

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ÜCRETSİZ İZİN

Pelin KIMIZ
2501181911

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ender GÜLVER

İstanbul 2022

ÖZ
ÜCRETSİZ İZİN
PELİN KIMIZ

İşverenin belirli süre ücret ödemediği, buna karşılık işçinin de iş görmediği dönem, diğer unsurları da karşılamak kaydı ile ücretsiz izin olup iş sözleşmesinin askı hallerinden birisidir. Özellikle işveren tarafından teklif edilerek hayata geçirilen ücretsiz izin ile ekonomik zorlukların ve olağanüstü kriz dönemlerinin işyeri üzerinde yarattığı olumsuzlukların atlatılması amaçlanmaktadır. Ücretsiz izin her ne kadar hüküm ve koşulları ile mevzuatta ayrıca düzenlenmese de bazı ücretsiz izin hallerine ilişkin özel düzenleme bulunmaktadır. Hâlbuki işçinin hayatını idame ettirmesi için gereken ücretin yokluğu anlamına geldiği için bu uygulamanın unsurlarının, kaynaklarının, hüküm ve sonuçlarının incelenmesi ve tespit edilmesi gerekmektedir. Her ne kadar taraf anlaşması ile başlayan ücretsiz izin uygulaması çalışma koşullarında esaslı değişiklik yarattığı için belirli kanuni sınırlamalara tabi olsa da ücretsiz iznin önemi ve yaygın kullanımı düşünüldüğünde mevzuatta daha detaylı ve ayrı genel bir madde ile sınırlarının çizilmesi gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: ücretsiz izin, ücretsiz iznin unsurları, çalışma koşullarında esaslı değişiklik, değişiklik feshi, işverenin geçersiz feshi

ABSTRACT

UNPAID LEAVE

PELİN KİMİZ

The period in which the employer does not pay wages for a certain period and the employee does not work, is called unpaid leave provided that other conditions are met, and is one of the cases suspension of the employment contract. Especially in the unpaid leave offered by the employer, it is aimed to overcome the negative effects of economic difficulties and extraordinary crisis periods on the workplace. Although the terms and conditions of unpaid leave are not regulated separately in the law, but there are special regulations about some of the unpaid leave enforcements. However, since it means the absence of the wage required for the worker to sustain his/her life, the conditions, sources, provisions, and results of this practice need to be examined and determined. Although the enforcement of unpaid leave, which started with the agreement of the parties, is subject to certain legal limitations as it creates a fundamental change in working conditions, considering the importance and widespread use of unpaid leave, its boundaries should be drawn with a more detailed and separate general article in law.

Key words: unpaid leave, conditions of the unpaid leave, substantial change in working conditions, amendment termination, invalid termination of the employer

ÖNSÖZ

İş sözleşmeleri, bir tarafın yaşamını idame ettirebilmek için gereken ücreti aldığı, diğer tarafın ise işletmesinin devamı için muhtaç olduğu emeğe ulaştığı devamlılık arz eden sözleşmelerdir. Ancak her ilişki gibi iş ilişkileri de, ekonomik ve sosyal hayattan etkilenir. Ücretsiz izin de gerek ekonomik kriz dönemlerinde gerek son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını gibi olağanüstü dönemlerde gündeme gelen, hüküm ve sonuçlarıyla gerek işçi gerek işveren üzerinde büyük etkiler bırakan bir uygulamadır. Bu nedenle de detaylı incelemeye muhtaçtır.

Özellikle COVID-19 dönemi ile genel olarak gözleri üzerine çeken ücretsiz izin konusundaki bu çalışmamı meydana getirmemde büyük payı olan bazı kişi ve kurumlara teşekkürü borç bilirim.

İlk akademik çalışmam olan bu tezin yazımı sürecinde yol göstericim olan, eleştiri ve önerileriyle hem çalışmamın yapısını oluşturmamda hem de derin bilgisi ile içeriğinin doğrultusunu çizmemde büyük katkıları bulunan tez tanışmanım Doç. Dr. Ender GÜLVER'e,

Daha 1. Sınıf öğrencisi iken ilk dönemimde bana hukuku sevdiren, hukuki alt yapımın gelişmesinde ve lisans eğitimimi başarı ile tamamlamamda büyük yeri olan Doç. Dr. Zafer KAHRAMAN'a,

Gerek hukuk lisans eğitimim sürecinde gerek yüksek lisans sürecimde her koşulda yanımda olan, beni destekleyen ve yüreklendiren annem Handan SAKMAN, ablam Ilgın KİMİZ GEBOLOĞLU ve babam Kağan KİMİZ'a;

Bana avukatlık mesleğini sevdiren, ücretsiz izin konusunda çalışırken ücretsiz izne ayrılmamı gerektirmeden bana sınırsız imkân tanıyan, destek veren ve bir anlamda ağabey olan Av. İlker Burak TOMRUKÇU'ya ve ofis işlerinin en yoğun dönemlerde bile

beni kütüphaneye yönlendirerek ofisin yükünü taşıyan, gerektiğinde üzerimden iş alan canım çalışma arkadaşım Av. Gökçe Aybike HIRA'ya,

2210-A Genel Yurt İçi Yüksek Lisans Burs Programı ile tez yazım sürecimde maddi destek veren TÜBİTAK'a, sonsuz teşekkürler.

Siz olmasaydınız çalışmam eksik olurdu.



İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI BAĞLAMINDA ÜCRETSİZ İZİN KAVRAMI

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI KAVRAMI VE ÜCRETSİZ İZİN.....	6
2. ÜCRETSİZ İZNİN UNSURLARI	9
2.1. Genel Olarak.....	9
2.2. Temel Borçların Yerine Getirilmemesi	10
2.3. Meşru Sebeplerin Varlığı	12
2.4. Ücretsiz İzin Temelinde İlliyet Bağının Mevcudiyeti.....	13
3. ÜCRETSİZ İZİN SAYILMAYAN ASKI HALLERİ	14
3.1. Grev ve Lokavt Uygulaması ile İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Hali.....	15
3.2. Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma	15
3.3. Sağlık Nedenleri ve İş Kanundaki Diğer Haller	16
3.4. Mevsimlik İşler	17
3.5. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı	18

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETSİZ İZNİN KAYNAKLARI VE ÖZELLİKLİ DURUMLAR

1. MEVZUATTAN KAYNAKLANAN ÜCRETSİZ İZİN	21
---	----

1.1.	Genel Olarak	21
1.2.	Analık Hali İzni	22
1.3.	Ücretsiz Gebelik İzni	25
1.4.	Ücretsiz Yol İzni.....	25
1.5.	COVID-19 Süresinde Geçici Maddeden Kaynaklı Ücretsiz İzni	27
1.5.1.	Genel Olarak.....	27
1.5.2.	7244 Sayılı Kanun Öncesi Dönem.....	28
1.5.3.	7244 Sayılı Kanun Sonrası Dönem.....	29
1.5.3.1.	Ücretsiz İzni Uygulaması.....	29
1.5.3.2.	Nakdi Ücret Desteği ve Kısa Çalışma	31
1.5.3.3.	Geçici Madde 10 Kapsamında İşçinin Fesih Hakkı.....	33
1.5.3.4.	Geçici Madde 10 Ücretsiz İzninin Sonuçları	36
2.	TARAF ANLAŞMASINA DAYALI ÜCRETSİZ İZİN	37
2.1.	Genel Olarak.....	37
2.2.	Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Kapsamında Taraf Anlaşmasına Dayalı Ücretsiz İznin Hukuki Niteliği	37
2.2.1.	Genel Olarak Çalışma Koşulu Değişikliği	37
2.2.2.	İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Koşullarında Değişiklik	40
2.2.3.	Ücretsiz İznin Hukuki Niteliği.....	42
2.3.	İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi ile Kararlaştırılan Ücretsiz İzni	42
2.4.	İş Sözleşmesi Devam Ederken Tarafların Anlaşması.....	46
2.4.1.	İşverenin Teklifi ile Ücretsiz İzni Uygulaması	46
2.4.1.1.	İşverenin Ücretsiz İzni Teklifi	46
2.4.1.2.	İşçinin Ücretsiz İzni Uygulamasını Kabul Etmemesi	50
2.4.1.3.	Değişiklik Feshi.....	51

2.4.1.4.	İşçinin Kabul Etmemesine Rağmen İşverenin Ücretsiz İzin Uygulaması.....	53
2.4.2.	İşçinin Teklifi ile Ücretsiz İzin Uygulaması	55
2.5.	Önerinin Geçerli Nedene Dayanması	56
2.6.	Ücretsiz İznin Süresi.....	58
2.6.1.	Sürenin Önceden Belirtilmesi Sorunu	58
2.6.2.	Sürenin Uzunluğu	60
2.6.3.	İşçinin Fesih Hakkı ile İşverenin Geçersiz Feshi.....	61
3.	ÖZELLİKLİ DURUMLAR.....	62
3.1.	Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Ücretsiz İzin	62
3.2.	Ücret Ödenmesinin Kararlaştırılması	64
3.3.	Üçlü İlişkilerde Ücretsiz İzin.....	66
3.3.1.	Geçici İş İlişkisinde Ücretsiz İzin	66
3.3.1.1.	Geçici İş İlişkisi	66
3.3.1.2.	Geçici İş İlişkisi Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması	67
3.3.2.	Alt İşverenlik Kapsamında Ücretsiz İzin.....	68
3.3.2.1.	Alt İşveren Uygulaması.....	68
3.3.2.2.	Alt İşverenlik Kapsamında Ücretsiz İzin	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETSİZ İZNİN ETKİLERİ VE SONA ERMESİ

1.	ÜCRETSİZ İZNİN ETKİLERİ	72
1.1.	Tarafların İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçlarına Etkisi.....	72
1.1.1.	İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarına Etkisi.....	72
1.1.2.	Diğer Borçlara Etkisi	73
1.2.	İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi	74

1.2.1.	Genel Olarak.....	74
1.2.2.	Haklı Nedenle Fesih Hakkına Etkisi	75
1.2.3.	Sürelî Fesih Hakkına Etkisi	76
1.3.	Belirli Sürelî İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi	78
1.4.	İşçinin Kıdemine Etkisi	78
1.5.	Yıllık Ücretli İzin Süresine Etkisi	80
1.6.	İş Güvencesi İçin Aranan 6 Aylık Sürenin Hesabına Etkisi	81
2.	ÜCRETSİZ İZNİN SONA ERMESİ	82
SONUÇ		84
KAYNAKÇA		88

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
a.y.	: Aynı yer
Bakanlık	: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
bkz.	: Bakınız
bkz.: aş.	: Bakınız aşağıya
bkz.: yuk.	: Bakınız yukarıya
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
K.	: Karar
m.	: Madde
no.	: Numara
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İş ilişkisi işçinin emeğini ortaya koyduğu, işverenin ise buna karşılık ücret ödediği bir ilişkidir. Bir diğer ifade ile işçi kendisinin ve bakımını üstlendiği kişilerin hayatını idame ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu gelire emeğini ortaya koyarak ulaşır. İşveren ise bunun sonucunda işyerindeki üretimin devamı için ihtiyaç duyduğu işgücüne sahip olur ve işçinin emeğinin karşılığında işçiye ücret öder.

O halde bu ilişkinin temelinde işyerinde yapılması lazım gelen bir işin varlığı yer almaktadır. İşçi, üretim araçlarına sahip olmamakla kendisinin, ailesinin ve bakımını üstlendiği kişilerin yaşamlarını sürdürmeleri için ihtiyaç duyduğu gelire ulaşabilmek adına emeğini işverene vererek işyerinde yapılması gereken işleri yapmaktadır. Üretim araçlarının sahibi işveren açısından ise işin yapımı için işçilerin emeğinin ve zamanının karşılığında ücret vermesi söz konusudur.

Eğer yapılması gereken bir iş yoksa işçi iş göremez ve işveren de ücret ödeyemez. Bu durum ise hem işçinin kendisi hem de bakmakta olduğu kişiler açısından gelir kaybına neden olarak işçi açısından güvencesiz bir durum yaratır. Bu durumun kitlelere yayılması halinde ise toplumsal huzuru ve barışı sarsar. Bu nedenle de işin ve işçinin korunması önemlidir.

İş ilişkisi her ne kadar devletin doğrudan taraf yahut müdahil olmadığı, özel hukuka dair bir ilişki olsa da işverenin üretim araçlarına sahipken işçinin bu araçlardan yoksun olması ve yaşamı için emeğinden başka bir şeye sahip olmamasından kaynaklanan taraf eşitsizliği nedeniyle kanunda diğer özel hukuk ilişkilerinden daha hassasiyetle düzenlenmiştir. Zira işçinin işverene karşı elinin tabiri caizse kuvvetsiz olduğu, işverenin bu ilişkide üstün konuma sahip olduğu açıktır. Hâlbuki işçinin ve işin korunması hem işçi için bireysel açıdan hem de toplumsal açıdan huzur ve güvenlikle yakından ilişkilidir.

İş ilişkisi yapısı gereği süreklilik arz etmektedir. Bu nedenle de zaman içerisinde tarafların borç ve yükümlülüklerini yerine getirmesinde aksaklığa neden olabilecek hadiseler olabilir. Bu durumda ilişkinin doğrudan sona erdirilmemesi, güncel duruma uyarlanabilmesi oldukça önemlidir. Bu husus feshin son çare olması ilkesi ile gerek öğretide gerek içtihatlarda sıklıkla yer bulmaktadır.

Ücretsiz izin, iş ilişkisinin değişen koşullar altında hayatta kalması için olağanüstü koşullarda uygulanması gereken bir uygulamadır. İşçinin çalışmadığı, işverenin de ücret ödemediği ve bu durumun iş sözleşmesinin bitimi anlamına gelmediği özellikli bir uygulama olan ücretsiz izin, işçinin ücreti ile doğrudan ilişkili olması nedeniyle dikkatle incelemeyi gerektirmektedir. Zira bu dönemde işçi, kendisi ve bakımını üstlendiği kişiler için gerekli tek geçim kaynağını kaybetmektedir.

İş ilişkisinin tarafları için bu derece ciddi sonuçlar yaratmasına rağmen ücretsiz izin kanunda sadece belirli haller için, sınırlı olarak düzenlenmiştir. Taraf anlaşması ile ücretsiz izin uygulamasına ilişkin esaslara ise yer verilmemiştir. Bu nedenle de ücretsiz iznin tanımlanması önem taşımaktadır. Bu kapsamda ücretsiz iznin, askı kurumunun özel bir kolu olması nedeniyle askı teorisinin anlaşılması da ücretsiz iznin gereğince anlaşılması için önem taşımaktadır.

Ücretsiz iznin özellikle ekonomik kriz dönemlerinde gündeme geldiği görülmektedir. Çünkü bu dönemlerde işverenler işçilere iş verememekte, belli bir süre işyerinde işin görülmemesi işveren için daha kazançlı olabilmektedir. Yine benzer bir şekilde, bir olağanüstü durum olan ve 2020 yılının başlarından itibaren tüm dünyada varlık gösteren COVID-19 salgını sürecinde işverenlerin ücretsiz izin uygulamasına yöneldiği görülmüştür. Bu salgın hastalık döneminde ücretsiz izin uygulamasının önemi o derece artmıştır ve o kadar yaygın bir şekilde uygulamaya konmak istenmiştir ki bu dönem için özel kanuni düzenleme yapılması zarureti hissedilmiştir.

Özetle ücretsiz iznin işçinin ücreti ile doğrudan ilişkisi ve bu uygulamanın giderek artan önemi göz önüne alındığında sistematik bir inceleme yapmak gerekmiştir. Bu nedenle de çalışmamız kapsamında gerek ücretsiz iznin unsurlarının askı teorisi ile ilişkisi, gerek mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin halleri ile taraf anlaşmasına bağlı ücretsiz izin gerekse ücretsiz iznin sonuç ve etkileri sistematik bir şekilde incelenmeye çalışılmıştır. Ancak ücretsiz izin, iş hukukunun iş sözleşmesinin feshinden askıya alınmasına, taraf borç ve yükümlüklerinden çalışma şartlarına kadar pek çok farklı alanı ile birebir temas halindedir. Ancak başlı başına ayrı çalışmaların konusu olmayı hak eden bu kavram ve uygulamaların, çalışmamız içerisinde detaylıca açıklaması asıl konudan uzaklaşma anlamına geleceği için bazı teknik ve özel kurumlarla ilgili detaylı bilgi için bu alanlara dair özel kaynaklara atıf yapılmakla yetinilmiştir.

Üç bölümden oluşan çalışmamızın birinci bölümünde askı kurumu değerlendirilmiş ve bu kurumun özel bir ayağını oluşturan ücretsiz izin kavramsal olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda ücretsiz izin sayılmayan ancak kanunda düzenlenmiş askı hallerine kısaca yer verilmiş, her biri ayrı çalışma konusu olabilecek bu hususlara ilişkin detaylı bilgi için dipnotlarla diğer çalışmalara yönlendirilmiştir. Ayrıca ücretsiz iznin unsurları tespit edilmeye çalışılmış, yararlanılan kaynaklar doğrultusunda bir tanım oluşturulmuştur.

İkinci bölüm ise ücretsiz iznin iki temel kaynağı olan mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin ile taraf anlaşmasına dayalı ücretsiz izin halleri iki başlık altında incelenmiş ve sonrasında özellik arz eden bazı hallerin ücretsiz izin ile bağı kurulmuştur. Mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin halleri içerisinde analık ve gebelik hali ile yıllık ücretli izin için ön görülen dört güne kadar ücretsiz yol izninin yanı sıra COVID-19 dönemine özgü ücretsiz izin hali şartları ile tespit edilmek istenmiştir.

Mevzuattan kaynaklanan haller noktasında özellikle COVID-19 salgını nedeniyle dünya genelinde ilan edilen pandeminin ülkemiz iş hayatı üzerinde büyük etki doğuran geçici düzenlemeler, ücretsiz iznin genel sonuçları ile birlikte

değerlendirilmiştir. Ancak kuşkusuz bu dönemin çalışmamız süresince geçmesi ve bu düzenlemeden kaynaklı davaların henüz nihayete ermemesi nedeniyle tespitlerimiz öğreti tartışmaları ile sınırlı kalmış, Yargıtay kararları ise eklenememiştir. Bu döneme ilişkin Yargıtay kararlarını, ülkemizdeki yargı sisteminin bilinen yavaşlığı nedeniyle uzun bir süre daha göremeyeceğimiz kanaatini taşımaktayız.

İkinci bölümün ve belki de tüm çalışmamın bel kemiğini ise taraf anlaşmasına dayalı ücretsiz izin uygulaması oluşturmaktadır. Zira ücretsiz izne ilişkin genel bir kanuni düzenleme bulunmaması nedeniyle, iş sözleşmesinin temel unsurlarında değişiklik ve özellikle işçi için vazgeçilmez geçim kaynağının kaybı anlamına gelen bu uygulamanın sınırlamalarının detaylıca incelenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu kapsamda ilgili başlık altında doğrudan ilgisi nedeniyle çalışma koşullarında değişiklik nedir, esaslı değişiklik nasıl olur gibi sorulara cevaplar verilmiş, çalışma koşullarında değişikliğin nasıl olabileceği ve sonuçları üzerinde detaylıca durulmuştur. Bu doğrultuda ücretsiz iznin hukuki niteliği tespit edilmiştir. Akabinde ücretsiz izin teklifinin nerede ve kim tarafından yapıldığına göre ayrı incelemelere tabi tutulmuştur. Yine ücretsiz iznin süresi, geçerli nedene dayanması gibi hususlar bu bölümde açıklanmaya çalışılmış, gerek öğreti tartışmaları gerek Yargıtay kararlarına değinilerek çıkarımlarda bulunulmuştur.

İkinci bölümümüzün sonunda ise alt işverenlik, geçici işverenlik gibi üçlü ilişkilerin varlığı halinde ücretsiz izin uygulamasının nasıl olacağı, ücretsiz izin teklifinin geldiği taraflar ve üçlü ilişkinin içerisindeki ikili ilişkiler gözetilerek açıklanmıştır. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinde özellikli durumlara yer verilmiş ve her ne kadar ücretsiz izin ismine sahip olsa da bu süre içinde ücret ödemesinin kararlaştırılması haline değinilmiş ve bu kapsamda ücretin niteliği yorumlanmıştır.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise ücretsiz iznin etkileri ve sona ermesi haline yer verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme, ücret ödeme ve diğer borçlarına etkisi incelenmiştir.

Sonrasında ise tarafların haklı nedenle fesih yahut süreli fesih yollarının ücretsiz izin ile bağına yer verilmiştir. Akabinde ücretsiz izinde geçen sürelerin işçinin kıdem tazminatının yahut yıllık ücretli izin süresinin hesabına dayanak çalışma sürelerinden sayılıp sayılmayacağı öğreti ve Yargıtay kararları ile açıklanarak olması gerektiğini düşündüğümüz şekline yer verilmiştir. İş güvencesi hükümlerinin uygulanması için aranan altı aylık sürenin ücretsiz izinde geçen sürelerden etkilenip etkilenmeyeceği de aynı şekilde açıklanmıştır. Çalışmamızın sonunda ise ücretsiz iznin sona ermesi durumunda iş sözleşmesinin durumuna yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI BAĞLAMINDA ÜCRETSİZ İZİN KAVRAMI

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI KAVRAMI VE ÜCRETSİZ İZİN

İş sözleşmesi akdedilmekle birlikte iş sözleşmesinden doğan tüm borçlar hayata geçer. Bu kapsamda işçi işverene bağımlı bir şekilde iş görür ve işveren¹ de bu emeğine karşılık işçiye ücret öder. Tarafların bu temel borçları ile işçi için işverenin talimatına uyma, sadakat, rekabet etmeme borcu ve diğer borçları ile işveren için işçiyi koruma, eşit davranma ve diğer borçları iş sözleşmesi sona erene kadar devam eder.

Ancak işçinin iş görmesi veya işverenin işi kabul borcunu yahut ücret ödeme borcunu yerine getirmesi bazı hallerde geçici süreyle mümkün olmayabilir. Örneğin iş kazası, doğum, askerlik ve benzeri hallerde işçi geçici ancak kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getiremez. Bu gibi durumlarda iş ilişkisinin doğrudan sona erdirilmesi işçiler açısından güvensiz bir durum yaratır. Ancak iş sözleşmesi sona erdirilmez ve geçici olarak askıya alınırsa hem iş ilişkisi korunur hem de iş güvencesi sağlanır.² Bu nedenle de işçinin işe devamsızlığını meşru kılan askı hali, feshin son çare olma ilkesine uygun, iş hukukunun çağdaş yöntemlerindendir.³

¹ Ücret ödenmesinin sorumluluğu işverende olmakla birlikte mutlaka işveren tarafından yerine getirilmesi şart değildir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.376.

² Sarper Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları (Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan)**, C.IX, Özel Sayı, 2007, s.115; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2021, s.223.

³ Süzek, **İş Hukuku**, s.512; Öner Eyrenci, “Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S. 5, İstanbul, 2001, s.39; Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 1, S. 3, Eylül 2006, s.20.

Askı kurumu aynı zamanda iki taraflı sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmelerinde, zaman içerisinde ortaya çıkacak engellerde, tarafların ortak iradeleriyle sözleşmeyi sona erdirmeye değil de sürdürme amacına da uygundur. Böylece iş ilişkisinin sürekliliği⁴ ve iş güvencesi sağlanmış olur.⁵

İş hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin askıya alınması ayrı bir kavram olarak tanımlanmamış; koşulları, hüküm ve sonuçları için genel hüküm sevk edilmemiştir. Mevzuatta sadece bir kısım askı halleri için özel ve açık düzenleme mevcuttur.

İş sözleşmeleri, kanunda sayılan özel haller haricinde, kural olarak tarafların karşılıklı ve ortak iradeleri ile askıya alınabilir. Grev ve lokavt hali, hastalıkta geçen süreler, muvazzaf askerlik dışında silahaltına alınma halleri kanunda ayrı düzenleme bulunan askı hallerine örnek olarak gösterilebilir.

