İş Hukukunda Ücretsiz İzin Kapsamında Sayılmayan İş Sözleşmesinin Askı Halleri ve Hukuki Sonuçları

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 08.11.2026

Kısa Cevap

İş sözleşmesinin askıya alınması; işçinin iş görme borcunu, işverenin ise kural olarak ücret ödeme borcunu geçici süreyle ifa etmediği, buna karşın iş ilişkisinin ve sadakat borcunun devam ettiği hukuki durumu ifade eder. Uygulamada iş akdinin askıya alındığı tüm durumlar hatalı biçimde "ücretsiz izin" olarak adlandırılsa da; **grev ve lokavt, muvazzaf askerlik dışı silahaltına alınma/kanuni ödevler, sağlık/hastalık sebepleri ile mevsimlik ve kampanya işleri** ücretsiz izin niteliğinde olmayıp, doğrudan kanundan veya işin kendine özgü yapısından doğan **özel askı halleridir**. Bu hallerde tarafların karşılıklı irade uyuşmasıyla kurulan klasik ücretsiz izin prosedürü değil, her durum için kanunda ayrı ayrı düzenlenen özel koruma süreleri ve tazminat hükümleri geçerlidir.

Düzenlemenin ve Askı Hallerinin Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve yerleşik Yargıtay içtihatları çerçevesinde ücretsiz izin sayılmayan 4 temel askı hali şunlardır:

1. Grev ve Lokavt Hali (6356 Sayılı Kanun m. 67)

- Kanuni bir grev ve lokavtın uygulanması sırasında işçilerin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu kanun gereği askıya alınır.
- Bu durum, tarafların rızasıyla mutabık kalarak çıktıkları bir ücretsiz izin değildir; anayasal ve yasal bir toplu mücadele hakkının normatif sonucudur. Askı süresince SGK primleri yatırılmaz, kıdem süresi işlemez.

2. Kanuni Ödev veya Muvazzaf Askerlik Dışında Silahaltına Alınma (İş Kanunu m. 31)

- Muvazzaf (zorunlu temel) askerlik iş akdini fesih hakkı doğururken; yedek subaylık eğitimi, tatbikat, manevra veya herhangi bir yasal çalışma ödevi nedeniyle silahaltına alınma durumunda sözleşme feshedilemez, **askıda kalır**.
- **Askı Süresi:** 1 yıllık kıdemi olan işçi için iş akdi **2 ay** boyunca askıdadır. 1 yılı aşan her tam çalışma yılı için bu süreye **2 gün** eklenir; ancak toplam askı süresi hiçbir koşulda **90 günü aşamaz**. Bu süre boyunca işveren fesih yapamaz. Süre ücretsiz izin kapsamında değerlendirilemez.

3. Sağlık Sebepleri ve Raporluluk Hali (İş Kanunu m. 25/I-b)

- İşçinin kendi kusuruna dayanmayan hastalık, kaza, gebelik veya doğum gibi nedenlerle işe gidemediği ve hekim raporu aldığı sürelerde sözleşme askıdadır.
- İşverenin sağlık nedenine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilmesi için, rapor süresinin **işçinin İş Kanunu m. 17'deki bildirim (ihbar) önelini 6 hafta aşması** şarttır (İhbar Süresi + 6 Hafta kuralı). Bu süre boyunca işçi ücretsiz izinde değil, yasal istirahat/askı halindedir.

4. Mevsimlik ve Kampanya İşleri

- Faaliyetin doğası gereği yılın sadece belirli aylarında çalışılan işyerlerinde (tarım, turizm, şeker fabrikaları, konserve üretimi vb.), işin durduğu sezon dışı dönemde sözleşme feshedilmez; bir sonraki çalışma dönemine kadar **askıda kalır**.
- Bu askı hali mevsimsel zorunluluktan kaynaklanır ve ücretsiz izin sayılamaz. Ancak işçi sezon içinde çalışmaya hazır iken işveren hava şartları veya başkaca nedenlerle işçiyi tek taraflı ücretsiz izne çıkarmak isterse; Yargıtay içtihatları uyarınca bu işlem esaslı değişiklik sayılır, işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme ve **kıdem tazminatı alma hakkı** doğar.

Kimler Etkileniyor?

