

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/57

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3201  
Karar No. 2025/4965  
Tarihi: 29.05.2025

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI
- PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞVERENCE TEK TARAFLI OLARAK UYGULANAN ÜCRETSİZ İZİN SÜRELERİNİN İŞÇİNİN KIDEMİNE ETKİSİ
- PANDEMİ DÖNEMİNDE UYGULANAN ÜCRETSİZ İZİN SÜRELERİNİN İHBAR ÖNEL SÜRELERİNE ALTI HAFTA EKLENMESİYLE BULUNAN SÜRE KADARININ İŞÇİNİN KIDEMİNDEN SAYILACAĞI

**ÖZETİ** İşçinin işyerindeki çalışma dönemi içinde bazı sürelerin hastalık, izin, tutukluluk gibi nedenlerle çalışılmadan geçirilmesi mümkündür. İşçinin geçici ve kusursuz olarak edimini yerine getirememesi nedeniyle işverenin ifayı talep hakkının ve sözleşmeyi fesih yetkisinin ertelenmiş olması, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurmaktadır. İşçinin kusuru olmaksızın geçici şekilde iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen bazı durumlarda, iş sözleşmesinin askıya alınması ile işçinin devamsızlığı meşru hâle gelir; işveren de bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedemez (Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul, 24. Baskı, 2024, s.519-520). İş sözleşmesinin askıya alınması kanun hükmüne dayanabileceği gibi emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte işçinin iş göremediği dönem için, işverenin kural olarak ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle söz konusu dönemde işçiye belirli bir ücret ödeneceği kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerden birisi de ücretsiz izin uygulamasıdır. Kural olarak ücretsiz izin, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan işçinin ücretsiz izne çıkarılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22. maddesi uyarınca işçinin yazılı onayına bağlıdır (Süzek, Başterzi, s.527-528).

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

Belirtmek gerekir ki Dairemizce kıdem tazminatına esas alınamayacağı kabul edilen askı süreleri kanun ve sözleşmeden doğmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde öngörülen ücretsiz izin ise kanuna dayanmakla birlikte işverenin tek taraflı tasarrufu ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle salğından dolayı işveren tarafından tek taraflı verilen ücretsiz iznin, kıdeme bağlı haklar bakımından ayrıca değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu değerlendirmede düzenlemenin konuluş amacı, uygulanma koşulları ve tarafların haklarına etkileri göz önünde bulundurulmalıdır.

İşverenin iradesine bağlı olarak tek taraflı uygulanan ücretsiz izin bakımından, işçinin, nakdi ücret desteği ödenmesine karşın, oluşan gelir kaybı yanında kıdemi bakımından da hak kaybına uğraması, uygulamanın yükünü ağırlıklı olarak işçinin üstlenmesi anlamına gelecektir (Erhan Birben, "7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve

**Sınırları", İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bülteni, Haziran 2020, s.93). Diğer taraftan zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak işten çıkarma yasağı ile birlikte ücretsiz izinde geçen sürelerin tamamının işçinin kıdeminden sayılmasının kabul edilmesi ise işveren açısından önemli bir yük teşkil edecektir. Bu durum karşısında taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesinin korunmasına yönelik bir çözüm bulma gerekliliği ortadadır. (...)**

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

## I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; başvurucu vekili müvekkilinin davalı işyerinde çalışmakta iken Covid-19 salgını sebebiyle küresel çapta pandemi dönemi başladığını, müvekkilinin de bu dönemde zorunlu olarak ücretsiz izne çıkarıldığını ve devamında iş sözleşmesinin 12.08.2021 tarihinde haklı neden olmaksızın feshedildiğini, müvekkilinin alacaklarının tahsili amacıyla dava açıldığını Bursa 7. İş Mahkemesinin 2021/275 Esas, 2022/209 Karar sayılı kararı ile müvekkilinin ücretsiz izinde olduğu günler de kıdem tazminatında dikkate alınarak hüküm kurulduğunu ancak Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 19.11.2024 tarihli ve 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar sayılı kararı ile müvekkilinin ücretsiz izinde olduğu günler dışlanıp kıdem tazminatına hak kazanmadığı belirtilerek kesin hüküm verildiğini, aynı konu ile ilgili Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar sayılı kararı ile ücretsiz izin süresinin bildirim süresi ve bunun üzerine 6 haftasını kıdeme esas sürede dikkate alınması yönünde karar verildiğini, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararı ile de aynı yönde karar verildiğini bu nedenle aynı olaya ilişkin birbirinden kesin nitelikteki bölge adliye mahkemesi kararları arasında farklılık bulunduğunu belirterek uyumsuzluğun Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin görüşü doğrultusunda giderilmesini talep etmiştir.