Sözleşmenin askıya alındığı dönemde kural olarak işçi için iş görme, işveren için ücret ekleri dâhil ücret ödeme borçları yerine getirilmez ve bu borçların yerine getirilmemesi nedeniyle sözleşme feshedilemez.⁶ Bununla birlikte, iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer borçlar olan işçi için sadakat borcu, işveren için işçiyi gözetme borcu gibi yan borçlar devam eder⁷ ve bu borçlara aykırılık sözleşmenin haklı nedenle feshi sonucunu doğurur.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin üretimi düşürme veya durdurma için başvurduğu bir yol olan ücretsiz izin⁸ kanunda genel bir düzenleme ile var

⁴ Süzek, **Ücretsiz İzin**, s.122.

⁵ E. Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2020, s.251; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.223.

⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.512; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s.169; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.258; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.224.

⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.512; Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınevi, Ankara, 1989, s.89; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.149-150; Y 10. HD. T. 04.10.2021, E. 2010/4114, K. 2011/13072; Y 9. HD. T. 21.01.2021, E. 2020/8030, K. 2021/1774; YHGK T. 24.06.2020, E. 2016/7-603, K. 2020/462, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

⁸ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.22.

olmayan askı hallerindendir. Ücretsiz izin feshin son çare olma ilkesi de uygun, iş ilişkisinin güncel şartlara uymasını sağlayarak devamını amaçlayan bir yoldur.⁹

Ekonomik nedenlerle yapılan ücretsiz izin uygulamalarında işverenler işçiyi işten çıkarmanın getireceği mali yükleri yaşamazken işçi için fiilen işsizliğin sonuçları doğar. Ücretsiz izin süresince, işveren tarafından işçiye ücretinin ödenmemesine bağlı olarak SGK primleri de ödenmeyeceği için ücretin alınamamasının yanı sıra işçi sosyal güvenlik haklarından da yoksun kalmaktadır.¹⁰ Bir diğer ifade ile işverene ait olması gereken işletme riski işçiye yüklenmiştir.¹¹

İşçi açısından yaratılan olumsuz durum nedeniyle ücretsiz izin, kural olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılır ve İşK. m.22 kapsamında değerlendirilir.¹² Bir diğer ifade ile kural olarak işverenler yahut işçiler tek taraflı iradeleri ile ücretsiz izin uygulayamazlar. İşçinin yararına sonuçlar doğuran çalışma koşulu değişikliği söz konusu olduğunda ise İşK. m.22 uygulama alanı bulmaz.¹³

İş Kanununda mevcut bazı askı halleri de ücretsiz izin olarak isimlendirilmekte ve değerlendirilmektedir. Kadın işçinin doğum ve gebelik izinleri, işyerinin bulunduğu yer dışında yıllık ücretli iznini geçirecek işçilere verilen yol izinleri kanunda ayrıca düzenlenmiş ücretsiz izinlere örnektir. Her ne kadar bu haller ayrıca düzenlenmişse de esas itibari ile taraf anlaşmasına dayalı olarak uygulanan ücretsiz izin ile farkları bulunmamaktadır. Her iki durumda da iş sözleşmesi askıdadır ve işçilik hak ve alacaklarına etkileri benzerdir.

⁹ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.21; Fevzi Demir, "Toplu İş Sözleşmesi İle İşçinin Onayının Önceden Alınması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.2, Haziran 2006, s.108; Mustafa Alp, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005, s.228.

¹⁰ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.127; Süleyman Başterzi, **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**, Ankara, Digital Basımevi, 2007, s.169; Murat Engin, **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2003, s.107; Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.228.

¹¹ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.127.

¹² Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.127.

¹³ Süzek, **İş Hukuku**, 2020, s.675.

Öğretide ve yargı kararlarında daha çok ücretsiz iznin hukuki etkileri ve sonuçları açıklanmış ve ücretsiz iznin askı hali olduğu belirtilmiştir. Ancak genellikle ücretsiz izin ayrıca tanımlanmamış, unsurları tespit edilmemiş ve açıklanmamıştır.

Öğretideki ve Yargıtay kararlarındaki tespitler doğrultusunda ücretsiz izin; mevzuata veya iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı ve birbirine uygun rızalarına dayalı olarak, iş sözleşmesini sona erdirmemekle birlikte işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmediği, buna karşılık iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer hak ve borçların devam ettiği askı hali olarak tanımlanabilir.¹⁴

2. ÜCRETSİZ İZNİN UNSURLARI

2.1. Genel Olarak

Ücretsiz iznin hüküm ve sonuçlarının doğması için ücretsiz iznin unsurlarının ve geçerlilik koşullarının belirlenmesi önem arz etmektedir. Böylece somut olaylarda fiili durumların ücretsiz izin kapsamına girip girmeyeceği ve bu doğrultuda ücretsiz iznin hüküm ve sonuçlarının uygulanıp uygulanmayacağı tespit edilebilecektir.

Bir önceki başlıkta yapılan tanım doğrultusunda ücretsiz iznin üç unsurundan söz etmek mümkündür. Bu unsurlar tarafların temel borçlarını yerine getirmemesi, temel borçların yerine getirilmemesinde ücretsiz izne neden olan meşru sebebin bulunması ve temel borçların yerine getirilmemesi ile ücretsiz izin arasında illiyet bağının bulunmasıdır.

¹⁴ Benzer bir tanım için bkz. İzzet Otru, **İş Hukukunda Ücretsiz İzin**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012, s.26,27.

2.2. Temel Borçların Yerine Getirilmemesi

İş sözleşmesi, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen ve sürekli borç doğuran bir sözleşmedir.¹⁵ İş ilişkisi kapsamında işçinin iş görme, itaat, sadakat borçlarının karşılığında işverenin ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma borçları mevcuttur.¹⁶ Ancak iş sözleşmesine karakterini veren temel borçlar işçi için iş görme, işveren için ücret ödeme borcudur.¹⁷

Yukarıda açıklandığı üzere, ücretsiz izin askı hallerinden birisidir ve tüm askı hallerinde olduğu gibi temel borçların askıda olduğu bir dönemdir. Yani ücretsiz iznin uygulanması ile birlikte, iş sözleşmesinden doğan temel borçlar olan işçi için iş görme, işveren için ücret ödeme borçları askıya alınmış olur. Bir diğer ifade ile ücretsiz izin süresince işçi iş görmez, işveren de ücret ödemez ve bu borçların yerine getirilmemesi taraflar için haklı nedenle fesih hakkı da oluşturmaz.¹⁸ Benzer şekilde bu süre içerisinde işverenin ücret ödeme borcu olmadığı için işçinin işvereni ücret ödemediği iddiası ile temerrüde düşürmesi de mümkün değildir.

İş ilişkisinin karşılıklı yapısı nedeniyle işçinin iş görme borcunun karşılığını işverenin ücret ödeme borcu oluşturur. Ancak ücretsiz izin temel borçların yerine getirilmediği tek durum değildir. Kanun, bazı emredici hükümleri ile işçi iş görmese bile işverenin ücret ödeme borcunun devam ettiği halleri veya benzer şekilde işçinin iş görmekten kaçınma hakkını düzenlemiştir.

¹⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.242-244; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2021, s.190-91; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.65-67.

¹⁶ Bu borçlara ilişkin detaylı bilgi için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s.353 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.315 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan **a.g.e.**, s.116 vd.; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s.269 vd.; Akyiğit, **İş Hukuku**, 13. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s.177 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.149 vd.; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.155 vd.

¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.353,375.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.315, 348; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.259.

¹⁸ Süzek, **Ücretsiz İzin**, s.115;

Örneğin hafta tatili veya yıllık ücretli izin hallerinde işçi fiilen iş görmese bile işveren bugünlere ilişkin işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü altındadır. İşçinin fiilen iş görmemesine rağmen ücrete hak kazandığı bu durumlar mevzuatta numerus clausus şeklinde sayılmıştır.

İşverenin işçinin ücretini yirmi gün geçmesine rağmen ödemediği ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması durumunda da işçinin iş görmekten kaçınma hakkı mevcuttur.¹⁹ Bu gibi durumlarda da işçi iş görme borcunu yerine getirmez. Ancak iş görmediği süre için ücrete hak kazanır. Ücretsiz izin bu gibi kanunun emredici hükümleri dışında yer alan ve her iki taraf için de temel borçların yerine getirilmediği bir durumdur.

Benzer şekilde işçinin iş görmeye hazır halde bulunmasına rağmen işverenin temerrüde düşerek işi kabul etmemesi halinde de işçi ücrete hak kazanmaktadır.²⁰ Bu durum da ücretsiz izin ile farklıdır. Zira işveren temerrüdünde geçici sebepler nedeniyle işçinin iş görme iradesi bulunsa dahi işverenin işi kabul edememesi söz konusuyken ücretsiz izinde işçinin iş görmediği gibi işveren de işçiden iş görmesini istememektedir.

Ücretsiz iznin tarafların temel borçlarının yerine getirilmemesi unsurunun bir diğer ayağını ise işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesi oluşturmaktadır. Bir diğer ifade ile işçi iş görmediği gibi işveren de ücretsiz izin süresince ücret ödemez, bu sürede ücret ödemesi de beklenmez. İşçi ücretinin ödenmediği iddiası ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez veya ücretsiz izinde geçen süreye dair ücretini talep edemez.

¹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.396; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.190-192.

²⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.410; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.183.

2.3. Meşru Sebeplerin Varlığı

Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğuran hallerden birisi olarak temel borçların yerine getirilmemesini meşrulaştırır. Bununla birlikte ücretsiz izin uygulamasının başlaması için de meşru bir sebep gerekir. Bu sebep mevzuattan kaynaklanabileceği gibi tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradesinden de kaynaklanabilir.

İrade açıklaması iradenin hukuki sonuç yaratacak şekilde dış dünyaya aktarılmasıdır.²¹ İrade beyanının hukuki sonuç doğurması karşılıklı kabule ihtiyaç duyabileceği gibi tek taraflı olarak da hukuki sonuç doğurabilir.

Mevzuattan kaynaklanan sebeplerle başlanan ücretsiz izin uygulaması, bir tarafın tek taraflı iradesi ile sonuç doğuran bir durumdur. Bir diğer ifade ile kanun tarafından kendisine ücretsiz izin kullanma hakkı tanınan tarafın ücretsiz izin uygulamasına başlanacağına dair iradesini açıklaması bu durumda yeterli olacaktır. İrade beyanının karşı tarafa ulaşması ile ücretsiz iznin tüm hüküm ve sonuçları doğacaktır.

İş sözleşmesinin taraflarının temel borçlarını yerine getirmemesine neden olan ve mevzuattan doğan sebepler, analık ve gebelik hali izni, ücretsiz yol izni ve COVID-19 döneminde geçici kanunla mevzuatımızda yer bulan ücretsiz izin halidir.²² Bu sebepler mevzuatta sınırlı sayıda, şartları ayrıca belirlenerek düzenlenmiştir.

Mevzuattan doğan sebeplere dayalı ücretsiz izin uygulamasında meşru sebep doğrudan kanunda yer verilen haldir. Yani, işçinin doğum yapması yahut yıllık ücretli iznini bulunduğu yerden farklı bir yerde geçirecek olması burada meşru sebebi oluşturur.

²¹ M. Kemal Oğuzman, Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Geliştirilmiş 19. Bası, C.I, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2021, s.51; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 26. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021, s.130.

²² bkz.: aş. ikinci bölüm 1. başlık.

Tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradeleri ile hayata geçen ücretsiz izin hali de mevcuttur.²³ Bu durumda ise tek tarafın ücretsiz izin uygulanmasını istemesi yeterli değildir. İş sözleşmesinin diğer tarafının da ücretsiz izin uygulaması için iradesinin bulunması gerekmektedir.

Tarafların iradelerinin bulunması yeterli olmayıp bunun karşılıklı olması da önemlidir. Yani irade açıklamalarının tam olarak birbirine uygun olması ve karşılıklılık içermesi gerekmektedir. Aksi halde hukuka uygun bir ücretsiz izinden bahsedilemez. Yine benzer bir şekilde karşılıklı iradelerin borçlar hukuku anlamında da geçerli bulunması, bu kapsamda irade sakatlıkları hallerinin bulunmaması gerekmektedir.

İşçinin veya işverenin ücretsiz izin teklifi etmesi, hukuki açıdan icap niteliği taşımakta iken bu teklifin karşı tarafça kabul edilmesi de kabuldür. O halde bu irade beyanlarının, genel hükümler çerçevesinde sakatlanması mümkün olup irade bozukluğuna ilişkin hükümler²⁴ taraf iradelerinden kaynaklanan ücretsiz izin uygulamasında uygulama alanı bulacaktır.

Aynı zamanda ücretsiz izin, işçinin ücretini etkilediği için çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik oluşturmaktadır. Bu nedenle de çalışma koşullarında esaslı değişikliğin hangi şartlarda yapılabileceğini düzenleyen İş Kanununun 22. maddesine uygun şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir.²⁵

2.4. Ücretsiz İzin Temelinde İlliyet Bağının Mevcudiyeti

İlliyet bağından kastedilen işçinin iş görmemesi ile işverenin ücret ödememesi arasında illiyet bağının mevcut olmasıdır. Bir diğer ifade ile de her iki taraf için de

²³ bkz.: aş. ikinci bölüm 2. başlık.

²⁴ İrade sakatlığına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Oğuzman, **a.g.e.**, s.94 vd.; Eren, **a.g.e.**, s.434 vd.

²⁵ bkz.: aş. ikinci bölüm 2.2. başlık.

temel edimlerin yerine getirilmemesinin sebebini ücretsiz izin uygulaması oluşturmaktadır.

Askı hali yaratan ancak ücretsiz izin sayılmayan durumlarda,²⁶ işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı durumlarda, işverenin ekonomi gerekçelerle işçiye iş verememesi durumlarında da işçi iş görmüyor, işveren ise ücret ödemiyorsa da bu hallerde ücretsiz izinden bahsedilmez.

O halde ücretsiz izne neden olan illiyet bağı, iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçların yerine getirilmemesi, bu bağlamda işçinin iş görmemesi ile kural olarak işverenin ücret ödememesi ve her iki tarafın da bu borçlarını yerine getirmemesinin ücretsiz izinden kaynaklanan karşılıklılığının olmasıdır.

3. ÜCRETSİZ İZİN SAYILMAYAN ASKI HALLERİ

İş hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin askıya alınmasının tanımı ve koşulları düzenlenmemiştir. Benzer şekilde iş sözleşmesinin askıya alınmasının hüküm ve sonuçları da genel olarak düzenlenmemiştir. Ancak askı hallerinin bir kısmı için koşullar ve hukuki sonuçlar ayrıca mevzuatta kendisine yer bulmuştur. Bu haller çalışmamızın kapsamı dışında olsa da ücretsiz izin askı haline ve hüküm ve sonuçlarına bağlılığı nedeniyle bazı askı hallerden kısaca bahsedilmesi gerekmektedir.

Ancak tekrar belirtmekte fayda vardır ki mevzuatta düzenlenen bu askı halleri ayrı çalışmaların konusunu oluşturacağı için çalışmamızda detaylı olarak incelenmeyecektir.

²⁶ bkz.: a.ş. birinci bölüm 3. başlık.

3.1. Grev ve Lokavt Uygulaması ile İşçi Kuruluşu Yöneticiliği Hali

Grev ve lokavt toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm araçları olup kanuna uygun şekilde uygulamaya geçilmeleri²⁷ ile birlikte iş sözleşmeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun²⁸ 67. maddesinin 1. fıkrası uyarınca grev veya lokavtın sona ermesine kadar askıya alınır.

Her ne kadar bu durumda da tarafların iş görme ve ücret ödeme edimlerini ifa borçları askıya alınmışsa da bu borçlar grev ve lokavt halinde tarafların karşılıklı iradeleri ile askıya alınmamıştır. Bir diğer ifade ile iş sözleşmesi kanuni olarak, taraf iradelerinden kaynaklanmadan yahut kanunda ücretsiz iznin uygulanacağına yönelik bir düzenleme olmaksızın askıdadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. maddesi uyarınca ise işçi kuruluşunda profesyonel yönetici olduğu için işçinin işinden ayrılması durumunda da işçinin iş sözleşmesi profesyonel yöneticiliğinin bittiği tarihe kadar askıdadır.

3.2. Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma

İşçinin muvazzaf askerlik ödevi dışında silahaltına alınması veya kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işten ayrılması²⁹ kanunda özel olarak yer verilen askı hallerinden birisidir. İşK. m.31 uyarınca bu sebeplerle işinden ayrılan ve o işyerinde en az bir yıldır çalışan işçinin iş sözleşmesi, işten ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bir yıldan çok çalışmış olması halinde her fazla bir yıl için, toplamda doksan günü geçmemek üzere iki gün eklenir.

²⁷ Grev ve lokavtın koşulları ve sonuçlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz.: Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, **a.g.e.**, s.1141-1148; Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt**, 3. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s.444 vd.; Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s.539 vd.

²⁸ R.G., 07.11.2012, 28460.

²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.225; Süzek, **İş Hukuku**, s.524; Kemal Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 8. Baskı, Beta Yayınları, 2016, s.196-197.

İş sözleşmesi kanunen işveren tarafından feshedilmiş sayılana kadar geçen sürede iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır ve askı süresince işçinin ücreti işlemez. İş K. m.31/3 bu süre içinde iş sözleşmesi işveren veya işçi tarafından feshedilse bile fesih için Kanunun gösterdiği süreler askı süresinin bitiminden sonra işleyecektir. Belirli süreli iş sözleşmesi mevcut ise ve belirli süre askı süresi içerisinde bitiyor ise sözleşme sona erer.

Burada da kanundan doğan bir askı hali söz konusu olsa da kanun ücretsiz izin uygulamasını gündeme getirmemiş, askı halini belirtmiştir. Bu nedenle de anılan durum ücretsiz izin sayılamaz.

3.3. Sağlık Nedenleri³⁰ ve İş Kanundaki Diğer Haller

İşK. m.25 işverenin haklı nedenle fesih hakkını düzenlerken sevk ettiği bazı süreler için askı durumunu düzenlemiştir.

Hükmün 1. bendinin b alt bendi uyarınca işçi hastalık, kaza gibi nedenlerle işe devamsızlık ederse, işverenin haklı nedenle fesih hakkı İşK. m.17’de belirtilen ihbar sürelerine 6 hafta eklenerek bulunan süre sonunda doğar Bu süre boyunca ise iş sözleşmesi askıda olacaktır.

Benzer şekilde, 3. bendinde belirtilen işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde veya İş K. m.24/3 uyarınca işyerine bir haftadan fazla işin durması gerekiyorsa, iş sözleşmesi bir hafta için askıya alınacaktır.

Hükmün 4. bendi uyarınca ise işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması sebepleriyle devamsızlık gösteriyorsa iş sözleşmesi İşK. m.17’de belirtilen ihbar süreleri kadar askıda olacaktır.

³⁰ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 197-198; Süzek, **İş Hukuku**, s.525; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.225; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.252-253.

Tüm bu haller için kanunda düzenleme bulunmakla birlikte doğrudan askı kurumuna gönderme yapılmış, ücretsiz izinden ise bahsedilmemiştir. Bu kapsamda teorik olarak ücretsiz izin sayılmaları mümkün değildir. Ancak tüm bu hususlar için tarafların usulüne uygun olarak yapacakları anlaşma ile ilgili süreleri uzatmaları, bu uzatmanın ücretsiz izin kapsamında yapılacağını belirtmelerinde bir sakınca bulunmamaktadır.

3.4. Mevsimlik İşler

Mevsimlik iş³¹, işyerinin yılın belirli döneminde faal olduğu yahut yılın belirli dönemlerine yoğunlaşan işlerdir.³² Burada önemli olan uzun ya da kısa dönem olsa da yılın aynı dönemlerinde işin düzenli tekrarlanmasıdır.³³ Yoksa işyerinin mevsimlik çalışması önemli değildir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri niteliği itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesine uygun olsa da belirsiz süreli iş sözleşmesi de yapılabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması halinde ise işin görüldüğü “mevsim” bitiminde iş sözleşmesi sona ermez, sonraki mevsime kadar askıda kalacaktır.³⁴ Bu durumda askı döneminde işçi iş görmeyeceği gibi işveren de ücret ödemeyecektir.

İşçinin çalıştırılmadığı dönem ücretsiz izne benziyorsa da ücretsiz izin kapsamında değerlendirilmez. Çünkü mevsimlik iş sözleşmesi kurulurken taraflar bu işin mevsimlik olduğunu, bir diğer ifade ile yılın sadece belirli dönemlerinde çalıştırılacağını bilmektedir.³⁵

³¹ Monografik çalışmalar için bkz. Sevil Büyüktarakçı, **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2010; Didem Yardımcıoğlu, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021.

³² Süzek, **İş Hukuku**, s.270; Büyüktarakçı, **a.g.e.**, s.24; Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Ankara, TÜHİS Yayınları, 1998, s.103 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.95.

³³ Alpagut, **Belirli Süreli**, s.103-104; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.95; Süzek, **İş Hukuku**, s.270.

³⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.271; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.96; Y 22. HD. T. 09.12.2019, E. 2017/25992, K. 2019/22676; YHGK T. 24.06.2020, E. 2016/7-603, K. 2020/462; Y 10. HD. T. 24.02.2021, E. 2020/11586, K. 2021/2108, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

³⁵ Otru, **a.g.e.**, s.46.

Mevsimlik iş sözleşmelerinde ücretsiz izinden ancak işçinin çalıştırıldığı dönemde söz etmek mümkündür. Bu durumda çalışmamızda bahsedeceğimiz ücretsiz izin hüküm ve sonuçları doğacaktır. Ancak işçinin iş görmediği dönemde ücretsiz izinden söz etmek, iş sözleşmesinin hali hazırda askıda olması sebebiyle mümkün değildir.

3.5. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

İşK. m.34 uyarınca mücbir sebep olmaksızın ücret, ödenmesi gereken tarihten itibaren yirmi gün içinde ödenmezse işçi iş görmekten kaçınma hakkına sahiptir.³⁶ İşçinin ücretinin³⁷ ödenmediği bu dönemde çalışmaktan kaçınma hakkı kanundan doğar. İşverenin ise bu dönemde işçinin iş görmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi kanunen mümkün değildir.

İşçinin iş görmekten kaçındığı bu dönemde işverenin ücret ödeme gibi yükümlülüklerinin devam edip etmeyeceği tartışmalıdır. Zira her ne kadar kanun taslağında çalışmaktan kaçınan işçilerin çalışmadıkları süre için ücrete hak kazanacakları belirtilse de bu hüküm kanun metninde yer almamıştır.

Öğretideki bir görüş³⁸, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçındıkları sürede ücrete hak kazanmayacaklarını savunmakta iken baskın görüş³⁹ ücrete hak kazanacakları yönündedir.

³⁶ Çalışmaktan kaçınma hakkının tarihi gelişim süreci ve hukuki niteliği hakkında bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Ankara, 2020, s.49 vd.

³⁷“Ücret”in ücret eklerini de kapsayacağına ilişkin bkz. M. Polat Soyer, “İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.I, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.659-661; Şahin Çil “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.II, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.1284-1285; Süzek, **İş Hukuku**, s.396; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.281-282; Genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiyenin ödenmemesini de İşK. m.34 çerçevesinde iş görmekten kaçınma hakkı kapsamında kabul eden karar için bkz. Y 9. HD. T. 27.06.2005, E. 2005/19436, K. 2005/22753, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.190-192; Soyer, **Kaçınma Hakkı**, s.677-678.

³⁹ Çelik, Canikloğlu, Canbolat, Özkara, **a.g.e.**, s.368-383; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.155-156; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.174; Süzek, **İş Hukuku**, s.399-401.

