

İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARININ ANLAŞMASINA DAYANAN ÜCRETSİZ İZİN

1. GİRİŞ

Ücretsiz gebelik ve doğum izni dışında, ücretsiz izin kullanımı iş mevzuatında düzenlenmiş değildir.

Buna karşın iş sözleşmesi tarafı olan işçi ve işverenin aralarında anlaşmalarıyla ücretsiz izin uygulaması yapılabileceği doktrin ve yargı tarafından kabul edilmektedir.

İşçiye ücretsiz izin verilmesi iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurur.

Ücretsiz izin dönemi içerisinde işçinin iş görme; işverenin de ücret ödeme borcu askıdadır.

2. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

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 tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkması mümkün değildir.¹

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, "(...) Sözleşme serbestisi kuralına göre işveren ile işçi ücretsiz izin sözleşmesi yapabilirler ve böyle bir sözleşmenin yasaya ve hukuka aykırı olduğu söylenemez. Hemen belirtmek gerekir ki, hakkın kötüye kullanılmaması ve ekonomik kriz geçtikten sonra sigortalının tekrar işe alınması koşuluyla tarafların müşterek iradeleriyle kararlaştırılan ücretsiz izin süresince hizmet akdi askıda kalır. (...) İşçinin rızası olmadan işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesinin mümkün olmadığı, bu durumun iş akdinin işverence feshi anlamına geldiği açıktır. Ancak haklı bir sebep olduğu takdirde işverenin ücretsiz izin uygulamasına gitmesi iş akdinin işverence feshi olarak nitelendirilemez. Bu takdirde işçi isterse iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III. Maddesi (1475 sayılı Kanun 16/III. Mad.) çerçevesinde bildirimsiz feshedebilir."² şeklinde hüküm kurmuştur.

Ücretsiz izin uygulamasının esasları şunlardır:

a) İşçinin ve işverenin ücretsiz izin konusunda karşılıklı talep ve kabulünün bulunması gerekmektedir. İşçinin tek taraflı ücretsiz izne çıkması mümkün değildir.

b) Ücretsiz izin talebinin işçinin kabulüyle sonuç doğurduğundan söz edebilmek için talepte izin süresinin somut olarak belirtilmesi gerekir.

Yüksek Mahkemenin bir kararında, işçinin ücretsiz izin kağıdını imzalaması ücretsiz izne rıza verdiği şekilde değerlendirilmemiş ve bunun bir anlaşma değil, tebliğ niteliğinde olduğu kabul edilmiştir.³



¹ Y9HD,23.02.2022,2022/1756,2022/2268

² Y10HD,14.04.2005, E.2004/11825, K.2005/4071

³ Y9HD,04.12.2008,2007/31333,2008/33412

İşçinin belirsiz bir süre için izne çıkarılacağı veya izin süresinin işverence belirleneceği yolundaki hükümler, işçi tarafından kabul edilse dahi geçersizdir.⁴

İşçinin ücretsiz izin uygulamasına verdiği onayda uygulamanın süresi belirli ve makul olmalıdır.

Makul süre ölçütü soyut olmakla birlikte öğretide, makul süre için 4447 sayılı Kanunla düzenlenmiş bulunan kısa çalışma süresi olan 3 aylık dönemin ücretsiz iznin azami süresi olarak kabule edilebileceğini ifade edilmektedir.⁵

Ancak makul süre ölçütü konusunda öğretide başka bir görüş ise, bu sürenin belirli olması gerekmektedir birlikte makul süre; her olayın, işletmenin ve işçinin/işin özellikleri gibi durumlar dikkate alınarak ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁶

c) İşverence yapılan askıya alınma/ücretsiz izne çıkarma işleminde sebep gösterilmesi gerekmektedir.

Yüksek Mahkeme verdiği bir kararda, işverence yapılan askıya alma işleminde sebep gösterilmemesini fesih niteliğinde kabul etmiştir.⁷

d) Ücretsiz izne ilişkin anlaşmanın yazılı olarak kabul edilmesi gerekir.

İşverenin ücretsiz izin uygulaması işçinin yazılı kabulüne bağlı olduğundan, işçinin işverenin ücretsiz izin teklifini kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilemez.⁸

Ücretsiz izin uygulaması çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik anlamına gelmektedir.

İşverenin yazılı olarak yaptığı ücretsiz izin önerisi işçiler tarafından 6 işgünü içerisinde açıkça kabul edilmediği takdirde, bu öneri işçileri bağlamaz ve işveren işçileri ücretsiz izne çıkaramaz.⁹

İşverenin işçinin yazılı talebi olmadan tek taraflı olarak yaptığı ücretsiz izin uygulamaları, hukuka uygun ücretsiz izin uygulaması olmadığından ötürü, işçinin bu döneme ilişkin ücretini İş Kanunu'nun 22 nci maddesinin açık hükmü karşısında sonradan talep edebilmesi mümkündür.

İşçinin işveren tarafından tek yanlı ücretsiz izne çıkarılması iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlamına da gelebilecektir.¹⁰

e) Tarafların anlaşmasına dayanan ücretsiz izin süresi, işçinin belirli bir süre çalışmasına bağlı olan hakların hesaplanmasında göz önünde bulundurulmaz.

⁴ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, 3. Baskı, 2021, Sayfa 494

⁵ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayınları, Ankara sayfa 197

⁶ A.g.e.s.197

⁷ Y9HD,19.09.2005, E.29066, K.30405

⁸ A.g.e.s.494

⁹ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayınları, Ankara sayfa 196,

¹⁰ Y.9.HD,08.07.2019, E.2016/5790, K.2019/15102



3. SONUÇ

İş sözleşmesi tarafı olan işçi ve işverenin aralarında anlaşmalarıyla ücretsiz izin uygulaması yapılabileceği doktrin ve yargı tarafından kabul edilmektedir.

Ücretsiz izin uygulaması bir tarafın talebini diğer tarafın kabulüyle yapılabilir. Bu hem işçi hem de işveren bakımından geçerlidir.

İşçiye ücretsiz izin verilmesi iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurur.

Ücretsiz izin dönemi içerisinde işçinin iş görme; işverenin de ücret ödeme borcu askıdadır.

İşçinin ücretsiz izin uygulamasına verdiği onayda uygulamanın süresi belirli ve makul olmalıdır.

Ücretsiz izne ilişkin anlaşmanın yazılı olarak yapılması gerekir.

Ücretsiz izin uygulaması çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik anlamına gelmektedir.

İşverenin yazılı olarak yaptığı ücretsiz izin önerisi işçiler tarafından 6 işgünü içerisinde açıkça kabul edilmediği takdirde, bu öneri işçileri bağlamaz ve işveren işçileri ücretsiz izne çıkaramaz.

Tarafların anlaşmasına dayanan ücretsiz izin süresi, işçinin belirli bir süre çalışmasına bağlı olan hakların hesaplanmasında göz önünde bulundurulmaz.

Taraflarının ücretsiz izni sona erdirmesiyle birlikte; iş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin iş görme borcu işverenin ise ücret ödeme borcu yeniden söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesinin askıya alınması/ücretsiz izin sonucunu yaratan engel (ifa engeli) ortadan kalktığında, sözleşmeden doğan temel borçlar tekrar yürürlüğe girer.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

