

## MUVAZZAF ASKERLİK DIŐI GÖREV DURUMUNDA İŞÇİNİN İŐ SÖZLEŞMESİ NE OLUR?

15 Eylül 2026

Yıldırım Koç

4857 sayılı İő Kanununa göre, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

4857 sayılı İő Kanununda muvazzaf askerlik görevi dışındaki askerlik görevi veya bir kanundan doğan çalışma görevi uygulamaları konusunda aşağıdaki düzenleme bulunmaktadır:

“Askerlik ve kanundan doğan çalışma

“Madde 31 - Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

Toplu iş sözleşmelerinde muvazzaf askerlik dışında silah altına alınan veya başka bir kamu görevine çağrılan işçilerin iş güvenceleri korunmuştur ve işyerlerinin çoğunda bu süre boyunca işçilerin ücretlerinin ödenmesi düzenlemesi getirilmiştir.

“Askere Giden İşçiler

“Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silah altına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir.

“Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra üç ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve kazanılmış haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak, eski yerine veya eski işine uygun başka bir işe alınır.” (Genel-İş – Beşiktaş Bel., 2024-2026)

“Yedek (ihtiyat) Askerlik İzni

“İşveren muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silâh altına alınan üyeye, silâh altına alındığı süre için ücretli izin vermeyi kabul eder. Ancak, ücretli izin süresinde Milli

Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilen üyenin aldığı maaş, işyerinden aldığı maaştan az ise; aradaki fark işveren tarafından üyeye ödenir. Bu amaçla verilen izinler, yıllık ücretli izinden sayılmaz.” (Tekgıda-İş – Tarım Kredi, 2023-2024)

#### “Askerlik

“Muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadaki doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi, işinden ayrıldığı günden itibaren 3 ay askıda kalır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık, her fazla yıl için ayrıca 6 gün eklenir.

“Hizmet akdinin askıda kaldığı bu süre içinde, işçiye ücretinin ½’si ödenir. Askeri manevra ya da yasal çalışma ödevi sonunda işine dönen işçi, geriye kalan istihkakını da alır.

“Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere kadim tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince ücretsiz izinli sayılırlar. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 3 ay içinde işe dönmek üzere başvurular, o andaki haklarla eski işlerine başlatılırlar; işe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.” (Genel-İş – Bandırma İnsan Kay., 2024-2025)

“Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silah altına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir.” (Genel-İş – Kartal Bel., 2024-2026)

#### “Askerlik ve Kanuni Ödev Sonrası İşe Başlama

“1) Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır. Bedelli hariç herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde İşveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde İşveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat öder.

“2) 1111 sayılı Kanun kapsamında bedelli askerlik yapacak olan sendika üyesi işçiler, talepleri halinde temel askerlik eğitimi süresinde ücretsiz izinli kabul edilir ve süre bitiminden itibaren 3 iş günü içerisinde işverene başvuruları kaydıyla eski işlerine eski ücretleri ile devam ederler. Ücretsiz izinli oldukları dönemin ücret zammı dönemine denk gelmesi halinde zamlı ücret üzerinden işe dönerler.

“3) Sendika üyesi işçinin yukarıdaki fıkralardan yararlanmak istememesi halinde kıdem tazminatını ve ücret alacaklarını alarak işten ayrılmayı talep hakkı saklıdır. Bu talebi işten ayrılmadan önce yazılı olarak işverene iletmesi zorunludur.” (Basın-İş – Asaş Ambalaj, 2022-2024)

“Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadaki doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden itibaren 3 ay askıda kalır. 1 yıldan çok çalışmaya karşılık, her fazla yıl için ayrıca 4 gün eklenir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı bu süre içinde; işçiye ücretinin ¾’ü ödenir. Askeri manevra ya da yasal çalışma ödevi sonunda işine dönen işçi, geriye kalan ¼ istihkakını da alır.” (Hizmet-İş – Mamak Belediye Başkanlığı, 2009-2011)