Yargıtay işçinin İşK. m.34'ten kaynaklanan iş görmekten kaçınma hakkını kullanması durumunda işverenin ücret ödeme borcunun askıya alınacağını kabul etmektedir. Bu doğrultuda verdiği bir kararında⁴⁰, İş Kanununun kanunlaşması sırasındaki meclis görüşmelerinde işçinin iş görmekten kaçındığı dönemde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiğine dair hükmün kanundan çıkarılmış olduğuna değinmiş ve bu nedenle 34. maddenin uygulandığı dönemde işverenin ücret ödeme borcunun devam etmediğine hükmetmiştir. Yani Yargıtay görüşünü kanun koyucunun ücrete ilişkin hükümleri saklı tutmamasının bilinçli olduğu savına dayandırmaktadır.⁴¹

Yargıtay bu noktada meclis iradesini ön plana almaya çalışmışsa da bu yorum fiili ücretsiz izin uygulamasına neden olmaktadır.⁴² Zira İşK. m.22 ile işçinin çalışma koşullarında aleyhe değişikliğin tek taraflı irade beyanı ile yapılması engellenmişken İşK. m.34'ün uygulandığı dönemde ücret ödenmeyecek şeklinde yorumlanması işçinin korunmasız kalmasına neden olmaktadır. Bir diğer ifade ile bu dönemde ücret ödenmemesi işçinin rızası olmaksızın işverenin ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulması ve iş sözleşmesini askıya alması, bir anlamda da ücretsiz izin uygulamasını tek taraflı şekilde ortaya koyması demek olacaktır.

Benzer şekilde Yargıtay'ın içtihadını eleştiren öğretideki bir görüşe göre de, işçiye ücret ödenmemesi halinde işveren temerrüde düşecek ve ücret ödenmesinin kabul edilmediği noktada işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulaması gündeme gelecektir.⁴³ Bir örnekle durumu aydınlatmak gerekirse, işverenin ücretsiz izin teklifini kabul etmeyen işveren için işçiyi ücretsiz izne zorlaması, işçinin ücretini 20 gün süre

⁴⁰ Y 9. HD. T. 10.02.2005, E. 2004/13259, K. 2005/3782, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021); Kararın eleştirisi için bkz. Ali Güzel, "İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.5, 2005, s.123-146; bkz. A. Can Tuncay, "Ücret Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)", **İHSGHD**, S.6, Nisan-Haziran 2005, s.649-654.

⁴¹ Soyer, **Kaçınma Hakkı**, s.679.

⁴² Süzek, **İş Hukuku**, s.400.

⁴³ Sarper Süzek, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **AÜHFD**, C.56, S.4, 2007, s.215.

ile ödemeyerek temerrüde düşmesi ile mümkün hale gelecektir. Bu şekilde de İşK. m.22’de kanun koyucunun mevcut iradesi dolanılmış olacaktır.

Kanımızca işçinin hâlihazırda ücret ödenmemesi nedeniyle iş görmekten kaçınması söz konusuysa, hakkını aradığı ve kanunun kendisine tanıdığı bir hakkı kullandığı bu dönemde ücretin ödenmemesinin kabulü mümkün değildir. Zira bu durum işçinin iki kere mağdur olmasına yol açacağı gibi işçilerin kanunun verdiği bu hakkını kullanmaktan da kaçınmasına ve İşK. m.34’ün uygulanmayacak, manasız bir hüküm haline gelmesine neden olacaktır. Ayrıca çalışmamız kapsamında fiili ücretsiz izin sonucunu yaratan bu durumun işveren lehine, işverenin tek taraflı iradesi ile uygulamaya koyması mümkün olacaktır.

Açıklanan nedenle her ne kadar kanun yorumu açısından bu dönemde işçilerin ücret talep edebileceği kabul edilebilse de yerleşik Yargıtay içtihatlarında kabulün tam tersi olması nedeniyle bu konuda bir mevzuat değişikliğinin şart olduğu kanaatindeyiz.

Ancak her halükarda işçinin iş görmekten kaçınması durumunda da ücretsiz izin söz konusu değildir. Zira işçi kanundan doğan bir hakkını kullandığı için temel edimini yerine getirmemektedir. Burada tarafların temel edimlerini yerine getirmemesi ücretsiz izni konu alan bir iradeden yahut kanundan kaynaklanmamaktadır. Hatta temel edimlerin yerine getirilmemesinde illiyet bağı da mevcut değildir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETSİZ İZNİN KAYNAKLARI VE ÖZELLİKLİ DURUMLAR

1. MEVZUATTAN KAYNAKLANAN ÜCRETSİZ İZİN

1.1. Genel Olarak

Mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin kavramı, kanunda veya yönetmelikte düzenlemesi bulunan ve tarafların karşılıklı iradeleri aranmaksızın, yani yasal düzenlemelere dayalı olarak tek taraflı irade beyanı ile kullanılabilecek ücretsiz izni ifade etmektedir.⁴⁴

Mevzuattan kaynaklanan ücretsiz iznin, tarafların anlaşmasına dayalı ücretsiz izinden ayrılan temel yanı kuşkusuz biri yasal düzenlemeye dayanırken diğerinin tamamen taraf iradesinden kaynaklanmasıdır. Ancak dikkate çarpan bir diğer ayrım ise tarafların anlaşmasına dayalı ücretsiz izinde bir tarafın diğer tarafın iradesine aykırı olarak ücretsiz izni kullanması iş sözleşmesine aykırılık oluşturacak iken mevzuattan kaynaklanan ücretsiz iznin kullandırılmaması halinde sözleşmeye ve kanuna aykırılık oluşturacak olmasıdır.⁴⁵

Mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin, iş sözleşmesinde değişikliğe neden olmaksızın, işçinin tek taraflı irade beyanında bulunması ile hukuki sonuç doğurur. Burada işçi, yasal düzenlemelerden kaynaklanan bu hakkını kullanacağını işverenine sadakat borcu çerçevesinde bildirirse de işverenin kabulüne bağlı olmaksızın ücretsiz izin hakkını kullanmaktadır.

⁴⁴ Otru, **a.g.e.**, s.26.

⁴⁵ Otru, **a.g.e.**, s.96.

Yargıtay da mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin hallerinde işçinin “tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak” ücretsiz izne ayrılabilmesine karar vermiştir.⁴⁶

Sonuç olarak aşağıda detayları açıklanacak COVID-19 süresi için getirilen ücretsiz iznin, analık hali ile gebelik izninin ve ücretsiz yol izninin kullanılması, mevzuatın tanıdığı bir hakkın kullanımı olarak, sözleşmede yer alan bir hükmün uygulanmasıdır ve taraf anlaşmasına dayalı çalışma koşullarında değişiklik oluşturmaz.⁴⁷

1.2. Analık Hali İzni

İş Kanunun 74. maddesinin 1. fıkrası, doğum halinde kadın işçiye, ölümü durumunda eşine ve evlat edinme halinde eşlerden birisi için çalıştırma yasağı düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2. ve 6. fıkralarında ise seçimlik olarak, 1. fıkradaki sürelerin bitiminden itibaren işçinin kullanabileceği ücretsiz izin halleri düzenlenmiştir.

İşK. m.74/2’de doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren, çocuk hayatta ise çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde belirli sürelerle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Bu süreler birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün, çoğul gebelik halinde bu sürelere otuzar gün eklenir ve çocuğun engelli doğması halinde ise üç yüz altmış gündür.

Bu noktada İşK. m.74/3 metninin incelenmesi gerekmektedir. Hükümde yukarıda belirtilen sürelerin hekim raporu ile işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine göre

⁴⁶ Y 9. HD. 13.09.2009, E. 2008/36349, K. 2009/20734; Y 22. HD. 10.11.2014, E. 2014/28783, K. 2014/30841, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

⁴⁷ Efe Yamakoğlu, Eda Karaçöp, “İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan)**, C. XX, S. 1, 2014, s.484.

doğumdan önce ve sonra artırılabilceğı düzenlenmiştir. Bu hüküm, İşK. m.74/2 hükmü ek fıkra olarak madde metnine 6663 sayılı Kanun'un⁴⁸ 22. maddesi ile dâhil edilmeden önce ikinci fıkra olarak maddede yer almakta ve sadece birinci fıkradaki sürelerin hekim raporu ile artırılabilceğini düzenlemekteydi. Ancak ikinci fıkranın sonradan madde metnine dâhil olması ile ikinci fıkra da belirlenen ücretsiz izin sürelerinin de hekim raporu ile artırılmasının mümkün olup olmadığı incelemesini zorunlu kılmıştır.

Gerek kanun sistematığı açısından 3. fıkranın 2.fıkradan sonra gelmesi gerek fıkra lafzının “yukarıda öngörülen süreler için” ifadesi ile başlaması nedeniyle 2. Fıkra da belirtilen ücretsiz izin halinin de hekim raporu ile uzatılabilceğinin kabulü mümkün olsa da hekim raporları, işçilerin çalışılmaması gereken süreleri belirlemekte yarım çalışmanın düzenlendiği 2. fıkranın bu kapsama dâhil edilmesinin mümkün olmayacağı ortadadır.⁴⁹ Bu 3. fıkra ile 2. fıkranın yerlerinin değiştirilmesi suretiyle yahut 3. fıkranın 1. fıkranın sonuna ek cümle olarak eklenmesi sureti ile yeniden bir düzenlemeye gidilmesi daha doğru olacaktır.

İşK. m.74/2 hükmü ile seçimlik bir hak olarak düzenlenen İşK. m.74/6 uyarınca ise isteğı halinde kadın işçiye, üç yaşını doldurmamış çocuğı evlat edinilmesi halinde eşlerden birine, hükmün birinci fıkrasında belirlenen on altı veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

İşçi öncelikle 2. fıkra uyarınca yarım çalışma hakkını kullanabilecek, akabinde 1. fıkradaki sürelerden sonra başlamak üzere 6 aydan kalan süresini de kullanabilecektir. Yahut öncelikle 6. fıkra uyarınca 6 aylık süre ile ücretsiz izne çıkmış, ancak 2. fıkra da belirtilen süreler içerisinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izne çıkmak istediğini ifade etmişse, 1. fıkradaki sürelerin bitiminden itibaren sayılacak 2. fıkra da

⁴⁸ R.G. 10.02.2016, 29620

⁴⁹ Saim Ocak, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneğı Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, C.3, S.6, s,185.

öngörülen süreler için çalışma süresinin yarısına kadar ücretsiz izne çıkması mümkün olacaktır.⁵⁰

Çocuğun bakımının sağlanması ve işçinin sağlığının korunması analık haline ilişkin düzenlemenin temel amacıdır.⁵¹ Maddede belirtilen süreler işçinin talep edebileceği en üst süre olup kadın işçi daha kısa süre ücretsiz izin talep edebilecektir. Ayrıca madde metninde belirtilen sürelerin asgari süreler olduğunun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine arttırılmasının her zaman mümkün olduğunun altını çizmek gerekmektedir.⁵²

Bu izinlerin kullanımı işverenin kendiliğinden işçiyi ücretsiz izne çıkarması ile gerçekleşmez; işçinin 74. maddenin 1. fıkrasında belirtilen sürelerin bitiminin akabinde makul bir süre içerisinde işverenden talep etmesi şarttır.⁵³

İşverenin, işçinin kanunda belirtilen süre için talep edeceği ücretsiz izne karşı çıkması gibi bir hakkı bulunmamaktadır.⁵⁴ Bir diğer ifade ile 74. maddede düzenlenen ücretsiz izin haklarını kullanmak isteyen işçiye işverenin izin vermemesi halinde işçi yine de işverene bildirimde bulunarak ücretsiz izne ayrılabilir.⁵⁵ Benzer şekilde, ücretsiz iznini kullandırmayan işverenin davranışı İŞK. m.74'e aykırılık teşkil edeceğinden işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi iş güvencesine tabi işçiler için işverenin haksız feshinden söz edilerek işe iade hükümleri uygulama alanı bulabilecektir.⁵⁶

⁵⁰ Ocak, **a.g.m.**, s.194-195.

⁵¹ Münir Ekonomi, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 22, 2009, s.26.

⁵² Süzek, **Askı**, s.68.

⁵³ Talebin süresine ve öğretideki görüşlere dair detaylı bilgi için bkz. Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık", **İş ve Hayat Dergisi**, C.2, S.4, 2016, s.106.

⁵⁴ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.486.

⁵⁵ Y 9. HD. 13.09.2009, E. 2008/36349, K. 2009/20734; Y 22. HD., 10.11.2014, E. 2014/28783, K. 2014/30841, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

⁵⁶ Y 9. HD. 13.09.2009, E. 2008/36349, K. 2009/20734, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

1.3. Ücretsiz Gebelik İzni

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik⁵⁷ 7. maddesinin 3. fıkrasında sağlık raporunda gebe işçinin sağlığına daha uygun bir işte çalıştırılması öngörülmüşse ancak böyle bir iş imkânı mevcut değilse işçinin talebi ile işçiye ücretsiz izin verilmesi düzenlenmiştir.

Söz konusu hükmün uygulanmasına çok fazla rastlanmasa da⁵⁸ bu hüküm ile de işçinin talebi ile işverenin rızası olsun olmasın, sağlık raporu uyarınca ücretsiz izin verilmesi düzenlenmiştir.

1.4. Ücretsiz Yol İzni

Yıllık ücretli izin uygulamasını düzenleyen İş Kanunu'nun 56. maddesinin 6. fıkrasında yıllık ücretli iznini işyerinin kurulduğu yerden başka yerde geçirecek olanlara verilecek ücretsiz yol izni düzenlenmektedir. Hükme göre işçinin talep etmesi ve bu durumu belgelemesi halinde gidiş ve dönüşlerinde yolda geçirilecek süreler için işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Bu düzenleme, ayrıca gün izni verilmemesi halinde işçinin dinlenmesine engel olacağı için yıllık ücretli iznin işçinin dinlenmesi amacına da uygundur.⁵⁹

Yıllık ücretli iznin bölünerek kullanıldığı durumlarda, her bir parça için ayrıca dört güne kadar izin verilmeyecek, toplam 4 günle sınırlanacaktır.⁶⁰ Tabii ki bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile bölünerek kullanılan yıllık ücretli izinlerde, her bir bölüm için dört

⁵⁷ R.G., 16.08.2013, 28737.

⁵⁸ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.491.

⁵⁹ Ercan Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2000, s.262; Barış Duman, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021, s.163.

⁶⁰ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.266.

günlük ücretsiz yol izni verileceği kararlaştırılabileceği gibi dört günlük süre uzatılabilir.

Emredici şekilde düzenlenen hükümde işverenin bu izni kullandırmaması söz konusu olamaz.⁶¹ Ancak iznin kullandırılması için işçinin işverenden talepte bulunması ve talepte bulunurken yıllık ücretli iznini işyerinden başka bir yerde geçireceğini belgelendirerek bu belgeleri işverene sunması şarttır. Aksi halde işverenin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmesi zorunluluğu olmayacaktır.⁶²

Kanun metninde 4 güne kadar ücretsiz yol izni verilmesi gerektiği ifade edildiği için işyeri ile yıllık ücretli iznin geçirileceği yer arasındaki mesafe ve geliş-gidiş süreleri düşünülerek 4 güne kadar makul bir süre işveren tarafından belirlenecektir.⁶³

İşçinin işyerinden uzak bir yerde yıllık ücretli iznini geçireceğini belgelemesi gerekse de her zaman belgeleme mümkün olmaz. Örneğin kişisel aracı ile işyerinin bulunduğu yerden başka yere giden ve oradaki aile evinde yahut yazlık vb. yasal ikameti dışındaki kendi evinde kalan işçinin önceden belge sunması da bu iznini belgelemesi de mümkün olmayacağı için bu durumda işçinin beyanının esas alınması gerekebilir.⁶⁴ Bu durumda işçinin işverene sunduğu yazılı yıllık ücretli izin zamanı talebinde yol izni istediğini de bildirmesi yeterli sayılmalıdır.⁶⁵ Ancak işveren işçiden yıllık ücretli izinden döndükten sonra market, benzinlik harcaması gibi bir belge göstermesini isteyebilir.⁶⁶

⁶¹ Y 7. HD. 9.12.2013, E. 2013/14422, K. 2013/21389, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

⁶² Duman, **a.g.e.**, s.164.

⁶³ Duman, **a.g.e.**, s.164; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.344.

⁶⁴ Otru, **a.g.e.**, s.99.

⁶⁵ Duman **a.g.e.**, s.165.

⁶⁶ Duman, **a.g.e.**, s.165.

Bu noktada iznini başka bir yerde geçirmeyecek olmasına rağmen işçinin ücretsiz yol izni almasının sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği ve işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini mümkün kıldığı için altını çizmek gerekmektedir.⁶⁷

Yıllık ücretli izin için verilecek ücretsiz izne ilişkin İş Kanunu ile benzer bir düzenleme Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinin 6. fıkrasında da mevcuttur. Hükme göre gemiadamı, işveren veya işveren vekilinden yedi güne kadar ücretsiz yol izni isteyebilir. Ancak bu düzenlemende, İş Kanununda yer alan mevcut işyerinden uzak bir yerde iznini geçirecek olma şartının olmadığı için, bu nedenle gemiadamının, İş Kanununa tabi işçilerden farklı olarak, her halükarda yedi güne kadar ücretsiz izin isteyebileceğinin altını çizmek gerekmektedir.

1.5. COVID-19 Süresinde Geçici Maddeden Kaynaklı Ücretsiz İzin

1.5.1. Genel Olarak

2019 yılının aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde tespit edilen ve akabinde dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiştir. Bu özel dönemde hayatın diğer alanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da bazı geçici tedbirlere başvurulması zorunluluğu doğmuştur. Bu kapsamda salgının çalışma hayatındaki olumsuz etkilerin giderilmesi için 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"⁶⁸ yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile İş Kanununa geçici madde 10 eklenmiş ve hükmün birinci fıkrasında işverenlere bazı durumlar haricinde iş sözleşmesini fesih yasağı getirilirken ikinci fıkrasında işverene işçiyi tek taraflı iradesi ile ücretsiz izne çıkarma hakkı tanınmıştır.

⁶⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.878; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.851-862; Duman, **a.g.e.**, s.166-167.

⁶⁸ R.G., 17.04.2020, 31102.

7244 sayılı Kanun ile İş Kanunu'na eklenen 10. geçici maddenin 2. fıkrası ile işverenlere madde yürürlük tarihi olan 16.04.2020 tarihinden itibaren üç aylık süre geçmemek üzere işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma hakkı getirilmiş olup ücretsiz izin uygulaması yapılmasının işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği düzenlenmiştir.

Madde metninde belirtilen üç aylık süre, çeşitli Cumhurbaşkanlığı Kararları ile defalarca uzatılmış olup maddenin uygulanma süresi nihai olarak 30.06.2021 tarihinde sona erdirilmiştir. Böylelikle 16.04.2020 ile 30.06.2021 tarihleri arasında işverenin İş Kanunu geçici 10. maddesi kapsamında işçileri ücretsiz izne ayırma hakkı tanınmıştır.

Her ne kadar geçici madde kısıtlı bir süre için getirilmişse de salgında geçirilen süre, çalışma hayatında yarattığı olumsuzluğun boyutları nedeniyle çalışmamız kapsamında ücretsiz izne ilişkin düzenlemeler incelenmeye muhtaçtır.

1.5.2. 7244 Sayılı Kanun Öncesi Dönem

7244 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, salgının ortaya çıkmasından sonra, işverenler işçilere yönetim hakkı çerçevesinde mevcut yıllık ücretli izinlerini ve ertesi yılda kullanılacak yıllık ücretli izinleri kullandırmış, bazı işyerlerinde uzaktan çalışma, ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulamaları yapılmıştır. Bazı işçilerin ise iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Fesih dışında başvuru alan önlemler ve yöntemler feshin son çare olması ilkesine de uygun olarak gerçekleşmiştir.⁶⁹

Bu dönemde gerçekleşen ücretsiz izin uygulamaları bireysel olarak işçiler ile işverenlerin anlaşmasıyla veya birtakım işçi sendikaları ile yapılan anlaşmalarla yapılmıştır. İşçiler işlerini kaybetmemek için bu uygulamayı kabul etseler de yasal

⁶⁹ Gülsevil Alpagut, "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Editör: Gülsevil Alpagut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.61-63.

temelden yoksun ve genel sağlığı korumayan fiili bir uygulama olmaktan öteye gidememiştir. 7244 sayılı Kanun ise salgının yarattığı ekonomik gerçeğe cevap vermek üzere getirilmiştir.⁷⁰

Özetle salgından sonra, 7244 sayılı Kanun'dan önceki dönemde yapılan ücretsiz izin uygulamaları ancak tarafların karşılıklı irade beyanlarının uyuşması halinde çalışmamızın ikinci bölümünün ikinci kısmında taraf iradelerine dayalı olarak ücretsiz izin uygulaması başlığı altında incelenen koşullara bağılı olarak gerçekleştirilmekte ve çalışmamızın üçüncü bölümünde incelenecek sonuçları doğurmaktaydı.

1.5.3. 7244 Sayılı Kanun Sonrası Dönem

1.5.3.1. Ücretsiz İzin Uygulaması

İş Kanunu'na eklenen geçici madde 10/2 uyarınca işverene işçileri tek taraflı bir işlemle, kanuni süre sonuna kadar veya kısmi süreli olarak ücretsiz izne ayırma hakkı verilmiştir. Burada taraf iradeleri önem arz etmemektedir. İşçiler, işverenin ücretsiz izin kararına uymak zorundadır. Ücretsiz izin nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakları da bulunmamaktadır.

Ücretsiz izin uygulamasının işçiye bildirimi noktasında kanunda özel bir usul öngörülmemiştir. Bu nedenle yazılı/sözlü bildirim veya duyuru şeklinde bildirim yapılabilir. Ancak bu bildirimde ücretsiz iznin süresi ve uygulama şekli belirtilmelidir. Süre sınırı konulmamışsa kanunun bildirdiği son güne kadar uygulanacağı kabul edilmelidir.⁷¹ Sürenin sonunda işçi davet edilmesine gerek olmaksızın işe başlayacaktır.

⁷⁰ Tankut Centel, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.43, 2020, s.20.

⁷¹ Şahin Çil, **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020. s.210.

Geçici madde ile hem iş ilişkisinin ve istihdamın⁷² hem de toplum sağlığının korunması amaçlanmaktadır.⁷³ Maddenin salgının yarattığı etkilerin minimumda tutulması amacıyla geçici bir dönem için getirilmesi nedeniyle işverenin bu uygulamaya başvurmasında kısıtlayıcı yorumlardan kaçınılması isabetli olacaktır.⁷⁴

Kanunda ücretsiz iznin uygulanması herhangi bir şarta bağlanmamıştır. Madde metninde salgından etkilenmeyen işverenlerin ücretsiz izin uygulaması yapması açık bir şekilde engellenmemiştir.⁷⁵ Ancak salgın nedeniyle getirilen bir düzenleme söz konusu olduğu için, amaca uygun bir yorumla⁷⁶, salgından etkilenmeyen veya salgının etkisi sona ermiş işyerlerinde işverenin bu hakkının kullanması/kullanmaya devam etmesi iyi niyet kurallarına aykırılık olarak değerlendirilebilir.⁷⁷ Bu durumda işçi, ücret farkını işverenden talep edebileceği gibi⁷⁸ haksız fesih hükümlerinin de uygulanmasına yol açılabilir.⁷⁹

İşveren ücretsiz izin hakkını kullandığı sırada, ücretsiz iznin uygulandığı birimlere yeni işçi alıyorsa veya ücretsiz izne çıkarmadığı işçilerin çalışma saatlerini arttırıyorsa, burada işverenin ücretsiz izin hakkını kötüye kullanması söz konusu olacağı için⁸⁰ ücretsiz izne ayrılan işçiler ücret farkını isteyebileceklerdir.⁸¹ Ancak işyerinde ücretsiz izne çıkarılan işçiden farklı bir ihtiyaç varsa işçi alımına engel bulunmamaktadır.⁸²

⁷² Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.82.

⁷³ Eda Manav Özdemir, "Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.43, 2020, s.133.

⁷⁴ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.82.

⁷⁵ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.21.

⁷⁶ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.22; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.655-658.

⁷⁷ İşverenin salgından olumsuz etkilenmemesini iyi niyet kurallarının ihlali olarak ifade edilemeyeceği ve işverenin salgından etkilendiğinin ispatlanmasının gerekmediği yönündeki karşı görüş için bkz. Çil, **Koronavirüs**, s.210.