## II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 24.02.2025 tarihli ve 2021/1 Esas sayılı kararı ile; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar sayılı kararı ile Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı dosyalarında verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyumsuzluk bulunduğu bu nedenle Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi için 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35. maddesi uyarınca dosyanın Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine ve uyumsuzluğun Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi kararları doğrultusunda giderilmesine dair görüşte bulunulmasına karar verilmiştir.

### III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 19.11.2024 Tarihli ve 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının hizmet süresinin ücretsiz izinde geçen sürelerin dışlanmasıyla belirlenmesi gerektiği, bu süreler dışlandığında davacının kıdem tazminatına ve yıllık izin ücretine hak kazanmadığı belirtilerek İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

B. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32.Hukuk Dairesinin 07.03.2023 Tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının fiili çalışma süresine, bildirim süresine 6 haftalık sürenin ilavesi ile kıdeme esas hizmet süresinin belirlenmesi gerektiği belirtilerek İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

C. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 Tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; pandemi döneminde ücretsiz izinde geçen sürenin, bildirim süresi ve 6 haftalık sürenin ilavesi ile bulunacak sürenin kıdeme esas sürede ve yıllık iznin belirlenmesinde dikkate alınmasının hakkaniyete uygun olacağı gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

### IV. GEREKÇE

Uyumsuzluk; işçinin Covid-19 salgını döneminde ücretsiz izinde geçirdiği

sürenin, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde, kıdeme esas süreye eklenmesine ilişkindir.

1. Uyuşmazlığın esasına yönelik değerlendirmeden önce, Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 5235 sayılı Kanun'un 35. maddesine dayanan taleplerle ilgili olarak dosyanın ilgili daireye gönderilmesine karar verdiği sırada, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda veya ne şekilde giderilmesi gerektiğine yönelik görüş bildirip bildiremeyeceği ele alınmalıdır. İlgili hükümde, uyuşmazlığın giderilmesinin gerekçeli olarak istenmesi üzerine bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulunun kendi aralarında toplanacakları ve kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini isteyecekleri düzenlenmiştir. Kanun'daki "kendi görüşleri" ifadesinden anlaşılması gereken husus, başkanlar kurulunun bölge adliye mahkemesi kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığı yönündeki görüşüdür. Uyuşmazlığın giderilmesinin gerekip gerekmediği veya hangi daire kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği yönündeki karar, Yargıtay ilgili hukuk dairesince verilir. Keza ilgili daire uyuşmazlığı mutlaka uyuşmazlık konusu daire kararları çerçevesinde ele alıp gidermek zorunda değildir. Gerektiği takdirde uyuşmazlığın, bölge adliye mahkemesi kararlarında belirtilen gerekçelerden farklı gerekçe ile de giderebilir. Başkanlar kurulunun uyuşmazlığın hangi bölge adliye mahkemesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği konusunda bir görüş ortaya koyması, ilgili yasal düzenlemeye aykırı olduğu gibi yargısal bir faaliyette bulunulması anlamına geleceğinden yerinde de değildir. Somut olayda Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunca daire kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığının belirlenmesi ile yetinilmesi gerekirken, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda giderilmesi gerektiğinin belirtilmesi isabetsiz ise de bu husus sonuca etkili görülmemiştir.