2026/187 sayılı Sirküler konusunu teşkil eden özel askı hallerinden doğrudan etkilenen taraflar:

- Turizm, tarım, inşaat ve gıda sektörlerinde mevsimlik veya kampanya esasıyla işçi çalıştıran tüm işverenler
- Sendikalı olup grev ve lokavt sürecine giren işyerleri ve çalışanlar
- Askeri tatbikat, manevra veya seferberlik tatbikatı gibi kanuni ödevlerle silahaltına çağrılan personeli bulunan kurumlar
- Uzun süreli heyet raporu alan çalışanların fesih ve ihbar öneli takiplerini yürüten İnsan Kaynakları departmanları, Personel ve Özlük birimleri

- İşe iade, kıdem tazminatı ve askı sürelerinin kıdeme etkisini hesaplayan İş Hukuku Avukatları, SMMM'ler ve Sosyal Güvenlik Danışmanları

Askı Halleri ve Hukuki Sonuçlar Karşılaştırma Tablosu

Askı Hali	Yasal Dayanak	Askı Süresi / Sınırı	Fesih ve Kıdem Tazminatı Boyutu
Grev ve Lokavt	6356 Sayılı Kanun m. 67	Grev/lokavt süresince	Grev süresince fesih yasağı vardır; kıdem süresinden sayılmaz.
Silahaltına Alınma (Manevra/Tatbikat)	4857 Sayılı Kanun m. 31	2 ay + (Her yıl için 2 gün); Azami 90 gün	Bu süre dolmadan feshedilemez; süre bitiminde işçi işe başlatılmazsa tazminat doğar.
Sağlık Sebepleri (Rapor)	4857 Sayılı Kanun m. 25/I-(b)	İhbar Süresi + 6 Hafta	Bekleme süresi aşılmadan fesih yapılamaz; aşılırsa kıdem tazminatı ödenerek feshedilebilir.
Mevsimlik İş Sezon Arası	Yargıtay Yerleşik İçtihadı	Faaliyet dışı sezon dönemi	Sezon içinde zorunlu ücretsiz izne zorlanan işçi haklı fesihle kıdem tazminatını alır.

Operasyonel Kontrol Listesi

- Uzun süreli istirahat raporu alan personelin çıkış işlemlerinde, personelin kıdemine göre ihbar süresini hesaplayın ve üzerine mutlaka **6 hafta (42 gün)** ekleyerek bekleme süresi dolmadan SGK fesih işlemi tesis etmeyin.
- Seferberlik, manevra veya kanuni kamu ödevi nedeniyle çağrılan personelin iş sözleşmesini feshetmeyin; personelin kıdemine göre azami 90 günü geçmeyecek şekilde sözleşmeyi kanuni askıya alın ve SGK eksik gün kodunu doğru bildirin.
- Mevsimlik personeli sezon ortasında hava muhalefeti veya hammadde darlığı gerekçesiyle tek taraflı "ücretsiz izne" ayırmayın; işçinin bu durumu haklı fesih sayarak kıdem tazminatı davası açabileceğini dikkate alın.
- Grev ve lokavt dönemlerinde personelin işe devam durumlarını puantajda özel kodlarla takip edin; bu sürelerin yıllık ücretli izin kıdemine dahil edilmeyeceğini unutmayın.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

En sık yapılan hata, askıda geçen tüm sürelerin "ücretsiz izin" (Eksik Gün Kodu 21) olarak SGK'ya bildirilmesidir. Grev (Kod 16), askeri tatbikat/kamu görevi, mevsimlik askı veya istirahat (Kod 01)

hallerinin her birinin SGK eksik gün bildirim nedeni ve yasal hak ediş sonuçları farklıdır. Ayrıca mevsimlik işlerde sezon dışı askı dönemleri için işçiye kıdem tazminatı ödenmez; ancak sezon içinde keyfi ücretsiz izin dayatması işçiye haklı fesih imkânı verir.

Sık Sorulan Sorular

Raporlu işçinin sözleşmesi ne zaman feshedilebilir?

İşçinin kendi kusuru dışındaki hastalıklarda işveren, ancak aralıksız devam eden istirahat süresi işçinin **ihbar süresini 6 hafta aştıktan sonra** iş akdini kıdem tazminatını ödeyerek feshedebilir.

Askeri manevra veya tatbikat için ayrılan işçi işten çıkarılabilir mi?

Hayır. İş Kanunu m. 31 uyarınca 1 yılı dolduran işçinin sözleşmesi en az 2 ay (kıdeme göre 90 güne kadar) askıda kalır; bu süre dolmadan işveren fesih yapamaz.

Resmî Kaynaklar

- 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 17, Madde 25/I-(b) ve Madde 31
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 67
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Mevsimlik İş Sözleşmesi ve Ücretsiz İzin Emsal Kararları

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HIZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı
Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.
prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource
Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.
prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER
Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.
prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSIZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri
Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.
prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi
Teknopark ve teşvik analizleri.
analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler
SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.
prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi
Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.
prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri
Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.
prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge https://prozon.net/sirkuler/is-hukukunda-ucretsiz-izin-kapsaminda-sayilmayan-is-sozlesmesinin-aski-halleri-ve-hukuki-sonuclari/ adresindeki sirkülerden 09.11.2026 10:01 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.
Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net