⁷⁸ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.83.

⁷⁹ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.22.

⁸⁰ Çil, **Koronavirüs**, s.212.

⁸¹ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.87.

⁸² Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.87.

İşveren işyerindeki tüm işçileri ücretsiz izne çıkarmak zorunda olmayıp bir kısım işçileri için bu uygulamaya başvurması mümkündür. Ancak İşK. m.5 doğrultusunda eşitlik ilkesine uyması şarttır.⁸³ Hukuken haklı gerekçesi olmaksızın ücretsiz izne çıkarmada işçiler arasında farklılık yaratamaz. Ayrıca ücretsiz izne çıkardığı işçilerin bir kısmı için nakdi ücret desteğine başvurulurken bir kısmı için başvurulmaması da işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiğini gösterir.⁸⁴ Bu durumda da işçinin ücret farkını isteme hakkı doğacaktır.

Her ne kadar 7244 sayılı kanun ile İş Kanunu'na geçici madde eklenmişse de bu hüküm sadece İş Kanunu'nun 4. maddesinde belirtilen İş Kanunu'na tabi iş ilişkileri için değil, Deniz İş Kanunu⁸⁵, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁸⁶ ve Türk Borçlar Kanununa⁸⁷ tabi iş ilişkileri için de uygulama alanı bulacaktır.⁸⁸ Kanun kapsamında olmayan ilişkilerin de dâhil edilmesi öğretide kanunların uygulama kapsamını düzenleyen maddelerinin manasızlaşacağı⁸⁹ ve ortaya çıkan durumun hukuki güvenlik ve belirliliğinin zedeleneyeceği⁹⁰ yönünden eleştirilmektedir.

1.5.3.2. Nakdi Ücret Desteği ve Kısa Çalışma

7244 sayılı Kanun ile ayrıca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na⁹¹ geçici madde 24 eklenmiştir. Hüküm ile 16.04.2020 tarihinde iş sözleşmesi bulunmakla birlikte İş Kanunu'nun geçici 10. maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve

⁸³ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.82; Çil, **Koronavirüs**, s.210-212; Centel, **Covid-19 Salgını**, s.21; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.655-658.

⁸⁴ Çil, **Koronavirüs**, s.213.

⁸⁵ R.G., 29.04.1967, 12586.

⁸⁶ R.G., 20.06.1952, 8140.

⁸⁷ R.G., 04.02.2011, 27836.

⁸⁸ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.21; Seçkin Nazlı, "COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.7, 2020, s.253.

⁸⁹ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.21.

⁹⁰ Nazlı, **a.g.m.**, s.253.

⁹¹ R.G., 08.09.1999, 23810.

kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere nakdi ücret desteği verilmesi düzenlenmiştir.

İlgili düzenleme ile COVID-19 dönemi için işverenlere bir anlamıyla kısa çalışma uygulamasına geçme ve ücretsiz izin uygulamasına başvurma arasında seçimlik hak tanınmıştır.⁹² İşverenlerin kısa çalışma ödeneği kapsamında olan işçileri kısa çalışmadan faydalandırmaksızın doğrudan ücretsiz izne ayırması durumu doktrinde tartışmalıdır.

Öğretideki bir görüş kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki meblağ farkının ciddi boyutta olması nedeniyle bu uygulamanın çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılabileceğini ifade etmektedir.⁹³

Öğretide kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki meblağ farkına dikkat çeken bir diğer görüşe göre⁹⁴ ise her somut olay için ayrıca kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarına bakmak gerekmektedir. Bu görüşe göre kısa çalışmaya geçmiş bir işyerinde, yasal koşullar sona ermedikçe bu uygulamanın bırakılıp ücretsiz izin hakkı kullandırılması işverenin kötü niyetini gösterecek ve bu gibi durumlarda kısa çalışma ücreti ile nakdi ücret desteği arasındaki farkın talep edilebileceği kabul edilecektir.⁹⁵ Ancak sadece iki ödenek arasındaki meblağların farklılığı yeterli olmayacak, ayrıca işverenin kötü niyetle hareket ettiğinin ispatı da gerekecektir.⁹⁶

⁹² Nazlı, **a.g.m.**, s.260; Manav Özdemir, **a.g.m.**, s.134; Kısa çalışmadan yararlanan işçilerin nakdi ücret desteği alamamasına yönelik eleştiri için bkz. Nazlı, **a.g.m.**, s.261-262; Ücretsiz izin hakkının kısa çalışma uygulaması ile seçimlik olarak düşünülmemesi ve salgından etkilenen işyerleri ile sınırlı tutulması yönündeki görüş için bkz. Centel, **Covid-19 Salgını**, s.22.

⁹³ Levent Akın, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", **Çimento İşveren Dergisi**, C.XXXIV, S.3, 2020, s.53.

⁹⁴ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.22.

⁹⁵ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.84; Centel, **Covid-19 Salgını**, s.22.

⁹⁶ Centel, **Covid-19 Salgını**, s.22.

Öğretideki karşıt görüş ise İş Kanunu'nun geçici 10. maddesinde kısa çalışma uygulaması olmaksızın doğrudan ücretsiz izin hakkının kullanılmasının yasaklanmadığına dikkat çekmektedir. Bu görüşe göre kanunda açık bir yasaklama bulunmadığı için işverenin dürüstlük kuralına aykırı davranışından söz edilemeyecektir.⁹⁷

Kanaatimizce kanun hiçbir hakkın kötüye kullanılmasına müsaade etmeyeceği için, açıkça ve ayrıca bir yasaklama olmasına gerek olmaksızın, işverenin kendisine tanınan ücretsiz izin hakkını kötüye kullanması durumunda işverenin dürüstlük kurallarına aykırı davranışının bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bu nedenle kötü niyetin kanıtlanması halinde işçilerin kısa çalışma ücreti ile nakdi ücret desteği arasındaki farkı talep etmesi mümkündür.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı olan işçilerden bir kısmı bu ödenekten yararlandırılıyorken bir kısmı ücretsiz izine ayrılıyorsa, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışı söz konusu olacaktır.⁹⁸ Bu noktada da işçilerin kısa çalışma ücreti ile nakdi ücret desteği arasındaki farkı talep etmesi mümkündür.

1.5.3.3. Geçici Madde 10 Kapsamında İşçinin Fesih Hakkı

İş Kanunu'na eklenen geçici madde 10 çerçevesinde işverenin ücretsiz izin uygulamasını başlatması ile işçinin iş sözleşmesini bu nedenle feshedemeyeceği öngörülmüştür. Düzenleme ile işveren kıdem tazminatı, devlet işsizlik ödeneği yükünden korunmuştur.⁹⁹

İşçinin süreli fesih hakkını kullanması, kıdem tazminatı talep hakkı doğurmayacağı için kanunu dolanmak olarak düşünülmemeli ve işçinin süreli fesih hakkını bu sürede

⁹⁷ Çil, **Koronavirüs**, s.210.

⁹⁸ Manav Özdemir, **a.g.m.**, s.134.

⁹⁹ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.87; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.255.

kullanabileceği kabul edilmelidir.¹⁰⁰ Aksi kabul işçinin uzun bir süre ücret almaksızın hayatını idame etmeye zorlanması ve yeni işe girme hakkının sınırlanması sonucunu doğuracaktır.

İşçinin fesih hakkına yönelik sınırlama, İşK. m.24/II ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller için geçerli değildir. Bir diğer ifade ile İşK. m.24/II'de yer alan sebeplerle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi, geçici madde 10'da belirlenen sürelerde de mümkündür. Ancak bu süre boyunca kanuna dayalı işçinin çalıştırılmaması ve ücretinin ödenmemesi söz konusu olacağı için ilgili maddede yer alan ve işçiye çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle fesih hakkı tanıyan düzenleme gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkün değildir.

İşverenin nakdi ücret desteğine başvurmaması yahut kısa çalışmadan yararlandırılmaması halinde işçinin haklı nedenle fesih hakkının bulunup bulunmadığının da bu noktada incelenmesi gerekmektedir. İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamına dürüstlük kuralına uygun olarak işçilerin menfaatinin korunması, bu doğrultuda işverenden beklenen davranışlarda bulunması da girmektedir.¹⁰¹ İşçileri kısa çalışma ödeneğinden yararlanması için gerekli prosedürün yahut nakdi ücret desteğinin sağlanması için SGK'ya doğru kodlarla bildirim de işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bu nedenle işverenin aksi yöndeki tutumunun işçi açısından haklı nedenle fesih hakkını doğuracağı kabul edilmelidir.

Benzer şekilde, işverenin objektif bir nedeni olmaksızın eşit davranma borcuna aykırı olarak bir grup işçi için ücretsiz izin hakkını kullanması da işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmekle iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilebileceği kabul edilmelidir.¹⁰²

¹⁰⁰ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.88.

¹⁰¹ Nazlı, **a.g.m.**, s.265-266.

¹⁰² Çil, **Koronavirüs**, s.212-213; Nazlı, **a.g.m.**, s.256.

İşK. m.24/III'de düzenlenen işçinin zorlayıcı nedenle fesih hakkı, işçinin bir hafta süre yarım ücrete hak kazanması ve akabinde işverenin ücret ödeme borcunun olmaması sebepleriyle ücretsiz izne benzetmekle bu hakkın kullanımı 7244 sayılı Kanun'un getiriliş amacına aykırılık teşkil edeceğinden kullanılmaması gerekmektedir.¹⁰³

Sözleşmenin ikale yolu ile sona erdirilmesi, ikalenin bir fesih yöntemi olmaması nedeniyle bu sürede mümkün sayılmalıdır. Ancak yapılacak ikale sözleşmesinde de Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında belirtilen şartlara uyulması gerekecektir.¹⁰⁴ Bir diğer ifade ile işverenin ikalenin hukuki sonuçları hakkında işçiyi bilgilendirmesi ve ikale karşılığı işçinin "makul bir yarar" elde etmesi aranacaktır.¹⁰⁵

Bununla birlikte SGK ve Bakanlık uygulamasında geçici 10. madde kapsamındaki fesih yasağının denetimi işçinin niçin işten çıktığını gösteren işten çıkış kodları¹⁰⁶ ile yapılmakta ve bu kapsamda ikale ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi de fesih yasağı kapsamında sayılmaktadır. Şöyle ki ikale ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, anılan işten çıkış kodlarından "diğer nedenler" başlığına sahip 22 numaralı kod ile işveren tarafından SGK'ya bildirilmektedir. İlgili 22 numaralı kod da fesih yasağının kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle SGK uygulaması, işten çıkış kodlarındaki eksiklik nedeniyle hatalı olarak ikale yolu ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesini kapsayacak şekilde şekillenmiştir.

¹⁰³ Alpagut, **Pandeminin Etkisi**, s.89.

¹⁰⁴ Y 11 HD. T. 14.04.2021, E. 2020/6252, K. 2021/3641; Y HGK T. 11.02.2021, E. 2016/22-2367, K. 2021/71, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (17.03.2022).

¹⁰⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.533-535.

¹⁰⁶ Söz konusu kodlar, Sosyal Güvenlik Kurumunun 22.02.2013 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelgesi ile tespit edilmiştir.

1.5.3.4. Geçici Madde 10 Ücretsiz İzninin Sonuçları

Ücretsiz izne çıkarma hakkı İş K. geçici madde 10 ile işverene tanınırken isabetsiz bir şekilde hukuki sonuçlarına dair özel düzenleme getirilmemiştir. Ancak ücretsiz iznin sözleşmenin askıya alınması nedeniyle içerdiği sonuçlar burada da doğacaktır.¹⁰⁷

Geçici 10. madde kapsamında uygulanan ücretsiz izinde geçirilen süreler İş K. m.55/1'in j bendi kapsamında çalışılmış sürelerden sayılacağı için yıllık ücretli izin süre hesabına dâhil edilecektir. Kanunen de aksine bir düzenleme getirilmediği için ücretsiz iznin işveren tarafından verilen diğer izinler kapsamında yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmasında kanunen engel bulunmamaktadır.¹⁰⁸

Kıdem tazminatı bakımından ise geçici maddenin düzenlendiği koşullar dikkate alınmalıdır. Geçici madde 10 kapsamında ücretsiz izne çıkarma, iş ilişkisinin salgın döneminde devam etmesi için getirilmiş özellikli bir düzenlemedir. Bu sürede aslında işçi iş görmeye hazır olup kendi kusurundan kaynaklanmayan nedenlerle, maddi koşullar sebebiyle iş görme borcunu yerine getirememektedir. Bu bağlamda ücretsiz izin süresi, iş ilişkisi devam ettiği ve aksine de düzenleme bulunmadığı için kıdem tazminatının hesabına esas alınabilmelidir.¹⁰⁹

Yargıtay yerleşik içtihadında kıdem tazminatına esas sürelerin hesabında işçinin fiilen çalıştığı ve İşK. m.55'e göre çalışmış sayılan sürelerin esas alınması gerektiği görüşünü benimsemekte, askıda geçen sürelerin ise kıdem tazminatına esas olamayacağını belirtmektedir.¹¹⁰ Yargıtay'ın bu görüşüne ilişkin detaylı açıklama çalışmamızın

¹⁰⁷ bkz.: aş. üçüncü bölüm 1. başlık.

¹⁰⁸ Akın, **Covid-19**, s.53; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.256.

¹⁰⁹ Aynı yönde bkz. Centel, **Covid-19 Salgını**, s.23; Süzek, **İş Hukuku**, s.773-775, Süzek, **Askı**, s.116; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.255.

¹¹⁰ Y 9 HD. T. 04.03.2020, E. 2016/15183, K. 2020/3692; Y 9. HD. T. 23.02.2021, E. 2021/595, K. 2021/4658; Y 9. HD. T. 25.02.2021, E. 2021/463, K. 2021/112, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

ilerleyen bölümlerinde incelenecektir.¹¹¹ Ancak geçici 10. madde kapsamındaki sürelerin özellikli durumu göz önüne alınarak en azından bu sürelere ilişkin içtihat değişikliğinin zorunlu olduğu kanaatindeyiz.

2. TARAF ANLAŞMASINA DAYALI ÜCRETSİZ İZİN

2.1. Genel Olarak

Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askı hallerinden birisi olarak içtihat ve öğretide kabul edilen bir yöntem olmakla birlikte, çalışmamızda defalarca vurgulandığı üzere mevzuatta açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak tarafların anlaşması ile ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin devamlılığını sağlayan önemli yöntemlerden birisidir ve bu nedenle de üzerinde detaylı inceleme yapmayı gerektirmektedir.

Bu bağlamda ücretsiz izin uygulamasına başlanması, devamı ve sonuçlanmasına ilişkin belirlemeler yapmak, tarafların haklarının tespit edilmesi önemlidir. Ücretsiz izin süresince taraf hakları ile ücretsiz iznin sona ermesi farklı bir başlıkta incelenecektir. Bu başlık altında ise ücretsiz izne başlamanın koşulları, hukuka aykırı ücretsiz izin uygulamaları ile ücretsiz iznin süresi gibi tartışmalara yer verilecektir.

2.2. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Kapsamında Taraf Anlaşmasına Dayalı Ücretsiz İznin Hukuki Niteliği

2.2.1. Genel Olarak Çalışma Koşulu Değişikliği¹¹²

¹¹¹ bkz.: aş. üçüncü bölüm, 1. kısım, 4. alt başlık.

¹¹² Çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin detaylı bilgi için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, **III. Yılında İş Yasası**, İstanbul, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, 2005, s.104-131; Fatih Uşan, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, **Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, DEÜHFD**, C.IX, Özel Sayı, 2007, s.211-271; Ramazan Yücel, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S.1, 2017, s. 49-67; Ufuk Aydın, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.8, 2007,

Çalışma koşulları, Anayasa, mevzuat, toplu veya bireysel iş sözleşmesi, iç yönetmelikler, işyeri uygulamalarından doğan işçi ile işveren ilişkilerinin bütünüdür. Bu kapsamda iş görme ve ücret borcu başta olmak üzere işin nerede, ne zaman, ne kadar süre ile görüleceği, yıllık izin süreleri, ara dinlenmeleri, sosyal yardımlar vb. hususlar çalışma koşullarındandır.¹¹³

İş sözleşmelerinin zamana ayak uydurmaları, böylelikle yıllar içerisinde devamlılığının sağlanması amacıyla bazen sözleşme değişiklikleri mecburi olmaktadır.¹¹⁴ Devam eden bir iş sözleşmesinin taraf anlaşmasına dayalı olarak ve kanunun öngördüğü yöntemle uygun, ileri etkili şekilde değiştirilmesi çalışma koşullarında değişikliği oluşturmaktadır.

İşverenlerin işletme gereklilikleri için sıklıkla başvurdukları çalışma koşullarının değişikliği, işçi aleyhine sonuç yaratma ihtimali nedeniyle, taraf iradelerinin dengesinin korunması amacıyla kanunen bazı sınırlamalara tabi tutulmak istenmiştir.

Çalışma koşullarının değiştirilmesi gerekliliği henüz iş sözleşmesi kurulurken düşünülebilir. Bu hallerde iş sözleşmesine ileride yapılabilecek değişikliklerle ilgili öğretide ve yargı kararlarında “değişiklik kayıtları” denilen hükümler konulabilir.^{115 116}

s.41-54; K. Pınar Durmaz, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.

¹¹³ YHGK T. 22.02.2017, E. 2015/9-307, K. 2017/324; Y 22. HD. T. 11.06.2019, E. 2016/15101, K. 2019/12624; YHGK T. 18.03.2021, E. 2021/9-112, K. 2021/294, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

¹¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.223; Durmaz, **a.g.e.**, s.80.

¹¹⁵ YHGK T. 11.10.2006, E. 2006/9-613, K. 2006/644, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021); Kararın incelemesi için bkz. Ufuk Aydın, “4857 sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.5, 2007, s.57; 2006 tarihli kararı da konu alan güncel karar için bkz. YHGK T. 18.03.2021, E. 2021/9-112, K. 2021/294, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

¹¹⁶ Bu hükümlerin ücretsiz izin bağlamında değerlendirilmesi için bkz.: aş. ikinci bölüm 2.3. başlık.

İş sözleşmesinin yanı sıra işçilerin çalışma koşulları iş sözleşmelerinin eki niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri tarafından da belirlenir.¹¹⁷ O halde işçi tarafından kabul edilen iç yönetmelikler iş sözleşmesi hükmü niteliğinde¹¹⁸ olacağı için çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin hüküm içerebilir.

Kuşkusuz iş sözleşmesi devam ederken de sözleşmenin ve çalışma koşullarının taraf anlaşması ile değiştirilmesi mümkündür. Ancak iş sözleşmelerinin yapısı gereği bu değişikliklerin borçlar hukukuna tabi diğer sözleşmelerden ayrı olarak dikkatle incelenmesi gerekmekte olup bu duruma ilişkin İşK. m.22 özel hüküm olarak sevk edilmiştir.

İşK. m.22 uyarınca işveren, 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 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 İş Kanununun 17. ve 21. madde hükümlerine göre dava açabilir.

Bu noktada ilk olarak ilgili hükmün hem iş güvencesine tabi işçiler için hem de iş güvencesine tabi olmayan işçiler için uygulama alanı bulacağına değinmek gerekmektedir.¹¹⁹ Zira İşK. m.22 uygulama alanına ilişkin hiçbir istisnaya değinmemiş, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin ayrı hüküm sevk edilmemiştir.

¹¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.65.

¹¹⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.65; Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, (9. Hukuk Dairesi, 2008-2009 Yılı Kararları)**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009, s.288.

¹¹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.673; Aydın, **Değişiklik Feshi**, s. 110-111; Aksi görüşte Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, **a.g.e.**, s.226, Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **2014**, s.395.

Bir diğerk önemli nokta İşK. m.22'nin, çalışma koşullarındaki değişikliğin sadece ve sadece esaslı olması halinde uygulama alanı bulacak olmasıdır.¹²⁰ O halde işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirmesi esaslı değişiklik sayılmayacağı için geçerli kabul edilecektir.¹²¹ Ayrıca işverenin yönetim hakkının dışında kalan tüm değişikliklerin de esaslı sayılmayacağı, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarını sözleşme taraflarının dengesini bozacak ölçüde bozan değişikliklerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğine de dikkat etmek gerekmektedir.¹²²

Çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik işçinin yararına olacaksa İşK. m.22 uygulanmaz.¹²³ Benzer şekilde işçinin lehine görünmeyen bir değişikliğe karşın işçi bazı karşılıklar almışsa işçinin lehine ve aleyhine olan durumlar dengelenmiş sayılabileceği için somut olayın şartlarına göre değişikliğin esaslı olmadığından söz edilebilir.¹²⁴

2.2.2. İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Koşullarında Değişiklik

İş sözleşmelerinde iş tanımı ve işin nasıl görüleceğine ilişkin tüm detayları içeren hükümlerin var olması mümkün değildir. Bu nedenle işin nasıl, ne zaman, ne şekilde görüleceği vb. konularda işverene talimat verme hakkı tanınmıştır.¹²⁵ İşverenin yönetim, bir diğerk ifade ile talimat hakkı, işverenin kanuna ve bireysel/toplu iş

¹²⁰ Esaslı değişiklik ve yönetim hakkı ilişkisi için bkz.: aş. ikinci bölüm 2.2.2. başlık.

¹²¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.675; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.641; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.113-114; Y 9. HD. 30.03.2021, E. 2020/8678, K. 2021/7172; Y 9. HD. T. 17.05.2021, E. 2021/4643, K. 2021/8989; YHGK T. 18.03.2021, E. 2021/9-112, K. 2021/294, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

¹²² Süzek, **İş Hukuku**, s.674-675; Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.111-114.

¹²³ Süzek, **İş Hukuku**, s.676; Y 22. HD. 11.06.2019, E. 2016/15101, K. 2019/12624; Y 9. HD. 27.06.2019, E. 2016/4960, K. 2019/14404, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

¹²⁴ Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.119-122; Süzek, **İş Hukuku**, s.675-676; Y 9. HD., 13.01.1997, E. 1996/17046, K. 1997/77, **Tekstil İşveren Dergisi**, Kasım 1997, s.13.

¹²⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.85; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.325; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.24.

sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işyerindeki işin yürütümü ve işçilerin davranışlarına ilişkin düzenlemeleridir.¹²⁶

İşveren yönetim hakkına giren hususlarda tek yetkili¹²⁷ olmasının yanı sıra çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmayan haller de işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Örneğin işçiye yemek ve servis gibi aynı yardımların yerine nakdi ödeme yapılması yahut nakdi servis ve yemek ücreti yerine işyerinde yemek verilmesi, servis konulması, dürüstlük kuralları dâhilinde olmak kaydıyla işverenin yönetim hakkı kapsamında kabul edilecektir.¹²⁸

Bununla birlikte işçinin ücretinde azaltmaya gitmek, iş sözleşmesi ile belirlenen işin niteliğinde işçinin aleyhine değişiklikler yapmak, işyerinin konumunun il sınırı dışına alınması halinde işçiye buraya gelmeye zorlamak ve işçinin yaşamında zorluk yaratacak şekilde çalışma sürelerinde değişiklik yapılması halleri çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratacağı için işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmez.

Bu doğrultuda akla ilk gelen örneklerden olan iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu yaratan haller, iş sözleşmesinin temel borçlarının geçici süre ile ifa edilmemesi sonucunu doğuracağı için işverenin yönetim hakkı kapsamında değildir. Ancak bazı durumlarda, iş sözleşmesinin askıya alınması işçi lehine sonuçlar da doğurabilir ki bu hallerde çalışma koşullarında esaslı değişiklikten de söz edilmez.¹²⁹

O halde iş sözleşmesinin esaslı unsurlarını değiştiren, iş ilişkisinin yarattığı denge ve düzeni bozan, işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kuralları gereğince işçiden

¹²⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.85; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.325; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.19-20.

¹²⁷ Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s. 114-115; Gülsevil Alpagut, “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, **İHSGHD**, S.9, Ocak-Şubat-Mart 2006, s. 51.