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

İşçinin işyerindeki çalışma dönemi içinde bazı sürelerin hastalık, izin, tutukluluk gibi nedenlerle çalışılmadan geçirilmesi mümkündür. İşçinin geçici ve kusursuz olarak edimini yerine getirememesi nedeniyle işverenin ifayı talep hakkının ve sözleşmeyi feshetme yetkisinin ertelenmiş olması, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurmaktadır. İşçinin kusuru olmaksızın geçici şekilde iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen bazı durumlarda, iş sözleşmesinin askıya alınması ile işçinin devamsızlığı meşru hâle gelir; işveren de bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedemez (Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul,

24. Baskı, 2024, s.519-520). İş sözleşmesinin askıya alınması kanun hükmüne dayanabileceği gibi emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte işçinin iş göremediği dönem için, işverenin kural olarak ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle söz konusu dönemde işçiye belirli bir ücret ödeneceği kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerden birisi de ücretsiz izin uygulamasıdır. Kural olarak ücretsiz izin, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan işçinin ücretsiz izne çıkarılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22. maddesi uyarınca işçinin yazılı onayına bağlıdır (Süzek, Başterzi, s.527-528).

Covid-19 salgınının, tüm dünyada ve Ülkemizde çalışma hayatı üzerinde büyük etkileri olmuştur. Bu etkilerin azaltılması ve istihdamı korumak amacıyla, 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (7244 sayılı Kanun) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ve 4857 sayılı Kanun'da değişiklikler yapılmış ve bu Kanunlara geçici maddeler eklenmiştir. Yapılan düzenlemeler ile kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarında değişikliğe gidilmiş, işverene belirli hâller dışında fesih yasağı getirilmiş ve 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Kanun ile işverenlere tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir.

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

4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde ücretsiz izin için herhangi bir koşul öngörülmemiştir. Kuşkusuz amaç istihdamın korunmasıdır. Kanun ile aynı zamanda işveren için fesih yasağı getirilmesi de bu tespiti desteklemektedir. Düzenleme ile bir yandan iş ilişkisinin korunması yoluyla işçinin, diğer yandan ücret yükünün ortadan kaldırılması yoluyla işverenin korunması amaçlanmıştır (Gülsevil Alpagut, "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 82).

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

Belirtmek gerekir ki Dairemizce kıdem tazminatına esas alınamayacağı kabul edilen askı süreleri kanun ve sözleşmeden doğmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde öngörülen ücretsiz izin ise kanuna dayanmakla birlikte işverenin tek taraflı tasarrufu ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle salgından dolayı işveren tarafından tek taraflı verilen ücretsiz iznin, kıdeme bağlı haklar bakımından ayrıca değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu değerlendirmede düzenlemenin konuluş amacı, uygulanma koşulları ve tarafların haklarına etkileri göz önünde bulundurulmalıdır.

İşverenin iradesine bağlı olarak tek taraflı uygulanan ücretsiz izin bakımından, işçinin, nakdi ücret desteği ödenmesine karşın, oluşan gelir kaybı yanında kıdemi bakımından da hak kaybına uğraması, uygulamanın yükünü ağırlıklı olarak işçinin üstlenmesi anlamına gelecektir (Erhan Birben, "7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları", İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bülteni, Haziran 2020, s.93). Diğer taraftan zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak işten çıkarma yasağı ile birlikte ücretsiz izinde geçen sürelerin tamamının işçinin kıdeminden sayılacağına kabul edilmesi ise işveren açısından önemli bir yük teşkil edecektir. Bu durum karşısında taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesinin korunmasına yönelik bir çözüm bulma gerekliliği ortadadır.

4857 sayılı Kanun'un yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen 55. maddesinin (a) bendinde; "a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)" hükmüne yer verilmiştir. Madde gerekçesinde belirtildiği üzere yıllık izin hesabında çalışılmış sayılan sürelerden işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği süreye bir sınırlama getirilmiş olup kanun koyucunun takdir yetkisini kullanırken hakkaniyeti gözettiği anlaşılmaktadır.

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

arasındaki menfaat dengesine uygun bir çözüm öngördüğü söylenebilir.

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

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

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

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar sayılı ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararları doğrultusunda giderilmesi gerekmektedir.

#### V. KARAR

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

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

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,

29.05.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.