Uğur, Suat ve Yusuf Yiğit. "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2017, ss. 71-100.

Ulucan, Devrim. "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona ermesine İlişkin Değerlendirme", **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1-2, 2011, ss. 151-168.

Urhanoğlu, Cengiz, İştar, "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss. 21-53. (Hamilelik)

Urhanoğlu, İştar. "Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı, **Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2021, ss. 277 – 312. (Yıllık İzin)

Uşan, Muhammed Fatih. "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, ss. 211-271. (Değişiklik Feshi)

Uzun, Bekir. “4857 sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin”, **Mess Mercek Dergisi**, 2004, Sayı: 34, ss. 74-80. (Yıllık İzin)

Uzun, Bekir. “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 2, 2006, ss. 48-59. (Değişiklik)

Uzuner, Engin ve Mert Ekşi. "Fesih Yasağının İş Güvencesi, akdi Ücret Desteği ile Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Değerlendirilmesi", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı: 161, 2020, ss. 311-320.

Ünlütepe, Mustafa. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Yaman, Rabia. “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, ss. 765-787.

Yamakoğlu, Efe ve Eda Karaçöp. “İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss. 479 – 506.

Yamakoğlu, Efe. “Fesih Yasağı”, **Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi**, Ed. Saim Ocak, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, ss. 287-307.

Yardımcıoğlu, Didem. **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2020.

Yıldız, Ali Kemal. “Ceza Muhakemesi Hukukunda Yakalama ve Gözaltına Alma”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2006, ss. 131-214.

Yıldız, Gaye Burcu. Karar İncelemesi İşverenin Aynı İşveren Nezdinde Fasılalı Çalışması Durumunda İş Güvencesinden Yararlanması İçin Gereken Altı Aylık Kıdem Süresinin Hesaplanması", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 72, Sayı: 2, 2014, ss. 487 – 495.

Yıldız, Gaye Burcu. **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2014. (Sözleşmesel Kayıtlar)

Yiğit, Yusuf ve Selda Topkaya. "Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 14, 2017, ss. 47 – 67.

Yiğit, Yusuf. "Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Cilt: 78, Sayı: 2, 2020, ss. 265-297.

Yorulmaz, Çiğdem. "Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 3, 2020, ss. 1343-1382.

Yücel, Mehtap. **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2012.

Yücel, Ramazan. "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi", **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 2017, ss. 49-67.

Yürekli, Sabahattin. **Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Yürekli, Sabahattin. “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covıd-19) Salgınının Etkileri”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:19, Sayı:38, 2020, ss. 34-61.

İnternet Kaynakları

https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D22/Y1/T1/WebOnergeMetni/bbcd493c-2052-4c7d-9201-ac5f81107dfb.pdf , (23.02.2024)

www.mevzuat.gov.tr (23.02.2024)

www.lexpera.com

www.legalBank.com

yargitay@karararama.gov.tr

www.kazanci.com

tez.yok.gov.tr

www.erbakan.edu.tr