¹²⁸ Y 9. HD. T. 17.05.2021, E. 2021/4643, K. 2021/8989, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

¹²⁹ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.127.

kabulü beklenmeyen değişiklikler, yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmezler ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılırlar. Bu yönden de İşK. m.22'ye tabi olarak bu değişikliklerin yapılması mümkün olur.¹³⁰

2.2.3. Ücretsiz İznin Hukuki Niteliği

Bahsedildiği üzere iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarındaki değişiklikler çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmaktadır. Ücretsiz izinde de iş sözleşmesinin temel edimleri olan ücret ve iş görme edimleri bakımından değişiklik söz konusu olduğu için kuşkusuz çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yaratmaktadır.¹³¹

O halde ücretsiz izin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmakla İşK. m.22 uygulamasını gündeme getirecektir. Ancak maddede belirtilen yazılı usulün ve sürelerin işverenin teklifi ile yapılan çalışma koşullarında esaslı değişiklik halleri için söz konusu olduğu düşünüldüğünde bu teklifin hangi taraftan geldiği maddenin uygulanıp uygulanmaması açısından önem taşıyacaktır. Bu nedenle de işverenin ücretsiz izin teklifi ile işçinin ücretsiz izin teklifi ayrı başlıklar halinde inceleme konusu yapılacaktır.

2.3. İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi ile Kararlaştırılan Ücretsiz İzin

Kanunda belirtilen özel haller haricinde işçinin tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkması veya işverenin tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarması hukuka aykırıdır. İş sözleşmesinin veya toplu iş sözleşmesinin tanzim aşamasında kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla belirli süreye kadar ücretsiz izin hakkını içeren

¹³⁰ Doğan Yenisey, **Değişiklik**, s.95; Durmaz, **a.g.e.**, s.85.

¹³¹ Engin, **İşletme Gerekleri**, s. 108; Y 9. HD. T. 28.04.2021, E. 2021/4516, K. 2021/8706; Y 9. HD. T. 17.05.2021, E. 2021/4643, K. 2021/8989; Süzek, **İş Hukuku**, s. 520; Y 9. HD. 26.5.2008, E. 2007/20517, K. 2008/12483, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

hükümlere yer verilip verilemeyeceği öğretide ve yargı kararlarında inceleme konusu yapılmıştır.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde, bazı hallerde işverene işçileri ücretsiz izne çıkarma yetkisi veren hükümler eklenmiştir.¹³² Bunun haricinde işçinin tek taraflı talebi ile süresi önceden belirlenen kısa süreli ücretsiz izin kullanabileceğine toplu iş sözleşmelerinde yer verilebileceği kabul edilmiştir.¹³³

Yargıtay da iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşme hükümleri ile işçiye ücretsiz izin kullanma hakkı verilmişse ve işçi sözleşme sınırları içerisinde bu hakkını kullanıyorsa, işverenin iş sözleşmesini işçinin devamsızlığı nedeniyle feshedemeyeceğine hükmetmiştir.¹³⁴

İş sözleşmesinde bulunan ve işverene tek taraflı iradesi ile ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi hakkı veren hükümler işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirebilme imkânı veren bir hüküm olacağı için bu hükümlerin geçerliliği ancak sözleşme özgürlüğü ve çalışma hayatının gerekleri kapsamında kabul edilmelidir.¹³⁵ Bir diğer ifade ile işçinin korunması ilkesi sözleşme serbestisi ilkesi ve işletme gerekleri ile birlikte karşılıklı olarak değerlendirilmelidir.¹³⁶

¹³² Ömer Ekmekçi, “İşverenin Prim Ödeme Yükümü - Ücretsiz İznin Koşulları”, **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, S.1, 2006, s.104.

¹³³ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.493.

¹³⁴ Y 9. HD. T. 07.04.2005, E. 2005/8875, K. 07.04.2005; Y 9. HD. T. 14.04.2008, E. 2008/6288, K. 2008/8329, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

¹³⁵ Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.59 vd.; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.119 vd.

¹³⁶ Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.98; Uşan, **Değişiklik Feshi** s.217 vd.; Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.489.

Bu zorunluluk, TBK m.20 ve devamı hükümlerinde düzenlenen genel işlem koşulu¹³⁷ kavramının iş hukukundaki yansıması¹³⁸ olan genel iş koşulları¹³⁹ ile birlikte düşünülmelidir.

Genel iş koşulu, işverenin ileride çok sayıda sözleşmede kullanmak üzere tek taraflı ve soyut biçimde hazırlayıp işçiye sunduğu ve işçiye pazarlık imkânı vermeyen sözleşme hükümleridir.¹⁴⁰ Genel iş koşullarının hüküm doğurması ancak sözleşme yapılırken işverenin bu hükümler konusunda işçiye bilgi vermesi, hükümlerin içeriğini öğrenme imkânı vermesi ve işçinin de kabul etmesi koşullarına bağlıdır.

Tip iş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliklerle işverene tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına geçme hakkı verebilmenin mümkün olduğu kabul edilirse, bu hükümler ancak objektif koşullara bağlandığı takdirde geçerli sayılacakken işverene uzun süreli ve keyfi ücretsiz izne çıkarma hakkı veren hükümler geçerli sayılmayacaktır.¹⁴¹ Bir diğer ifade ile bu tarz hükümlerin sınırlarının belli ve somut olması gerekmektedir.¹⁴²

Bu durumda iş sözleşmesi ile getirilen ve çalışma koşullarında değişiklik yaratacak olan ücretsiz izin uygulamasına dair hükümler genel iş koşulu niteliği gösterebilecek olup bu durumda hem içeriklerinin hem de yürürlüklerinin denetlenmesi gerekecektir.¹⁴³

¹³⁷ Genel işlem koşuluna ilişkin detaylı inceleme için bkz.: Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.169-179; Eren, **a.g.e.**, s.228-252; Atilla Altop, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’ndaki Genel İşlem Koşulları Düzenlemesi”, **Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegan Kender’e Armağan**, İstanbul, s.254-260; Yeşim Atamer, **Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001.

¹³⁸ Sarper Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.24, 2011, s.5.

¹³⁹ Detaylı bilgi için bkz. Polat Soyer, **Genel İş Koşulları**, İzmir, Özgün Matbaacılık, 1987; Süzek, **Genel İş Koşulları**, s.5-13; Gaye Burcu Yıldız, **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2014; Orhan Ersun Civan, **Genel İş Koşulları**, İstanbul, Beta Yayınları, 2015.

¹⁴⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.64; Civan, **a.g.e.**, s.47-49; Yıldız, **a.g.e.**, s.22-23.

¹⁴¹ Alpagut, **Uygulama Alanı** s.61.

¹⁴² Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.489.

¹⁴³ Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.119; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s. 61.

Toplu iş sözleşmesi ile ücretsiz izne ilişkin hüküm kararlaştırılması halinde ise iş sözleşmesi veya iç yönetmelikler ile veya işçi ile haricen anlaşarak toplu iş sözleşmesi hükmünün değiştirilmesi mümkün olmayacaktır.¹⁴⁴ Zira işçinin yazılı rızası olsa dahi toplu iş sözleşmesinin hükümleri işçi aleyhine değiştirilemez.¹⁴⁵

Bununla birlikte öğretide¹⁴⁶ tip iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik içeren, genel nitelikli değişiklik kayıtları konulması, TBK m.24'ün tek taraflı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtların yazılmamış sayılacağına dair düzenlemesi doğrultusunda mümkün görülmemektedir.

Bu görüşle paralel olarak ücretsiz izne ilişkin tip iş sözleşmelerine yahut iş sözleşmesi niteliğindeki iç yönetmeliklere ücretsiz izne ilişkin kayıt konulması mümkün görülmemektedir. Bireysel iş sözleşmeleri bakımından ise İşK. m.22'yi etkisiz kılacak şekilde geniş kayıtlar, bu kapsamda ücrete ilişkin işverene tek taraflı işçi aleyhine değişiklik yetkisi veren hükümlerin konulması da öğretide kabul edilmemektedir.¹⁴⁷

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu yakın tarihli bir kararında¹⁴⁸ işçinin onayı olmadan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabileceğine ilişkin iş sözleşmesine hüküm konulmasını hukuka uygun olarak değerlendirmiş ancak bu değişiklik yetkisinin mutlak olmadığına, TMK m.2 uyarınca dürüstlük kuralına uygun kullanılmasının esas

¹⁴⁴ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.490.

¹⁴⁵ Çil, Şerh, s. 1592; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s. 113; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.50.

¹⁴⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.78-80, 681-682; Emekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.479-480; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.643-645; Civan, **a.g.e.**, s.102-106; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.117; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.61.

¹⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.645; Yıldız, **a.g.e.**, s.139; Taraflarca tartışılarak yapılmış tip iş sözleşmesi niteliğinde olmayan iş sözleşmelerine değişiklik kayıtlarının konulmasını mümkün gören görüş için bkz.: Süzek, **İş Hukuku**, s.681.

¹⁴⁸ YHGK T. 18.03.2021, E. 2021/9-112, K. 2021/294, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (30.10.2021).

olduğunu, ayrıca Türk Borçlar Kanununda düzenlenen genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması gerektiğini kabul etmiştir. Ancak yüksek mahkeme iş ilişkisindeki düzen ve denge unsurlarına müdahale olarak gördüğü, iş ilişkisinin esaslı unsurlarından iş görme ve ücret edimlerini temelden değiştiren koşulları dürüstlük kuralına aykırı kabul etmiştir.

Kanımızca İşK. m.22’de işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişikliğin tarafların karşılıklı rızalarına ve belirli bir prosedüre bağlanmış olması, kanun koyucunun işçiye işverenin iş ilişkisindeki üstün konumunu kullanarak işçi aleyhine sonuç doğuracak işlemlere zorlamasının önüne geçme amacından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle de, henüz iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, işçinin işe girme umudu ile aleyhine sonuç doğurması mümkün sözleşme hükümlerini dahi kabul edebilecek bir durumdayken, işverene tek taraflı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma yetkisi verecek bir düzenleme yapılabileceğini kabul etmek ne mevzuatla ne de kanunun ruhu ile bağdaşmaktadır.

Özellikle Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun anılan kararında iş görme ve ücreti iş ilişkisindeki temel borç olarak kabul ederek düzen ve denge unsurları ile doğrudan bağını vurguladığı ve bu nedenle bu hususlarda hüküm sevk etmenin kanunun dürüstlük kuralına aykırı olacağına ilişkin açık kararı karşısında iş sözleşmelerine işverenin tek taraflı iradesi ile ücretsiz izin uygulamasına dair hüküm koymanın mümkün olmadığı kanaatindeyiz.

2.4. İş Sözleşmesi Devam Ederken Tarafların Anlaşması

2.4.1. İşverenin Teklifi ile Ücretsiz İzin Uygulaması

2.4.1.1. İşverenin Ücretsiz İzin Teklifi

İşyerindeki işin azalması yahut işletmenin gereklilikleri sebebiyle belli bir süre için işveren ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulmak isteyebilir. Bu dönemde işçilere ücretsiz izin önerilerek işyerinde mevcut geçici ekonomik sıkıntıların hafifletilmesi amaçlanır.¹⁴⁹ Doğrudan feshe gidilmemesi, feshin son çare olması ilkesine de uygun, feshi engelleyecek hafif önlemlerden birisidir.¹⁵⁰

Ücretsiz izin, işçinin ücretinden yoksun olduğu bir dönem olduğu için ücretsiz izin, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yaratmaktadır. Bu nedenle de işveren yönetim hakkı kapsamında tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulaması başlatamaz.¹⁵¹ O halde ücretsiz izin, sadece iş güvencesine tabii değil tüm işçilere uygulanan¹⁵² İşK. m.22 kapsamında değerlendirilmeli ve bu maddede belirtilen koşullar altında ücretsiz izin uygulanabilmelidir.

İşK. m.22 gerekçesinde de maddenin amacının belirli olumsuz koşullarda iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine çalışma koşullarında bazı değişiklikler yapılması yoluyla iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması olduğu açıkça belirtilmiştir. Yani işveren için geçerli neden olsa bile iş sözleşmesinin devamı için tarafların anlaşması ile ücretsiz izin uygulamasına geçilerek iş sözleşmesinin askıya alınması işveren için temerrüdü sonlandırmanın yoludur.¹⁵³

İşK. m.22/1 uyarınca işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik içeren öneri yazılı olarak yapılmalıdır.¹⁵⁴ Aynı maddede işveren tarafından yapılan önerinin kabulünün 6 işgünü içerisinde ve yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir.

¹⁴⁹ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s. 22; Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.491.

¹⁵⁰ Engin, **İşletme Gerekleri**, s.107; Murat Engin, "İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi, **İHSGHD**, S.2, Nisan-Haziran 2004, s.541; Uşan, **Değişiklik Feshi**, s.232.

¹⁵¹ Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.116.

¹⁵² Engin, **Değerlendirme**, s.543; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.53.

¹⁵³ Süzek, **Askı**, s.46-47; Engin, **İşletme Gerekleri**, s.106-107.

¹⁵⁴ Y 9. HD. T. 09.11.2009, E. 2009/32059, K. 2009/31083, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

Öğretideki bir görüşe göre¹⁵⁵ ücretsiz izin noktasında işçinin yazılı kabulüne gerek bulunmamaktadır. Yani ücretsiz izin uygulaması işverenin yazılı olarak yapacağı teklifi işçinin açık veya örtülü bir şekilde kabulü halinde de mümkündür.¹⁵⁶ Örnek vermek gerekirse işçi, işverenin ücretsiz izin bildiriminden sonra itiraz etmeden işyerinden ayrılmışsa taraf iradeleri birbirine uymuştur ve ücretsiz izin uygulamaya konulmuştur.¹⁵⁷ Benzer şekilde işçinin ücretsiz izin uygulamasına karşı dava açmaması, bu uygulamaya karşı çıkar davranış içerisine girmemesi de zımni kabul olarak görülmelidir.¹⁵⁸ Ancak ücretsiz izinde işçinin rızası noktasında herhangi bir tereddüt bulunması halinde ise ispat yükü işverende olacağı için yazılı usul ispat bakımından gerekli olacaktır.¹⁵⁹

Öğretideki aksi görüşe¹⁶⁰ göre ise İşK. m.22'nin açık hükmü karşısında işçinin sözlü ya da örtülü kabulü ile ücretsiz izin uygulamasına başlanması mümkün değildir. Zira madde metninde açıkça işçinin çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği 6 işgünü içerisinde "yazılı" olarak kabulü aranmaktadır.¹⁶¹ Yazılı öneri ve kabul geçerlilik koşulu olduğu için¹⁶² işverenin tek taraflı yaptığı esaslı değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Örtülü kabulü geçerli bulmayan bir görüşe göre işçi örtülü rızasıyla çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmiş ancak aylar sonra bu uygulamaya itiraz

¹⁵⁵ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.22; Çil, **2008-2009**, s. 290; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.171-172; Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.492; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.254.

¹⁵⁶ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s. 22; Çil, **2008-2009**, s. 290.

¹⁵⁷ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.22-23; Çil, **2008-2009**, s.290-291.

¹⁵⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.171.

¹⁵⁹ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.22; Yazılı usulün ispat bakımından incelenmesi için bkz. Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi C.II ve C.III**, Gözden geçirilmiş ve genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s.1591.

¹⁶⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.520; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.641-650; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.115-117; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.494; Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.229; Engin, **İşletme Gereklere**, s.107; Durmaz, **a.g.e.**, s.196.

¹⁶¹ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.128; Süzek, **İş Hukuku**, s.520; Engin, **İşletme Gereklere**, s.107; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.128; Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.229; Başterzi, **a.g.e.**, s.169-170.

¹⁶² Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.481; Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.229-230; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.128; Süzek, **Ücretsiz izin**, s.128.

etmiş ise artık geçersiz bir uygulamadan söz edilmesi isabetsiz olacaktır.¹⁶³ Bu konuda başka bir görüşe göre ise işveren tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamış ve işçi bir süre bu uygulamaya rıza göstermiş olsa da geçersiz bir ücretsiz izin uygulaması söz konusu olduğu için işçi daha sonra bu döneme ilişkin ücretini işverenden talep edebilecektir.¹⁶⁴

Yargıtay ise son dönemde vermiş olduğu kararlarında işverenin teklifinin yazılı olması gerektiği konusunda fikir birliğinde olsa da işçinin kabulü konusunda her iki şekilde de hüküm kurmuştur. Yüksek mahkemenin ücretsiz iznin uygulanabilirliği noktasında doğrudan İşK. m.22 hükmünü işaret ederek işçinin altı işgünü içerisinde yazılı kabulünü aradığı kararların¹⁶⁵ yanı sıra ücretsiz iznin kanunda ayrıca düzenlenmediğinden bahisle işçinin açık veya örtülü bir şekilde ücretsiz izin uygulamasını kabul edebileceğine değindiği kararları da¹⁶⁶ bulunmaktadır.

Görüşümüze göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindeki ücretsiz izin uygulaması işçinin doğrudan ücreti ile ilgili olduğu için kanunun emredici hükmünün ücretsiz izin noktasında da uygulanması işçiyi korumak adına yerinde olacaktır. Bu nedenle de İşK m.22'nin açık hükmü doğrultusunda ücretsiz izin teklifi ve kabulü yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

İşveren tarafından yapılacak öneride, işçinin gerçek iradesinden söz edebilmek adına ücretsiz iznin nedeni ve süresi, en azından geçici niteliğine yapılacak vurgu ile belirtilmelidir.¹⁶⁷

¹⁶³ Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi C.I**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008, s.999.

¹⁶⁴ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.494.

¹⁶⁵ Y 22. HD. T. 15.11.2018, E. 2017/14541, K. 2018/24497; Y 9. HD. T. 07.01.2019, E. 2018/5051, K. 2019/117, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

¹⁶⁶ Y 9. HD. 10.10.2006, E. 2006/24775, K. 2006/26831; Y 10. HD. T. 07.10.2020, E. 2019/4344, K. 2020/5625, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

¹⁶⁷ bkz.: aş. ikinci bölüm 2.5. ve 2.6. başlıklar.

Altı iş günü içerisinde öneri yazılı olarak kabul edilirse iş sözleşmesi askıya alınmış olur ve askı halinin hüküm ve sonuçları doğar. Ancak altı iş günlük süre içerisinde ücretsiz izin teklifi yazılı olarak kabul edilmezse teklif reddedilmiş sayılır.

Son olarak değinmek gerekir ki işçinin bir ücretsiz izin teklifini kabul etmesi diğer ücretsiz izin tekliflerini kabul edeceği anlamına gelmemektedir.¹⁶⁸

2.4.1.2. İşçinin Ücretsiz İzin Uygulamasını Kabul Etmemesi

İşçi İşK. m.22’de belirtilen altı işgünü içerisinde işverenin ücretsiz izin teklifini yazılı olarak kabul etmez ise ücretsiz izin uygulaması hayata geçemez. İşçinin ücretsiz izin teklifini kabul etmemesi durumunda işverenin iki seçeneği bulunmaktadır: ücretsiz izinden vazgeçmek veya İşK. m.22’de düzenlenen değişiklik feshi yoluna giderek iş sözleşmesini feshetmek.

İşveren eğer ücretsiz izin uygulamasından vazgeçer ise sözleşme bu öneri hiç hayata geçmeden aynen devam eder. Yani işçi iş görmek, işveren de ücret ödeme borcu altındadır. İkinci seçenek olarak ücretsiz izin uygulaması için geçerli nedeni var ise değişiklik feshi yoluna giderek iş sözleşmesini sona erdirebilir. Bu durum bir sonraki başlıkta detaylıca incelenecektir.

O halde tekrardan vurgulamakta fayda vardır ki işverenin ücretsiz izin uygulaması için ne kadar geçerli bir sebebi olursa olsun işçinin rızası olmaksızın tek taraflı iradesi ile ücretsiz izin uygulaması mümkün değildir.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.492; Çil, **Şerh**, s.1588-1589; YHGK T. 18.03.2021, E. 2021/9-112, K. 2021/294, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

¹⁶⁹ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.131; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.23; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.112.

2.4.1.3. Değişiklik Feshi

İşK. m.22 uyarınca işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak için geçerli bir nedeni var ise veya iş sözleşmesini feshetmek için başka bir geçerli nedeni var ise bu nedeni yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşte işverenin bu fesih hakkına “değişiklik feshi”¹⁷⁰ adı verilmektedir. Fesih halinde işçinin İş Kanunu’nun 17 ila 21. maddelerine dayanarak dava açma hakkı mevcuttur.

Değişiklik feshi hükmü iş güvencesi kapsamındaki işçilerin yanı sıra iş güvencesi kapsamı dışında İş Kanunu’na bağlı çalışan işçiler için de uygulama alanı bulmaktadır.¹⁷¹

Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin temel edimleri olan iş görme ve ücret konularına ilişkin olmakla çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmakla, işverenin ücretsiz izin önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işverenin değişiklik feshi yoluna gitmesini mümkün kılmaktadır.

O halde işverenin ücretsiz izni kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini değişiklik feshi yolu ile sona erdirebilmesi işverenin bu önerisini yazılı bir şekilde işçiye sunması, işçinin altı iş günü içerisinde öneriyi yazılı olarak kabul etmemesi, işverenin buna karşılık değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir neden bulunuyorsa bu nedeni işçiye yazılı olarak açıklaması gerekmektedir. Ancak bu prosedürden sonra işveren İş Kanunu’nun 17. maddesinde belirtilen bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Aynı zamanda işveren bildirim

¹⁷⁰ Değişiklik feshine ilişkin detaylı bilgi için bkz.: Uşan, **Değişiklik Feshi**, s.214 vd.; Doğan Yenisey, **İş Yasası**, s.107 vd.; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.51; Süzek, **İş Hukuku**, s.672 vd.

¹⁷¹ Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.59-60; Süzek, **İş Hukuku**, s.673; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, **a.g.e.**, s.646; Aydın, **Değişiklik Feshi**, s. 110-111; Aksi görüşte bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.226, Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **2014**, s.395.

sürelerine ait ücreti işçiye peşin vermek sureti ile İşK. m.17/5 hükmüne göre sözleşmeyi derhal sonlandırabilir.

Geçerli nedenin denetimi noktasında Alman hukukunda görüş birliği bulunmamaktadır.¹⁷² Türk hukukunda ise¹⁷³, 22. maddenin doğrudan 17 ila 21'inci madde hükümlerine atıfta bulunması nedeniyle geçerli nedenin 18. maddede sayılan nedenler olması gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşe göre değişiklik önerisinin altında yatan nedenin makul olup olmaması inceleme konusu yapılmamalıdır. Zira işçi tarafından açılacak davalarda değişiklik önerisinin makul yahut objektif ölçütleri içermesi incelenmeyecek, ultima ratio ilkesi doğrultusunda işverenin feshi önlemek için harcadığı çaba değerlendirilecektir. Ayrıca bu görüşü savunan yazarlara göre daha hafif bir denetimin yapılması kanunda var olmayan yeni bir fesih nedeni yaratılması anlamına gelmektedir. Bunun yerine değişiklik teklifinin objektif iyi niyet kurallarına uygun olup olmadığının incelenmesi yerinde olacaktır.¹⁷⁴

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin temel amaçlarından birisi feshin engellenmesi olduğu için yargı tarafından yapılacak değerlendirmesine feshin son çare olması ilkesini göz önünde bulundurulması ve gerçekten işveren için başka bir çözüm yolunun bulunup bulunmadığının da incelenmesi gerekmektedir.^{175 176} Bu husus işçi lehine yorumun da bir neticesidir. Bu doğrultuda örneğin işçinin farklı bir pozisyonda çalıştırılması, ücretin ve çalışma saatlerinin düşürülmesi vb. önlemler alınarak fesih engellenebilir mi, bu hususlar işletme gerekleri ile bağdaşır mı şeklinde bir inceleme yapılmalıdır. Bir diğer ifade ile işçi için sonuçları en hafif olacak olanaktan feshe doğru

¹⁷² Alman öğretisindeki görüşler için bkz. Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.147-149; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.56-57.

¹⁷³ Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.171 vd.; Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.57-58; Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.26, C.3, 2010, s.131, Süzek, **İş Hukuku**, s.688.

¹⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.689; Yazar ayrıca madde metninden "değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını" ibaresinin çıkarılması gerektiğini önermiştir.

¹⁷⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.689-690; Durmaz, **a.g.e.**, s.214.

¹⁷⁶ Ücretsiz izinde geçerli nedene ilişkin bkz.: aş. ikinci bölüm 2.5. başlık.

bir inceleme yapılarak feshe gerçekten son çare olarak başvurulup başvurulmadığı değerlendirilmelidir.¹⁷⁷

Sözleşme işveren tarafından süreli fesih yolu ile sona erdirildiği için sözleşmenin feshinin getireceği sonuçlar işverende bırakılmaktadır.¹⁷⁸ Aynı zamanda maddenin yollaması ile işçinin iş güvencesi kapsamında olması halinde işe iade davası açması da mümkündür. Mahkemece geçerli fesih nedeninin bulunmadığı tespit edilirse geçersiz feshin sonuçları doğacaktır. İş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler ise işverenden şartları mevcutsa ihbar, kıdem, kötü niyet tazminatlarını talep edebilecektir.

2.4.1.4. İşçinin Kabul Etmemesine Rağmen İşverenin Ücretsiz İzin Uygulaması

İşçinin ücretsiz izin teklifini kabul etmemesi halinde iş sözleşmesi tüm hüküm ve sonuçları ile devam edecektir. Bununla birlikte ücretsiz izin teklifinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda işverenin bu uygulamada ısrar etmesi uygulamada rastlanan bir durumdur.

İşverenin ücretsiz izin teklifini kabul etmeyen işçinin işyerine gelmesine izin vermekle birlikte iş görmesini kabul etmemesi bir süre sonunda işveren temerrüdünü doğuracak ve buna bağlı hukuki sonuçlar meydana gelecektir.¹⁷⁹

İşverenin tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarması, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geldiği için İşK. m.24/II-f bendine ve ücret ödenmediği için de İşK m.24/II-e hükmüne dayalı olarak işçi için iş sözleşmesini haklı nedenle fesih

¹⁷⁷ Otru, **a.g.e.**, s.63.

¹⁷⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.690.

¹⁷⁹ Sarper Süzek, “Değişiklik Feshi”, **TİSK Akademi**, S.1, C.1, 2006, s.25; Eyrenci, **a.g.m.**, s.42-43; İşveren temerrüdü yaratacağını kabul etmekle birlikte somut olaya göre işveren tarafından feshedildiğini kabul eden görüşe göre bkz. Nurşen Caniklioğlu: “İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 18, Haziran 2010, s.109; Otru, **a.g.e.**, s.79.

hakkı doğuracaktır.¹⁸⁰ İşçinin bu hakkını kullanması ile haklı feshe bağlanan tüm hüküm ve sonuçlar uygulama alanı bulacaktır.¹⁸¹

Ayrıca işveren İşK. m.22 usulüne uymadan yahut işçinin rızasını almadan çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eden ücretsiz izin uygulamasına başladığı için işçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmadığı incelenerek iş sözleşmesinin işveren tarafından sözleşmesinin kötü niyetli, geçersiz veya haksız olarak feshedildiği kabul edilir¹⁸² ve bu fesih hallerinin hukuki sonuçlarına bağlanır.

Burada değerlendirilmesi gereken husus, İşK. m.24/II-e hükmüne dayanarak iş sözleşmesinin feshi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı ancak ihbar tazminatına hak kazanamayacağı ve iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamayacağı ancak esaslı değişiklik nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin kabul edildiği durumda işçinin tüm bu haklarından yararlanabileceğidir.¹⁸³ Bu nedenle de İşK. m.22 hükmüne aykırı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız yahut geçerli nedeni olmaksızın feshedildiğinin kabul edilmesi işçinin daha lehine olacaktır.

Yargıtay yerleşik içtihadında da benzer şekilde, işçinin rızası olmaksızın işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına başlamasının iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız yahut geçerli nedeni olmaksızın feshedilmesi şeklinde anlaşılması gerektiğini kabul etmektedir.¹⁸⁴ Bu doğrultuda Yüksek Mahkeme işçinin ihbar dâhil tüm hak ve tazminatlarına hak kazanacağını kabul etmektedir.

¹⁸⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.686; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.226.

¹⁸¹ Haklı nedenle feshin sonuçlarına ilişkin bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s.726; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.240-241; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.708-710.

¹⁸² Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.133; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.494-495; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.225.

¹⁸³ Süzek, **İş Hukuku**, s.686-687; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.226.

¹⁸⁴ Y 9. HD. T. 30.09.2019, E. 2019/6560, K. 2019/16990; Y 9. HD. T. 09.03.2020, E. 2016/14905, K. 2020/3886; Y 9. HD. 08.06.2020, E. 2016/16373, K. 2020/5009; Y 9. HD. 09.11.2020, E. 2016/31668, K.

2.4.2. İşçinin Teklifi ile Ücretsiz İzin Uygulaması

Geçimini iş görmesi ile sağlayan işçiler için ücretsiz izin teklifi sunmak istisnai bir durum olsa da işçiler de çeşitli nedenlerle ücretsiz izin teklifinde bulunabilirler. Bu nedenle de çıkabilecek uyuşmazlıklarda bu durumun istisnai niteliği gözetilmelidir.¹⁸⁵

İşK. m.22/2 uyarınca taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler. Ancak bu değişiklik de ancak tarafların karşılıklı ve birbirine uygun iradeleri ile gerçekleşeceği için işçinin bu önerisinin işveren tarafından kabul edilmesi gerekmektedir.¹⁸⁶

İşçi tarafından yapılacak ücretsiz izin önerisi, İşK. m.22/1 kapsamında yer almadığı için bu hükmün sistematüğinden ve uygulanma koşullarından etkilenmez. Bu kapsamda yazılılık şart olmadığı gibi işverenin ücretsiz izni kabul etmemesi halinde işçinin değişiklik feshi uygulaması da mümkün değildir.¹⁸⁷

Ücretsiz iznin niteliği nedeniyle işçi tarafından talep edilen ücretsiz izin uygulaması da makul bir sebebe dayanmalı ve geçici nitelikte olmalıdır.¹⁸⁸ Örneğin işçi hasta olan annesinin bakımına yardımcı olmak için yahut yurt dışında eğitim görmek için geçici süre ile ücretsiz izin talep edebilecektir. Benzer şekilde işçinin kanunun tanıdığı evlilik yahut ölüm için verilen izinleri de uzatmak istemesi durumunda ücretsiz izin talep etmesi mümkündür.

İşçinin önerisi ile ücretsiz izin uygulanması halinde menfaat dengesi işçinin talebi ile işyerindeki üretimin, organizasyonun işleyişinin, işyerindeki işveren otoritesi arasında

2020/15370; Y 9. HD. T. 26.01.2021, E. 2019/1981, K. 2021/2355, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

¹⁸⁵ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.493.

¹⁸⁶ Y 9. HD. T. 25.02.2021, E. 2021/463, K. 2021/5112, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

¹⁸⁷ Otru, **a.g.e.**, s.87.

¹⁸⁸ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.493.

kurulmalıdır. Bu çerçevede ücretsiz iznin süresi, ücretsiz izin uygulamasını talep ettiği zaman, talebin altında yatan neden hakkaniyet denetimine tutulabilecek,¹⁸⁹ işyerindeki üretimin yoğunluğu, o işçiye duyulan ihtiyaç gibi konular karşılıklı olarak incelenecektir.

İşverenin işçinin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmemesi halinde tek taraflı iradesi ile işçinin bu uygulamaya başlaması mümkün değildir. Bu nedenle de işçinin tek taraflı iradesiyle iş görmemesi işveren açısından haklı nedenle fesih hakkı doğurur.

Bununla birlikte işçinin geçerli bir nedeni varsa, örneğin annesinin acil olarak hastaneye kaldırılması gerekiyorsa ve işveren buna izin vermiyorsa İşK. m.25/II-g maddesinin mefhumu muhalifine dayalı olarak mazeretli devamsızlık yapabileceğinin, bu nedenle işverene fesih hakkı tanınmayacağıının kabulü gerekmektedir.

2.5. Önerinin Geçerli Nedene Dayanması

Kabul, karşı tarafın yapılan öneriye binaen önerene yönelttiği ve öneriye uygun sözleşme meydana getirme beyanıdır.¹⁹⁰ Ancak bu şekilde hukuka uygun bir kabul beyanından söz edilebilir.

O halde tarafların gerçek iradesinden bahsedebilmek için askı sebebinin, yani ücretsiz iznin nedeni hakkında bilgi sahibi olması gerektiği açıktır. Bu nedenle de ücretsiz izin teklifinde bulunacak tarafın, nedeni hakkında karşı tarafı bilgilendirmesi gerekmektedir.¹⁹¹

¹⁸⁹ Otru, **a.g.e.**, s.86.

¹⁹⁰ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.68; Eren, **a.g.e.**, s.295.

¹⁹¹ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.23, Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.e.**, s.494; Aksi yönde bkz. Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.229-230, Engin, **İşletme Gerekleri**, s.109.

Yargıtay da kararlarında ücretsiz izin nedeninin belirtilmesini, özellikle işçinin ücretinden niçin mahrum kalacağına açıklanması noktasında bilgi sahibi olması bakımından önemli görmektedir.¹⁹²

İşverenin ücretsiz izin teklif etmesi işletme riskinin istisnai olarak işçiye yüklenmesi anlamına geleceği için işverenin bu teklifte bulunmasında geçerli bir nedeninin bulunması gerekir.¹⁹³ Geçerli nedenin makul ve objektif kriterlere uygunluğu ise işverenin feshin son çare olma ilkesine dikkat edip etmediği noktasında da incelenecektir.¹⁹⁴

Bununla birlikte iş sözleşmesinin sürekli borç doğurması ve zaman içerisinde değişikliğe ihtiyaç duyması nedeniyle işçinin kabul ettiği ücretsiz önerisinin konu bakımından aşırı derecede sınırlandırılması tarafların sözleşme iradelerinin yok sayılmasını sonucunu doğuracaktır.¹⁹⁵ Ücretsiz izin sadece işletme gerekleri sebebinden kaynaklanmayabilir veya işçi tarafından da bazı özel işleri nedeniyle ücretsiz izin teklif edilmiş olabilir.

Kanaatimize göre de taraf iradelerini ön plana çıkarmakla birlikte özellikle işveren tarafından yapılan önerinin son çare olarak yapıp yapılmadığının, en azından bu derece ağır bir yolu seçmesini haklı çıkaracak objektif bir sebebin olup olmadığı noktasında değerlendirilmesi gerekmektedir. İşçi tarafından yapılacak önerinin ise iyi niyet kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

¹⁹² Y 10. HD. T. 05.06.2013, E. 2011/4858, K. 2013/12512; Y 10. HD. T. 07.10.2020, E. 2019/4344, K. 2020/5625, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

¹⁹³ Engin, **İşletme Gerekleri**, s.107; Engin, **Değerlendirme**, s.541.

¹⁹⁴ Alpagut, **Uygulama Alanı**, s.57; Doğan Yenisey, **Değişiklik**, s.111.

¹⁹⁵ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.494; Doğan Yenisey, **Değişiklik**, s.98-102; Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.230.

2.6. Ücretsiz İznin Süresi

2.6.1. Sürenin Önceden Belirtilmesi Sorunu

Mevzuatta açıkça ve ayrıca düzenlenmeyen taraf iradelerine dayanan ücretsiz izin uygulamasında, sürenin de sınırlanmaması şaşırtıcı değildir. Bir diğer ifade ile taraf anlaşmasına dayalı ücretsiz iznin süresi mevzuatta sınırlandırılmamış, yargı kararlarında ise somut olayın şartlarına göre farklı süreler için ücretsiz izin uygulaması geçerli kabul edilmiştir. Ayrıca ücretsiz izin süresinin, teklif aşamasında belirtilmesi gerektiğine ilişkin de yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ücretsiz izin teklif edilirken sürenin açıkça belirli olup olmaması gerektiği noktasında öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bir grup yazar yapılacak ücretsiz izin önerisinde ücretsiz iznin süresinin önceden belirtilmesi gerektiğini savunurken¹⁹⁶ aksi görüşteki yazarlar ise sürenin belirtilmesinin gerekli olmadığını¹⁹⁷ savunmuştur.

Ücretsiz izin talebinde sürenin somut olarak belirlenmesi gerektiğini savunmakla birlikte işverenden gelen ücretsiz izin talebinde belirtilen sürenin çok uzun süre olması halinde, somut olayın incelenmesi gerektiği ve sürenin makul bulunmaması halinde işçinin rızasından söz edilemeyeceğinin kabul edilmesi gerektiği de öğretide savunulmuştur.¹⁹⁸

Yine sürenin belirtilmesi gerektiğini kabul eden bir görüşe göre ise süre başlangıçta net bir şekilde belirlenemiyorsa bile işçinin değerlendirebilmesi için makul bir süre ön görülmelidir.¹⁹⁹

¹⁹⁶ Demir, **İşçinin Onayı**, s.109; Engin, **İşletme Gerekleri**, s.109.

¹⁹⁷ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.23.

¹⁹⁸ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.493-494.

¹⁹⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s. 172.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise İşK. m.22 lafzından süreye ilişkin zorunluluk öngörülmemiştir. Ancak ücretsiz iznin geçici niteliği nedeniyle tarafların kabulü aşamasında geçici sayılamayacak bir sürenin ön görülmesi geçersiz bir uygulama doğuracaktır.²⁰⁰

Yargıtay içtihadı incelendiğinde ise yakın tarihlerde her iki yönde de karar verdiği görülmektedir. Örneğin 07.10.2020 tarihli bir kararında²⁰¹ ücretsiz izin süresinin işçinin öneriyi değerlendirebilmesi açısından önemli görmekle birlikte sürenin kesin olarak belirlenmesinin zorunlu olmadığını, ücretsiz izin uygulamasının “geçici” olduğuna dair izlenim yaratılmasının yeterli olduğunu ifade 25.02.2021 tarihli bir kararında²⁰² ise ücretsiz izin talebinin işçi tarafından değerlendirilebilmesi açısından talepte izin süresinin açıkça belirtilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Kanaatimizce ücretsiz izni gerektiren durumun önceden ne kadar süreceği bazı durumlarda önceden bilinemeyebilir. Bu gibi durumlarda sürenin önceden net bir şekilde belirtilmesi beklenmemelidir. Ancak özellikle işveren tarafından yapılan öneri ile uygulamaya konan ücretsiz izin uygulamasında işçinin ücret alamayacağı sürenin uzunluğunu bilebilmesi ve buna göre planlarını yapabilmesi, ücretsiz izin teklifini doğru bir şekilde değerlendirebilmesi açısından önem taşımaktadır.²⁰³ Bu nedenle de ücretsiz izin önerisine sürenin eklenmesi ideal²⁰⁴ bir öneriyi oluştursa da sıkı sıkıya sürenin önceden belirtilmesi geçerlilik için aranmamalı, aşağı yukarı bir belirliliğin varlığı yeterli görülmelidir. Önemli olanın ise ücretsiz izin uygulamasının geçiciliğinin vurgulanması olduğu unutulmamalıdır.

²⁰⁰ Süzek, **Ücretsiz İzin**, s.128; Süzek, **İş Hukuku**, s.520.

²⁰¹ Y 10. HD. T. 07.10.2020, E. 2019/4344, K. 2020/5625, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

²⁰² Y 9. HD. T. 25.02.2021, E. 2021/449, K. 2021/5111, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

²⁰³ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.23; Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s. 128.

²⁰⁴ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.496.

Bu noktada sürenin önceden belirlenemeyeceği durumlarda en başta kısa bir sürenin önerilmesi, akabinde süre bittikçe ihtiyaç halinde tarafların karşılıklı rızalarıyla uzatılması gerektiğine ilişkin öğretideki görüşe²⁰⁵ katılmaktayız.

2.6.2. Sürenin Uzunluğu

Ücretsiz izin süresinin geçici nitelik taşıması gerekliliği itibarıyla sürenin üst sınırı öğretide tespit edilmeye çalışmıştır. Öğretideki bir görüşe göre ücretsiz izin süresinin belirlenmesinde kısa çalışmaya dair 4447 sayılı Kanunun²⁰⁶ ek 2. maddesinde yer alan 3 aylık askı süresi temel alınmalıdır.²⁰⁷ Öğretideki diğer görüşe göre ise her somut olay kendi içerisinde değerlendirilmeli ve keskin sınırlara tabi tutulmamalı, askı süresinin daha kısa veya daha uzun olmasını gerektiren haller dürüstlük kuralı doğrultusunda makul bir geçici süre incelemesine tabi olmalıdır.²⁰⁸

Geçici sayılamayacak kadar uzun bir süreden söz ediliyor ise askının ve ücretsiz izin geçici olmasının zorunluluğu nedeniyle ücretsiz izinden söz edilemez.²⁰⁹ O halde ücretsiz izin süresinin dürüstlük kurallarına uygun, geçici ve makul bir süre olması gerekmektedir.²¹⁰ Makul sürenin aşılması ise işverenin ücret ödeme borcuna aykırılık teşkil ettiği nedeniyle ücret ödenmemesine ilişkin işçiye tanınan haklı nedenle fesih hakkına ilişkin emredici hüküm olan İşK. m.24/II-e hükmünün özüne dokunma anlamına gelecektir.²¹¹

²⁰⁵ Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.230; Otru, **a.g.e.**, s.69.

²⁰⁶ 08.09.199 tarihli 23810 sayılı Resmi Gazete yayımlanmıştır.

²⁰⁷ Engin, **İşletme Gerekleri**, s.109; Engin, **Değerlendirme**, s.542; Aynı yönde bkz. Taşkent, **Ücretsiz İzin** s.26.

²⁰⁸ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.132; Süzek, **İş Hukuku**, s.520.

²⁰⁹ Eyrenci, **Ücretsiz İzinler**, s.42; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.23.

²¹⁰ Süzek, **Askı**, s.66 vd.; Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.128.

²¹¹ Başterzi, **a.g.e.**, s.170-171; Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.130.

2.6.3. İşçinin Fesih Hakkı ile İşverenin Geçersiz Feshi

İşverenlerin iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak yahut kanunun iş sözleşmesinin feshine bağladığı sonuçlardan kaçınmak amacıyla işçileri süresi belirli olmayan ücretsiz izne çıkararak bir anlamda işçileri iş sözleşmesini feshe zorlaması iş hayatında sıklıkla karşılaşılan bir uygulamadır. Burada işverenin gerçek niyeti ücretsiz izin görünümü altında sözleşmeyi sona erdirmek olduğu için bu tarz ücretsiz izin uygulamalarında işverenin feshe yönelik açık davranışının olup olmadığına bakılmaksızın²¹² işverenin gizli fesih iradesi olduğu kabul edilmelidir.²¹³

Somut olayın özelliğine göre dürüstlük kuralına aykırı, makul olmayan bir süre işçi tarafından kabul edilmiş olsa bile makul sürenin sonunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacak veya işverenin gizli fesih iradesinin olduğu kabul edilerek²¹⁴ işverenin haklı veya geçerli nedeni olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği kabul edilecektir.²¹⁵ Böylece işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacak, iş güvencesine tabi bir işçi ise işe iadesi gündeme gelecektir.²¹⁶

Sürenin uzunluğu nedeniyle işçinin iş sözleşmesini ücretsiz izin süresinde haklı nedenle feshettiği durumlarda ise işçi ihbar tazminatı alamayacak ve iş güvencesi hükümleri de uygulanmayacaktır.²¹⁷

Yargıtay bir kararında²¹⁸ taraf iradeleri ile başlayan askı halinin 4 ay sürmesinden sonra işçinin işe çağırılmasını işverenden talep etmesi ancak yine de işe

²¹² Caniklioğlu, **a.g.m.**, s.108.

²¹³ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.131; Engin, **işletme Gerekleri**, s.107; Yenisey, **Ücretsiz İzin**, s.81-82; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.25., Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.495.

²¹⁴ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.131; Süzek, **İş Hukuku**, s.521.

²¹⁵ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.25; Başterzi, **a.g.e.**, s.170; Aksi görüşte Nuri Çelik, "Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, Ankara, 2000, Alp, **Sözleşmenin Değiştirilmesi**, s.230.

²¹⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.521-522.

²¹⁷ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.130.

²¹⁸ Y 9. HD. T. 13.01.2005, E. 2005/828, K. 2005/1046, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

başlatılmamasını işverenin geçersiz feshi olarak değerlendirerek işçinin işe iadesine karar vermiştir.

Ücretsiz izin süresi konusunda taraflar makul süre için anlaşmış ancak bu sürenin sonunda işçi işe başlatılmamışsa iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.²¹⁹ Benzer şekilde bu sürenin sonunda işçi işe başlamazsa iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş sayılacaktır.²²⁰

Süresi belirtilmeden yapılan ücretsiz izin teklifi işçi tarafından kabul edilmiş, makul süre geçmesine rağmen işçi hala işe başlatılmamışsa işçinin haklı nedenle fesih hakkının doğacağı kabul edilmektedir. Böyle bir durumda ise işçi kıdem tazminatına hak kazanırken ihbar tazminatına hak kazanmayacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Yargıtay da süre belirtilmeden işçinin ücretsiz izne çıkarıldığı bir olayda 3 aydan sonra işçinin işçilik alacaklarını talep ettiği davada işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğine karar vermiştir.²²¹

3. ÖZELLİKLİ DURUMLAR

3.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Ücretsiz İzin

İşK. m.11’de tanımlanan belirli süreli iş sözleşmesi, belirli süreli işlerde yahut belirli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı olarak yapılan sözleşmelerdir.

O halde belirli süre, yasal yahut güncel olarak bir sınır olabileceği gibi belirli bir işin bitimi için de mümkündür. Örnek vermek gerekirse işyerindeki özel bir proje için 3

²¹⁹ Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.130; Süzek, **İş Hukuku**, s.522.

²²⁰ Y 22. HD. T. 15.11.2018, E. 2017/14541, K. 2018/24497, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

²²¹ Y 9. HD. T. 20.12.2005, E. 2005/28701, K. 2005/40137, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (31.10.2021).

aylığına belirli özelliklere sahip bir mühendisin alınması gerekiyorsa 3 ay için belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili mühendis çalıştırılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri nitelikleri gereği belirsiz süreli iş sözleşmelerinden farklılıklar içermektedir. Bu nedenle de kapsamlı incelemeye tabidirler ve yine bu sebeple çalışmamız kapsamını aşan bir yoğunlukta ele alınmalıdır.²²² Biz, çalışmamız kapsamında belirli süreli iş sözleşmelerini sadece ücretsiz izin uygulaması yönünden ele alacağız.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süre için iş görmeyi konu aldığı için bu süre içerisinde iş sözleşmesi askıya alınırsa sözleşme süresinin askı halinin sona ermesinden sonra uzamasının mümkün olup olmadığı uygulama bakımından önemlidir.

Öğretide belirli süreli sözleşmelerin belirli süre için akdedildiğinden bahisle askıda geçen sürelerin sözleşme süresine eklenmeyeceği²²³ bir diğer ifade ile süresi içerisinde ifa edilmeyen iş görme ediminin sözleşme süresinden sonra ifa edilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.²²⁴ Aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesi, askı süresi içerisinde sona ererse, iş sözleşmesi askı süresinin sonunda değil belirlenen sürenin sonunda sona erecektir.²²⁵ Örneğin bir yıl süre için kararlaştırılmış iş sözleşmesi onuncu ayda askıya alınmışsa askı süresi iki aydan uzun askı halinin olup olmadığı önemli değildir, sözleşme bir yılın sonunda kendiliğinden sona erer. Ancak bu kuralın aksinin taraflarca kararlaştırılması mümkündür.

²²² Belirli süreli iş sözleşmeleri kavramı ve çeşitlerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Alpagut, **Belirli Süreli**, s.5-23.

²²³ Sözek, **İş Hukuku**, s.530.

²²⁴ Sözek, **Ücretsiz İzinler**, s.118; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.21; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²²⁵ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.21; Sözek, **İş Hukuku**, s.530; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170; Aksi kararlaştırılmadıkça takvim esasına bağlı olmayan belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin sonuna ücretsiz izinde geçen sürelerin ekleneceğine dair görüş için bkz. Otru, **a.g.e.**, s.107.

3.2. Ücret Ödenmesinin Kararlaştırılması

Her ne kadar “ücretsiz izin” ücretsiz olduğu vurgulanan izin türü olsa ve bu dönemde kural olarak işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmasa da iş sözleşmesinin taraflarının ücretsiz izin süresi içinde belirli bir ücretin ödenmesinin kararlaştırılmasına bir engel bulunmamaktadır.²²⁶ Ücretsiz izin süresince ücret ödeneceği ücretsiz izin teklifi anında kararlaştırılabileceği gibi iş sözleşmesine yahut toplu iş sözleşmesine konulacak bir hüküm ile de kararlaştırılabilir.²²⁷

Ücret, işçinin geçim kaynağı olduğu için alenide alacak haklarından farklı bir yerde durur. Bu nedenle de ücret anayasa tarafından da korunan bir nitelik taşımaktadır. Anayasamızın 55. maddesi ücretin emeğin karşılığı olduğunu belirtir, akabinde devlete ücretin adaletli olması için sorumluluk yükler. Ücrette adalet sağlanması başlığını taşıyan bu madde, anayasal içerikte “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” kapsamında düzenlenmiştir. Bu doğrultuda anayasanın ücreti sosyal ve ekonomik bir hak olarak gördüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

İşK. m.32 ücreti bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar şeklinde tanımlamıştır. Hükme göre ücret öncelikle bir işin karşılığı ödenir. O halde ücretsiz izinde işçiye ödenmesi kararlaştırılan ücret nedir?

Her ne kadar kanun metninde ücretin iş görmeyen karşılığı olduğu vurgulansa da ücretin yukarıda anılan sosyal yanı nedeniyle bu karşılığa bazı istisnalar da yine kanunda yer almıştır. Örneğin işçi hafta tatilinde, yıllık ücretli izninde, mazeret izinlerinde fiilen iş görmese de yine de ücrete hak kazanır. Benzer şekilde zorlayıcı nedenle iş sözleşmesinin askıya alındığı halde de işçiye bir hafta süreyle yarım ücret

²²⁶ Eyrenci, *Ücretsiz İzinler*, s.43; Taşkent, *Ücretsiz İzin*, s.20; Süzek, *Ücretsiz İzinler*, s.127; Yamakoğlu, Karaçöp, *a.g.m.*, s.497; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *a.g.e.*, s.170; Bu ödemenin tazminat niteliğinde olduğunun kabul eden görüş için bkz. Otru, *a.g.e.*, s.105-107.

²²⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s.520, 526; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *a.g.e.*, s.170.

ödeneyeği İşK. m.24/II ve m.25/II hükümlerinde düzenlenmiştir. Bu tür ücretler iş hukukunun işçiyi koruyucu yanından kaynaklanır²²⁸ ve öğretide “sosyal ücret” olarak adlandırılır.²²⁹

Kanunun özel olarak düzenlediği bu haller düşünüldüğünde ücretsiz izin uygulaması sırasında da işçiye belirli bir ücretin ödeneceğinin kararlaştırılması engellenmiş bir usul değildir. Buradaki ücret de yukarıda anılan örneklerdeki gibi sosyal ücret niteliğini taşıyacaktır.

Bu noktada COVID-19 dönemine özgü olarak getirilen 7244 sayılı Kanun döneminde işverenin ücretsiz izne çıkardığı işçisine ayrıca ücret vermesi noktasının ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Zira bu dönem için, yukarıda açıklandığı üzere²³⁰, ücretsiz izne çıkarılan işçiye nakdi ücret desteği ödenmesi söz konusu olup işbu destek İşsizlik Sigortası Fonundan, bir diğer ifade ile kamu kaynaklarından sağlanmakta olup prim koşuluna bağlı olmaması dolayısı ile sosyal yardım niteliğindedir.²³¹

7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun’a eklenen geçici 24. madde metinde de nakdi ücret desteğinin işçinin işsiz olması, ücretsiz izne çıkarılmış olması, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamış olması ve herhangi bir kuruluştan ödenek yahut aylık almamış olması halinde işçiye ödeneceği açıkça belirtilmiştir. Bu doğrultuda madde metninin amacının kamu kaynağının kullanımının işçinin gerçek anlamıyla herhangi bir ücret almamasına bağlanması olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda nakdi ücret desteğinden haricen işverenin 7244 sayılı Kanun’a bağlı ücretsiz izin döneminde işçiye ücret ödemesinin mümkün olmadığı ifade edilebilir.²³²

²²⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.526; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²²⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.376.

²³⁰ bkz.: yuk. 2. Bölüm, 1.5. başlık.

²³¹ Süleyman Başterzi, “Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Editör: Gülsevil Alpagut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.48, 55.

²³² Başterzi, **a.g.m.**, s.55.

Kanaatimizce işverenin maddi gücü ücretsiz izne çıkardığı işçiye belirli miktar ödeme yapmaya yetiyorsa ve bu yönde de bir iradesi varsa işçinin lehine olacak bir ödemenin engellenmesi, zaten ücretinden mahrum kalarak cüz'i miktardaki nakdi ücret desteğine muhtaç kalan işçinin mağduriyetini artıracaktır. Bu nedenle 7244 sayılı Kanun döneminde ücretsiz izin uygulamasına geçilmiş bir işyerinde nakdi ücret desteği alan işçiye ek olarak işveren tarafından yapılan ödemelerin geçerli kabul edilmesi, söz konusu nakdi ücret desteğinin daha sonra kurum tarafından geri istenmemesi gerekmektedir.

3.3. Üçlü İlişkilerde Ücretsiz İzin

3.3.1. Geçici İş İlişkisinde Ücretsiz İzin

3.3.1.1. Geçici İş İlişkisi²³³

İşK. m.7'de düzenlenen geçici iş ilişkisi ya da diğer adıyla ödünç iş ilişkisi, işverenin iş sözleşmesi ile kendi adına iş gören işçisinin iş gücünü, işçinin yazılı onayı ile başka bir işverene devretmesidir.²³⁴ Madde hükmüne göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir

Geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurmaz.²³⁵ Bununla birlikte işçi iş görme edimini geçici işverene ifa eder.²³⁶ Talimat verme yetkisi geçici işverende olmakla birlikte²³⁷ iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin ücret ödeme borcu

²³³ Geçici iş ilişkisine ilişkin monografik çalışma için bkz. Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İlişkisi**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995; Mehmet Günay, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2007; Ayşegül Ekin, **Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.

²³⁴ Ekin, **a.g.e.**, s.23.

²³⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.305.

²³⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.249.

²³⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.305; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.250; Ekin, **a.g.e.**, s.126.

devam eder.²³⁸ İşK. m.7/9 kapsamında geçici işverene geçen talimat verme hakkı işin gereği gibi yapılmasının yanı sıra işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması için işçinin davranışlarına yönelik talimat verilmesini de kapsar.²³⁹

Geçici işverenin talimat hakkı kanunda tanınmış olsa da iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin de iş sözleşmesine dayalı olarak yönetim hakkı ve talimat verme yetkisi yıllık ücretli iznin kullanımı gibi konularda devam etmektedir.²⁴⁰

3.3.1.2. Geçici İş İlişkisi Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

Geçici iş ilişkisi iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçi ve geçici işveren olmak üzere üç taraflı bir ilişki olmakla ücretsiz izin uygulaması da bu kapsamda iş sözleşmesinin tarafı işveren ile işçi ve geçici işveren ile işçi ve iş sözleşmesinin tarafı olan işveren ile geçici işveren arasındaki ilişkiler birlikte düşünülerek değerlendirilmelidir.

Geçici iş ilişkisi, geçici iş ilişkisi kurulan işçilere duyulan bir ihtiyaçtan kaynaklandığı için geçici işveren tarafından bu işçileri ücretsiz izne çıkarma önerisi mantıklı değildir. Böyle bir durumda geçici iş ilişkisinin sonlandırılması daha uygun olacaktır.²⁴¹ Ancak küçük de olsa bir ihtimal geçici işverenin ücretsiz izin önerisinde bulunması söz konusu olaksa ilk olarak işçileri iş sözleşmesi ile bağlı oldukları işverenin işyerine göndermesi gerekmektedir.²⁴² Zira geçici işveren her ne kadar geçici olarak işçinin iş görme ediminin tarafı olsa da iş sözleşmesinin tarafı değildir. İş sözleşmesini yakından ilgilendiren ücretsiz izin uygulaması için de bu nedenle hak sahibi değildir. Kaldı ki ücret ödeme borcunu da geçici iş ilişkisi ile yüklenmemektedir. Bu nedenle iş görmesini istemediği işçileri iş sözleşmesinin tarafı olan işverene yönlendirmesi gerekmektedir.

²³⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.301; Ekin, **a.g.e.**, s.115.

²³⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.305; Ekin, **a.g.e.**, s.126-128.

²⁴⁰ Ekin, **a.g.e.**, s.128; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, **a.g.e.**, s.250.

²⁴¹ Otru, **a.g.e.**, s.110.

²⁴² Otru, **a.y.**

İşçi tarafından ücretsiz izin talebinde bulunulacak ise işçinin bu talebini öncelikle iş ilişkisi içerisinde bulunduğu işverene iletmesi gerekmektedir. Bu işverenin işçinin talebini kabul etmesi halinde geçici işverenin ücretsiz izin uygulamasına itiraz hakkının olmadığı kabul edilmelidir.²⁴³ Zira çalışma koşullarında değişiklik yaratacak ücretsiz izin, iş sözleşmesine bağlı bir durumdur. Ancak işçinin ücretsiz izne çıkması geçici işverenin işyerinde sorunlara neden olabilir. Bu durumda meydana gelen sorun, geçici işveren ile sözleşme ile bağlı olunan işveren arasında, işçi dâhil edilmeden çözülmelidir.

İş sözleşmesinin tarafı olan işveren ise her ne kadar sözleşmenin tarafı da olsa işçinin ücretsiz izne çıkarılmasını öneremez.²⁴⁴ Zira artık o işçi iş görme edimini başka bir işverene sunmakta olup ücretsiz izin halinde bu borcun ifasından mahrum kalacak olan geçici işveren olacaktır. Bu nedenle de geçici işveren ile anlaşma olmadan iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin ücretsiz izin teklifinde bulunamayacağı kabul edilmelidir.

3.3.2. Alt İşverenlik Kapsamında Ücretsiz İzin

3.3.2.1. Alt İşveren Uygulaması²⁴⁵

Bir işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde yahut asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde ve bu iş için görevlendirilen işçilerin sadece bu işyerindeki işte çalıştırılması alt

²⁴³ Otru, a.g.e., s.111.

²⁴⁴ Otru, a.y.

²⁴⁵ Alt işverenlik uygulamasına dair monografik çalışma için bkz. Levent Akın, **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013; İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021; Özge Eyüboğlu, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi**, İstanbul, Aristo Yayınları, 2021.

işverenlik uygulaması²⁴⁶ olup İş Kanununun 2. maddesinin 6. ile 9. fıkraları arasında düzenlenmiştir. Bu kapsamda günümüzde temizlik, onarım, yemek, güvenlik gibi yardımcı işlerde veya yazılım gibi teknik işlerde alt işverenlik uygulamasına sıklıkla rastlanmaktadır.

Alt işverenliğin olduğu işyerlerinde asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında sözleşmesel ilişki bulunmamaktadır.²⁴⁷ Bu işçiler tamamen alt işverene bağlı olarak, onun yönetiminde çalışırlar. İşçiler tamamen alt işverenin talimatlarına bağlı olarak iş görseler de işyerinin genel kuralları ve işleyişi bakımından asıl işverenin talimatlarına da uyarlar. Ancak asıl işveren, alt işverenin işçilerinin ücret ve benzeri hakları ile primlerinin ödenmesinden alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur.²⁴⁸

3.3.2.2. Alt İşverenlik Kapsamında Ücretsiz İzin

Alt işverenlik kapsamında ücretsiz izinde, alt işverenin kendi işçileri ile arasındaki, asıl işverenin alt işverenin işçileri ile arasındaki ve asıl işverenin kendi işçileri ile arasındaki ilişkiler incelenmesi gerekmektedir.

Alt işveren ile kendi işçileri arasında iş sözleşmesi bulunduğu için İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin kurulması ve değişikliği ile ilgili tüm hükümler uygulanmaktadır. Bu doğrultuda alt işverenin işçisi ile anlaşarak ücretsiz izin uygulaması her zaman mümkündür. Bir diğer ifade ile alt işverenin işçisi alt işverene yahut alt işveren işçisine ücretsiz izin teklif edebilir ve diğer tarafın bu teklifi kabul etmesi halinde asıl işverenin onayı gerekmeksizin iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Eğer o işçinin çalışmaması işin aksamasına neden olacak ise bu durum işçinin değil, asıl işveren ile alt işveren

²⁴⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.163; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.109-111; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.32-34; Aydınli, **Alt İşveren**, s.185.

²⁴⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.163,173.

²⁴⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.172-174; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s.126-142; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.40-41.

arasındaki bir sorun teşkil etmektedir ve kendi aralarındaki sözleşme hükümleri doğrultusunda çözüm bulacaktır.

Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle de asıl işverenin alt işverenin işçilerini ücretsiz izne çıkarmayı teklif etmesi hukuken mümkün değildir. Zaten asıl işverenin alt işverenin işçilerine ücretsiz izin uygulamak istemesi, o işçilerin iş görmesini istemediği anlamına geleceği için alt işverenlik ilişkisini bitirmesi mantıklı olandır.

Asıl işverenin kendi işçilerini ücretsiz izne çıkarması kuşkusuz kendi aralarındaki iş sözleşmesi kapsamında mümkündür. Ancak asıl işverenin kendi işçilerini ücretsiz izne çıkarırken alt işverenin işçilerini çalıştırmaya devam ettiği noktada işyerindeki alt işverenlik uygulamasının muvazaalı olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir.²⁴⁹

Tarafların üçüncü kişileri aldatma amacıyla gerçek iradelerine aykırı olarak hukuki sonuç yaratmaması yahut görünürdeki hukuki ilişkiden başka bir anlaşmanın sonuçlarını yaratması muvazaayı oluşturmaktadır.²⁵⁰ İş hayatında da sıklıkla düşük ücret vermek, çalışma koşullarında düşük standartlar uygulamak, sendikal hakların kullanımını engellemek vb. amaçlarla muvazaalı alt işverenlik uygulamaları ile karşılaşmaktadır. Zaten kanun koyucu da bu nedenle alt işverenlik kurumunu sıkı sınırlandırmaya tabi tutmuştur.

Eğer asıl işveren kendi işçilerini ücretsiz izne çıkararak alt işverenin işçilerine kendi işçilerinin işlerini yaptırıyorsa, bir diğer ifade ile ücretsiz izin görünümü altında alt işverenin işçilerini, daha düşük ücret ve çalışma koşulları ile kendi işçilerinin yerine kullanıyorsa burada hem alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu hem de ücretsiz iznin hukuka aykırı olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

²⁴⁹ Alt işverenlik müessesesi kapsamında muvazaaya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Aydın, **a.g.e.**, s.281 vd.

²⁵⁰ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.134; Eren, **a.g.e.**, s.406.

Burada işveren kötü niyeti ile kabul edilebilir bir sebebi olmaksızın, üstelik hukuka aykırı alt işverenlik ilişkisi kurmak sureti ile kendi işçilerini ücretsiz izne çıkarmaktadır. Bu durumda kanaatimizce hukuka aykırı ücretsiz izin uygulamasına bağlı olarak işveren temerrüdü²⁵¹ hükümleri uygulama alanı bulabilmeli, işçinin iş sözleşmesini İşK. m.24/II-e hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilmesi, somut olayın şartlarına göre iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiğinin kabulü mümkün olmalıdır.

Bununla birlikte tabii ki işveren kendi işçilerini örneğin, ekonomik nedenlerle geçici olarak işyerinde görülen asıl işin gelmemesi nedeniyle ücretsiz izne çıkarırken alt işverenin işçilerinin gördüğü işe ihtiyaç duyabilir. Yani muvazaa olmaksızın kurulmuş bir alt işverenlik müessesesi ve makul sebeplere dayalı ücretsiz izin uygulaması olabilir. Bu durumda diğer şartlara uygun olmak kaydıyla asıl işverenin kendi işçileri için ücretsiz izin uygulaması yapması hukuka uygun kabul edilmelidir.²⁵²

²⁵¹ Otru, a.g.e., s.115.

²⁵² Otru, a.g.e., s.115.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETSİZ İZNİN ETKİLERİ VE SONA ERMESİ

1. ÜCRETSİZ İZNİN ETKİLERİ

1.1. Tarafların İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçlarına Etkisi

1.1.1. İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarına Etkisi

Ücretsiz izin ile birlikte iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Böylece iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçlar olan işçi için iş görme, işveren için de ücret ödeme borcu ücretsiz izin süresince yerine getirilmez.

İşK. m.32 uyarınca genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında ödenen tutardır. O halde karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunun karşılığını işverenin ücret ödeme borcu oluşturur. Bu nedenle de ücretsiz izin süresince iş görmeyen işçiye karşılık işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmesi beklenemez.²⁵³

Ücretsiz izin döneminde işçinin iş görmemesi de işverenin ücret ödememesi de hukuken meşru sayılmakta olup bu temel edimlerin yerine getirilmemesi her iki taraf için de sözleşmeyi fesih hakkı doğurmaz. Kural olarak ücretsiz izin süresince işverenin asıl ücretin yanı sıra ücret eklerini de ödeme yükümlülüğü yoktur.²⁵⁴

²⁵³ Süzek, *İş Hukuku*, s.526; Yamakoğlu, Karaçöp, *a.g.m.*, s.480.

²⁵⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s.526; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, *a.g.e.*, s.168.

Yukarıda açıklandığı üzere²⁵⁵ ücretsiz izin süresinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmasa bile bu dönemde işçiye belli bir miktar ücretin ödeneceğinin kararlaştırılması da yasaklanmamıştır.²⁵⁶ Ücretin sosyal niteliği ve iş hukukunun işçiye koruyucu yanı dolayısıyla²⁵⁷ ücretsiz izinde işçiye belirli ücret ödeneceği, ücretsiz izin teklifi ile olduğu gibi iş sözleşmesiyle yahut toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.²⁵⁸

1.1.2. Diğer Borçlara Etkisi

Ücretsiz izin döneminde, temel borçlar askıya alınmış olsa da iş sözleşmesi ücretsiz izin döneminde sona ermeyip devam ettiği için sözleşmeden doğan diğer borçlar varlığına devam eder. Bu kapsamda ücretsiz izin döneminde işverenin işçiye gözetme borcu²⁵⁹, eşit davranma borcu²⁶⁰ ile işçinin sadakat borcu, talimatlara uyma borcu²⁶¹ ve rekabet etmeme borcu devam etmektedir.

İşçinin talimatlara uyma borcu ve bu kapsamda işverenin yönetim hakkına dayalı talimat verme hakkı iş görme edimine dair talimatlar ve işyeri düzeni ile işçilerin davranışlarına ilişkin talimatlar olmak üzere iki şekilde olabileceği için²⁶² bu hakkın ücretsiz izin süresince devamı ayrıca incelenmelidir.

Ücretsiz izin döneminde işçi iş görmeyeceği için işçinin iş görme edimine dair verilecek talimatlara uyma borcu bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş görme

²⁵⁵ bkz.: yuk. ikinci bölüm 3.2. başlık.

²⁵⁶ Eyrenci, **Ücretsiz İzinler**, s.43; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.20; Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.127; Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.497; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²⁵⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.526-527; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²⁵⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.526-527; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²⁵⁹ Süzek, **Askı**, s.88 vd.; Kübra Doğan Yenisey, "Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması", **Ekonomik Krizin İş hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s.83.

²⁶⁰ Süzek, **Askı**, s. 110.

²⁶¹ Süzek, **Askı**, s. 106-109.

²⁶² Süzek, **İş Hukuku**, s.85-82.

borcuna dair olmayan, işyeri düzenine ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğü ücretsiz izin döneminde işyeri sınırlarına giren işçi için devam edecektir.²⁶³

İş sözleşmesi devam ettiği için işçinin sadakat borcu ve işverenin işçiyi gözetme borcunun ücretsiz izin döneminde devam ettiği de ayrıca önem arz etmektedir. Zira işçi iş sözleşmesinin askıda olduğu ücretsiz izin döneminde ticari sırlarını açıklayamaz yahut işverenin itibarını zedeleyemez; işveren de işçinin kişilik haklarını zedeleyemez. Ayrıca sadakat borcu kapsamında işçinin ücretsiz izin süresinde rakip bir işletmede de çalışamayacağının kabulü gerekmektedir.

Ücretsiz izin döneminde devam eden bu borçlara aykırılık ise, aleyhine aykırılık gerçekleşen taraf için iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğuracaktır.

1.2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi

1.2.1. Genel Olarak

Yukarıda ücretsiz iznin süresinin belirli süreye bağlanmaması halinde dürüstlük kurallarının gerektirdiği makul sürenin aşılması halinde işçi lehine doğan haklı nedenle fesih hakkı ile belirlenen askı süresinin sona ermesine rağmen işçinin işe başlatılmaması veya işçinin işe başlamaması hallerinde taraflara tanınan haklı nedenle fesih hakkı ayrıntılı olarak incelenmiştir.²⁶⁴ Ayrıca işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarmak iradesi olmaksızın, fesih iradesini gizlemek amacıyla ücretsiz izin uygulamasına geçmesi halinde işçinin fesih hakkından da detaylıca bahsedilmiştir.²⁶⁵

²⁶³ Süzek, **Askı**, s.106-109; Süzek, **İş Hukuku**, s.529.

²⁶⁴ bkz.: yuk. ikinci bölüm 2.6.3. başlık.

²⁶⁵ bkz.: yuk. ikinci bölüm 2.6.3. başlık.

Bu başlık altında ise askı süresi olan ücretsiz izin süresi içerisinde tarafların haklı nedenle fesih hakkı, süreli fesih hakkı ile belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine etkisi incelenecektir.

1.2.2. Haklı Nedenle Fesih Hakkına Etkisi

İş sözleşmesinin temel borçları ücretsiz izin süresince askıya alınmış olmakla işçinin iş görmemesi ve işverenin ücret ödememesi nedenlerine dayanarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi mümkün değildir. Ancak askı süresince iş sözleşmesinin taraflarının diğer borçları devam edeceği için işbu borçlara aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi mümkündür.²⁶⁶

Örneğin işçi ücretsiz izin süresinde işverenin itibarını zedeleyecek davranışta bulunursa, meslek sırlarını ifşa ederse sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bu davranışlara dayanarak işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.²⁶⁷ İşçi ücretsiz izin döneminde işyerine iş arkadaşını görmeye gittiğinde işverenin işyerinde uyguladığı talimatlara uyma zorunluluğuna tabi olacağından²⁶⁸ işverenin bu talimatlarına aykırı davranması işveren için haklı neden fesih nedeni teşkil edecektir.

Benzer şekilde işverenin ücretsiz izin süresince işçinin kişisel değerlerini ve verilerini korumaması durumunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir.²⁶⁹

²⁶⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.530; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.21; Akyiğit, **Şerh**, s.1460 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.229.

²⁶⁷ Süzek, **Askı**, s.89.

²⁶⁸ Süzek, **Askı**, 106-109.

²⁶⁹ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.497.

İşçinin ücretsiz izin süresinden önce yaptığı ancak ücretsiz izin süresinde ortaya çıkan görevi kötüye kullanma ve benzeri nedenlere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür.²⁷⁰

İşçinin veya işverenin bahsedilen derhal fesih hakkını kullanması için ücretsiz izin süresinin sona ermesini beklemesine gerek yoktur. Feshin hüküm ve sonuçları derhal doğacaktır.²⁷¹

1.2.3. Süreli Fesih Hakkına Etkisi

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kullanılabilen süreli fesih hakkı, iş sözleşmesinin İşK. m.17/2'de belirtilen bildirim sürelerine uyulması yahut işverenin feshi halinde bu bildirim sürelerine dair ücreti peşin vermesi suretiyle yapılan fesih türüdür. Yani süreli fesihte işçi veya işveren iş sözleşmesini feshetmek istediğini karşı tarafa bildirmesinden sonra kanunun zorunlu kıldığı bazı bildirim (ihbar) sürelerine uymak zorundadır. Ancak TBK m.432/son iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim sürelerinin işlemeyeceğini düzenlemiştir. Bir diğer ifade ile ücretsiz izin süresi içerisinde süreli fesih hakkının kullanılması mümkün olsa da bu süre içerisinde ihbar süreleri işlemeyecektir.²⁷²

O halde fesih bildirim ücretli iznin başlamasından önce yapılmışsa, ücretsiz izin süresi bitene kadar geçen iş sözleşmesinin askıda olduğu sürede ihbar süreleri işlemez. Ücretsiz izin devam ederken fesih bildiriminde bulunulmuş ise ihbar süreleri ücretsiz iznin bitiminden sonra işlemeye başlayacaktır.²⁷³ İşveren ücretsiz izin süresi bitmeden işçiyi İşK. m.17/5 uyarınca ihbar süresine ilişkin ücretini peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshederse bu fesih geçerli kabul edilse de iş sözleşmesinin feshi, ancak

²⁷⁰ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.498.

²⁷¹ Otru, **a.g.e.**, s.127.

²⁷² Süzek, **Askı**, s.90 vd.; Ekonomi, **Gebelik**, s.5; Süzek, **İş Hukuku**, s.530; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²⁷³ Süzek, **İş Hukuku**, s.530; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

ücretsiz izin süresinin sonunda hüküm ve sonuçlarını doğurur.²⁷⁴ Zira bu durumda da fesih beyanı; askı döneminin, yani ücretsiz izin döneminin sonunda hüküm doğuracaktır.²⁷⁵

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında²⁷⁶ açıkça askı dönemi içerisinde iş sözleşmesinin her zaman taraflarca feshedilebileceği, bunu kısıtlayan yasal bir düzenlemenin bulunmadığı ifade edilmiştir. Özel daire tarafından verilen bir kararda²⁷⁷ ise fesih beyanının askı döneminin sonunda hüküm doğuracağı, bu nedenle askı süresi içerisinde ihbar sürelerinin işlemeyeceği belirtilmiştir.

Bu durum ihbar sürelerinin getiriliş amacına da uygundur. Zira bildirim süreleri tarafları iş sözleşmesinin bir anda feshedilmesinin yaratacağı sonuçlardan korumayı amaçlarken bir yandan da işçilere yeni iş, işverenlere ise yeni işçi aramaları için süre tanımaktadır. İhbar sürelerinin ücretsiz izin (askı) hali içerisinde başlaması ise bu noktada ücretsiz izne çıkan işçileri diğer işçilere göre daha kötü duruma düşürecek ve bu fesih hakkının amacına aykırılık yaratacaktır.²⁷⁸

O halde ücretsiz izin süresi bitiminden itibaren işleyecek bildirim sürelerinde işçinin işe devam mecburiyetinin olduğunun unutulmaması gerekmektedir.²⁷⁹ Aksi halde devamsızlık nedeniyle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

Her ne kadar ücretsiz izin döneminde ihbar süreleri işlemeyecek olsa da iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin işe iade davası açması için belirlenen bir aylık hak düşürücü süre ücretsiz izin döneminde de işleyecektir.²⁸⁰ Bu nedenle de işe iade davasının

²⁷⁴ Sözek, **Askı**, s.97; Ekonomi, **Gebelik**, s.25; Sözek, **İş Hukuku**, s.530.

²⁷⁵ Sözek, **İş Hukuku**, s.531.

²⁷⁶ Y HGK T. 24.6.2020, E. 2016/7-603, K. 2020/462, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

²⁷⁷ Y 9. HD. T. 06.12.1994, E. 1994/12216, K. 1994/17284, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

²⁷⁸ Sözek, **Askı**, s.95-96; Akyiğit, **Şerh**, s.1461.

²⁷⁹ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.499.

²⁸⁰ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.498.

açılması için ücretsiz izin süresinin bitiminin beklenmesi hak kayıplarına yol açacaktır.²⁸¹

1.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi

Yukarıda detaylarıyla açıklandığı üzere²⁸² belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresi askı süresinde de işlemeye devam eder. Zira sözleşme tarafları sözleşme için süre belirleyerek aralarındaki iş ilişkisini taraf iradesi ile sınırlanmışlardır. Bu nedenle de askı, yani ücretsiz izin süresi belirli iş sözleşmesinin süresini kesmez.²⁸³

O halde belirlenen sürenin sonunda, süre askı içinde olsun ya da olmasın sözleşme sona erecektir. Bu nedenle ücretsiz izin süresi içerisinde süre biterse sözleşme ücretsiz iznin bitiminden sonra uzamış sayılmaz, belirlenen tarih itibari ile sona ermiş olur.

1.4. İşçinin Kıdemine Etkisi

Kıdem tazminatına ilişkin usul ve esaslar²⁸⁴ 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak süreler işçinin işe fiilen başladığı tarihte başlar ve Kanunun belirttiği koşullar altında işçiye iş sözleşmesinin devamı süresince her tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

²⁸¹ Talat Canbolat, "İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı", **İş Güvencesi ve İşe İade Davaları Seminer**, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2010, s. 87-88.

²⁸² bkz.: yuk. ikinci bölüm 3.1. başlık

²⁸³ Süzek, **İş Hukuku**, s.530.

²⁸⁴ Ercan Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010; Süzek, **İş Hukuku**, s.754 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.720 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.251 vd.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işveren tarafından işçiye otuz günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini hüküm altına almıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesini değiştiren 04.07.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun²⁸⁵ gerekçesinde ise kıdem tazminatı için yapılan hesaplamada asıl olanın iş sözleşmesinin başlaması ve devam etmesi olduğunun ve işçinin istirahat izni gibi fiilen çalışmadığı askı sürelerinin iş sözleşmesini sona erdiren hukuki durumlar olmadığına altı çizilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 14. madde lafzında her ne kadar işçinin fiili çalışma süresi yerine iş sözleşmesinin devam süresi ve fiilen çalışılan günlerin toplamı değil de takvim yılı esas alınmışsa da Yargıtay yerleşik içtihadında²⁸⁶ fiilen çalışılan sürelerin ve 1475 sayılı İş Kanunun 51. maddesinde (İşK. m.55) gösterilen çalışılmış gibi sayılan hallerin kıdem tazminatına esas gün hesabına katılacağını ve bu nedenle askı süresinin, bu kapsamda ücretsiz izinde geçen sürenin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerektiğini benimsemektedir.

Öğretide²⁸⁷ ise 14. maddenin açık lafzı ve madde gerekçesi nedeniyle askı süresinin, bu kapsamda ücretsiz izin süresinin, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu kapsamda modern iş hukukunun işçiyi korumaya yönelik eğilimi göz önüne alındığında kendi kusuruna dayanmayan nedenlerle iş göremeyen ve kural olarak ücret alamayan işçinin kıdem tazminatı hakkından da yoksun bırakılmasının kabul edilemeyeceğine de dikkat çekilmektedir.²⁸⁸

²⁸⁵ R.G., 12.07.1975, 15293.

²⁸⁶ Y 22. HD. T. 25.04.2016, E. 2015/7107, K. 2016/12065; Y 9. HD. 26.04.2018, E. 2018/3366, K. 2018/9390; Y 22. HD. 20.01.2020, E. 2016/28518, K. 2020/650; Y 9. HD. 04.03.2020, E. 2016/15183, K. 2020/3692; Y 9. HD. T. 25.02.2021, E. 2021/463, K. 2021/5112; Y HGK T. 07.07.2021, E. 2017/9-2114, K. 2021/953, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

²⁸⁷ Süzek, **Askı**, s.112; Doğan Yenisey, **Ücretsiz İzin**, s.83-84; Süzek, **İş Hukuku**, s.773-775; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.263; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.229; Aksi görüş: Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.772; Otru, **a.g.e.**, s.131.

²⁸⁸ Süzek, **Askı**, s.116; Doğan Yenisey, **Ücretsiz İzin**, s.84.

Bununla birlikte işçinin önerisi ile ücretsiz izin uygulanmışsa, bu sürenin kıdem tazminatına esas gün hesabında dikkate alınmaması gerektiği de öğretide savunulmaktadır.²⁸⁹

Gerek modern iş hukukunun amaçları gerek Kanunun lafzı ve gerekçesi birlikte düşünüldüğünde bize göre de Yargıtay'ın görüşüne katılmak mümkün değildir. Aksi kabul ekonomik olarak güçlü konumda bulunan işverenin haksız olarak menfaatine neden olurken işçinin eksik kıdem tazminatı almasına neden olacaktır. Kanunun lafzından ve gerekçesinden anlaşılan da amacın askı sürelerinin kıdeme esas gün hesabının dışında bırakılması olmadığıdır. Bu nedenle de mevzuat hükmü gereği ücretsiz izinde geçirilen sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasını savunmaktayız.

Benzer şekilde ücretsiz izin teklifini işçi yapmış olsa dahi iş sözleşmesi sona ermediği açık olduğu için Kanunun lafzı ve gerekçesi birlikte düşünüldüğünde bu sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. İşveren güçlü konumda olduğu için işçinin ücretsiz izin talebini kabul veya ret noktasında işçiden daha büyük bir serbestiye sahip olup ücretsiz izin talebini kabul ediyorsa bunun tüm sonuçlarına da katlanmalıdır.

1.5. Yıllık Ücretli İzin Süresine Etkisi

Yıllık ücretli izin İşK. m.53/1'de düzenlenmektedir. Hükme göre işçi deneme süresi dâhil, o işyerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl işyerinde çalışmış ise yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. İşK m.55/1-j hükmüne göre ise işveren tarafından verilen diğer izinler de yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sürelerden sayılmaktadır.

²⁸⁹ Otru, a.g.e., s.133.

Mevzuatta bahsedilen düzenlemeler uyarınca öğretideki baskın görüş, ücretsiz izinde geçen sürelerin İşK. m.55/1-j hükmü kapsamında değerlendirilerek yıllık ücretli izne hak kazanılacak gün hesabında dikkate alınması gerektiğidir.²⁹⁰

Yargıtay içtihadında, kıdem tazminatına esas alınacak sürelerin hesabına benzer bir görüş ile askıda geçen sürelerin fiilen çalışma içermediği ve çalışılmış sayılan süreler içinde de sayılmadığından bahisle ücretsiz izinde geçen sürelerin yıllık ücretli izne hak kazanma için gereken bir yıllık sürenin hesabında göz önüne alınmayacağı kabul edilmiştir.²⁹¹

1.6. İş Güvencesi İçin Aranan 6 Aylık Sürenin Hesabına Etkisi

İş K. m.18 uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışan ve en az altı aylık kıdemi olan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından süreli fesih yöntemi ile sona erdirilecekse işveren feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatlamak zorundadır. Aksi halde işçi işe iadesini isteyebilir.²⁹²

Altı aylık kıdemin hesabında İşK. m.18/2 uyarınca m.66'da sayılan çalışılmış sayılan günler dikkate alınacaktır. İşK. m.66 ise askı haline ayrıca yer vermemektedir. Bu nedenle iş güvencesi için aranan altı aylık kıdem hesabında ücretsiz izinde geçirilen sürelerin dâhil olup olmayacağı kanunda belirsiz bırakılmıştır.

Öğretide bu düzenleme, askı halini madde kapsamına almaması nedeniyle isabetsiz bulunmaktadır.²⁹³ İşK. m.18 askıya alınan sürelerle ilişkin düzenleme getirmese de altı

²⁹⁰ Doğan Yenisey, **Ücretsiz İzin**, s.84; Süzek, **Askı**, s.109 vd.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s. 212.

²⁹¹ Y. 9. HD. T. 14.09.2020, E. 2016/22995, K. 2020/7474; Y 9. HD. T. 28.10.2020, E. 2017/18055, K. 2020/14012; Y 9. HD. T. 25.02.2021, E. 2021/449, K. 2021/5111; Y 9. HD. T. 25.02.2021, E. 2021/463, K. 2021/5112, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

²⁹² Detaylı bilgi için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s.637 vd.; Çelik, Çanıklıoğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s.617-641; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.190-224.

²⁹³ Süzek, **İş Hukuku**, s.581.

aylık sürenin hesabında sadece işçinin fiilen çalıştığı günlerin değil, askıda geçen sürelerin de dikkate alınması gerekmektedir.²⁹⁴

Yargıtay içtihadında iş güvencesine tabi işçiler için aranan altı aylık sürenin hesabında deneme süreleri ve askıda geçen sürelerin dâhil olacağını, bu nedenle sadece fiili çalışma süresinin aranmayacağı kabul edilmiştir.²⁹⁵ Bu kapsamda ücretsiz izinde geçen süreler, iş güvencesi için aranan altı aylık sürenin hesabında göz önüne alınmalıdır.

Kanaatimizce de altı aylık kıdemin hesabında ücretsiz izinde geçen sürelerin hesaba katılmaması mantıksız ve işçileri zor durumda bırakacak nitelikte olacaktır. Kaldı ki iş güvencesi hükümlerinin amacının işçileri bir nebze de olsa daha güvenli bir konuma getirmek olduğu düşünülürse aksi görüş hükmün amacı ile de çelişir niteliktedir.

2. ÜCRETSİZ İZNİN SONA ERMESİ

Ücretsiz izin süresinin sona ermesiyle askı hali kendiliğinden sonlanır. Bir diğer ifade ile iş sözleşmesi, işçinin iş görme ve işverenin ücret verme borcu dâhil olmak üzere tüm hüküm ve borçlarıyla kaldığı yerden devam eder.²⁹⁶

Ücretsiz iznin sona ermesi ile işveren işçinin iş görme edimini kabul etmek²⁹⁷, işçinin ücretsiz izinden önceki işine geri dönmesini sağlamak, aynı iş verilemiyorsa da eski işine denk veya işçiye uygun²⁹⁸ bir işi temin etmek zorundadır.²⁹⁹

²⁹⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 580-582.

²⁹⁵ Y 7. HD. T. 14.10.2015, E. 2015/35470 K. 2015/19332; Y 9. HD. T. 31.10.2016, E. 2015/35440 K. 2016/18789; Y 9. HD. T. 20.9.2017, E. 2017/866 K. 2017/13722; Y 9. HD. T. 9.11.2017, E. 2016/28920 K. 2017/17860, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

²⁹⁶ Süzek, **Askı**, s.116-117; Süzek, **Ücretsiz İzinler**, s.129; Engin, **İşletme Gerekleri**, s.109; Yenisey, **Ücretsiz İzin**, s.83; Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.500; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.27; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

²⁹⁷ Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.21; Süzek, **Askı**, s.117.

²⁹⁸ Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.501.

²⁹⁹ Süzek, **Askı**, s. 117; Süzek, **İş Hukuku**, s.514.

İşçinin yeniden işe başlatılmaması halinde işveren temerrüdü veya iş akdinin haksız feshi söz konusu olacaktır.³⁰⁰ İşçinin iş güvencesi kapsamındaki işçi olması halinde ise işe başlatmama geçersiz feshi gündeme getirerek işe iade talep edilebilecektir.³⁰¹

Benzer şekilde işçinin haklı nedeni olmadan iş görme edimini yerine getirmezse işverenin İşK. m.25/2-g hükmünde düzenlenen haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelecektir.³⁰² İşçi başka bir iş bulduğu için işe geri dönmüyor ise iş sözleşmesini haksız feshettiği kabul edilir.³⁰³

³⁰⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.514; Doğan Yenisey, **Ücretsiz İzin**, s.83; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.27; işçiyi işe çağırmayan işverenin alacaklı temerrüdüne düşeceğine yönelik bkz. Engin, **İşletme Gerekleri**, s.109.

³⁰¹ Engin, **İşletme Gerekleri**, s. 109; Süzek, **Askı**, s.118; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170; Yargıtay'ın aynı görüşteki kararı için bkz. Y 9. HD. 13.01.2005, E. 2004/30333, K. 705, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

³⁰² Süzek, **İş Hukuku**, s.514; Yamakoğlu, Karaçöp, **a.g.m.**, s.501; Taşkent, **Ücretsiz İzin**, s.27; Y 7. HD. 18.04.2013, E. 2013/3020, K. 2013/7082, (Çevrimiçi) <https://www.kazanci.com>, (01.11.2021).

³⁰³ Süzek, **İş Hukuku**, s.514; Süzek, **Askı**, s.117; Eyrenci, **Ücretsiz izinler**, s.47; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, **a.g.e.**, s.170.

SONUÇ

Çalışmamızda öncelikle ücretsiz iznin iş sözleşmesinin askıya alınmasının özel bir hali olduğu tespit edilmiş ve bu kapsamda genel olarak askı kurumundan ile mevzuatta düzenlenmiş diğer askı hallerinden bahsedilmiştir. Ücretsiz izin gerçekten de temel edimlerin belirli bir süre için yerine getirilmediği bir uygulama olarak iş sözleşmesinin askıya alınmasının özel bir kolunu oluşturur. Ancak askının tarafların karşılıklı ücretsiz izin iradesinden yahut kanuni ücretsiz izin düzenlemelerinden kaynaklanması nedeniyle diğer askı hallerinden ayrılmaktadır. Bu kapsamda çalışmamızda öncelikle ücretsiz iznin unsurlarına yer verilerek askı teorisi çerçevesinde açıklanmıştır.

Mevzuattan kaynaklanan ücretsiz izin uygulamasının taraf anlaşmasına dayalı ücretsiz izinden temel farkı birinin mevzuattan kaynaklanması sebebiyle uygulamanın başlamasının sadece tek tarafın iradesine bağlı olması iken diğerinde taraf iradelerinin uyuşmasının aranması olduğu ikinci bölüm kapsamında çıkarılacak ilk sonuçtur. Bu husus haricinde ücretsiz iznin sonuçları bakımından iki halin bir farkı bulunmamaktadır. Bununla birlikte COVID-19 dönemine özgü getirilen geçici kanuna ilişkin ayrıca bilgilerin verilmesi ve sonuçların incelenmesi, bu dönemin sadece ülkemiz için değil, tüm dünya için getirdiği olağanüstü koşullar nedeniyle gerekmiştir. Ancak sürecin tez yazım dönemimiz dâhilinde meydana gelmesi ve bu nedenle henüz bir içtihadın oluşmaması nedeniyle bu dönem daha çok öğreti görüşleri ve kendi yorumumuz doğrultusunda değerlendirilebilmiştir.

Ücretsiz izin konusunda asıl incelenmesi gereken taraf anlaşmasına dayalı ücretsiz izin uygulamasıdır. Zira hem iş hayatında sıklıkla kullanılan bir yöntemdir hem de kanunda açık düzenleme getirilmemesinin neden olduğu bir belirsizlik söz konusudur. Ayrıca işçinin, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için tek geçim kaynağından belirli bir süre yoksun olması anlamına geleceği için özel bir incelemeye konu olmaya muhtahtır.

Bu noktada yapılacak ilk tespit ücretsiz iznin çalışma koşullarına esaslı değişiklik oluşturduğudur. Bu nedenle de teklifin işveren tarafından gelmesi halinde İşK. m.22’de belirtilen usul gündeme gelecektir. Bu açık hüküm doğrultusunda geçerli bir ücretsiz izin uygulamasından bahsedebilmek için işçinin yazılı kabulünün varlığının aranması gerektiği kanaatindeyiz. İşçinin yazılı olarak kabul etmemesi halinde ise işverenin elinde sadece iş sözleşmesini olduğu gibi devam ettirmek yahut değişiklik feshi hükümleri doğrultusunda iş sözleşmesini feshetmek seçenekleri bulunacaktır.

Kanunun bu derece özel bir prosedürü ön görmesinden çıkarılacak bir diğer tespit ise bizce önceden iş sözleşmelerine ücretsiz izne ilişkin işçi aleyhine hüküm konulamamasıdır. Her ne kadar genel iş koşulları, genel işlem koşulları denetimi altında bir incelemeye tabi olsa da ücretsiz izin gibi doğrudan temel edimleri ilgilendiren bir konunun tip iş sözleşmesinin konusu olamayacağı kabul edilmelidir. Bireysel iş sözleşmeleri açısından da benzer şekilde işçi aleyhine ücretsiz izne ilişkin hükümlerin konulamayacağını kabul etmek gerekmektedir.

Uygulamada işverenlerin fesih iradelerini gizlemek adına ücretsiz izne başvurdukları görülmektedir. Kaldı ki işçinin tek geçim kaynağından yoksun olacağı bir dönem de olduğu için özellikle işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerisinin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının incelenmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Bu doğrultuda özellikle işverenin teklifini haklı çıkaracak objektif nedenler, fesihten önce ücretsiz izin uygulamasına son çare olarak başvurulup başvurulmadığı gibi hususlar değerlendirilmelidir. Ancak yapılacak değerlendirme taraf iradelerini ön plana koyacağı için mutlak bir keskinlik taşımamalıdır.

Benzer sebeple ücretsiz izin teklifinde ücretsiz izin süresinin geçici niteliğinin önceden belirli olması gerekmektedir. Böylelikle ücretsiz iznin geçiciliği daha öneri aşamasında netleşmiş olacaktır. Ancak bu belirlilikten anlaşılması gereken gün yahut ay olarak bir kesinliğin anlaşılması somut olayın şartları içerisinde her zaman mümkün olmayabilir.

Bu durumda öneri aşamasında geçiciliğe yapılacak bir vurgu yahut ileride artırılmak üzere daha kısa bir sürenin üzerinde anlaşılması yeterli görülmelidir.

Süre konusu, aynı zamanda işverenlerin fesih iradelerini gizlemek için uyguladıkları ücretsiz izinler bakımından da önem taşımaktadır. Zira önceden hiç süre belirtilmemişse yahut işçiden katlanması beklenmeyecek uzunlukta bir süre belirtilmişse ve işçi bunu kabul ederse, makul sürenin sonunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılmalıdır. Böylelikle işçi kıdem tazminatı gibi haklarına hak kazanacak, iş sözleşmesinin feshinin yarattığı sonuçlar işveren üzerine yükletilerek adalet sağlanmış olacaktır.

Ücretsiz izinde geçen sürelerin, Yargıtay kararları nedeniyle uygulamada kıdem tazminatında esas alınan gün hesabında dikkate alınmaması bizce ücretsiz iznin etkileri içerisinde en dikkat edilmesi gereken noktadır. Ücretsiz iznin ekonomik kriz dönemlerinde yahut olağanüstü koşullar altında uygulandığı ve bu dönemde istisnai olarak işletme riskinin işçiye yüklendiği çalışmamız boyunca sıklıkla tekrarlandı. Bu doğrultudan baktığımızda zaten bir anlamda mağdur olan, ücretini kaybeden işçinin ücretsiz izinde geçen sürelerinin kıdem hesabında sayılmaması kuşkusuz mağduriyeti arttırmaktadır.

Kanaatimizce kıdem hesabında ücretsiz izin sürelerinin hesaplanması iş hukukunun kaynakları tarafından yasaklanmamış olup aksi uygulama ne kanun ruhu ne de iş hukukunun genel ilkeleri ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle söz konusu hatalı uygulamadan ivedilikle dönülmesi gerekmektedir.

Son olarak ücretsiz izne ilişkin tartışmaların ve soru işaretlerinin ortak noktasının, hem işçi hem de işveren açısından önemli sonuçlar doğuran, doğrudan iş sözleşmesinin temel edimleri ile ilgili olan ücretsiz izin uygulamasına ilişkin genel kanuni ücretsiz izin düzenlemesinin bulunmamasından kaynaklandığına dikkat çekmek isteriz. Bu nedenle de ücretsiz izin uygulamasının şartları, ücretsiz izin için geçerli nedenin

kapsamı, sürenin belirli olup olmayacağı gibi hususlar kanuni düzenleme ile belirli hale gelmelidir. Benzer şekilde bu sürenin işçinin kıdemine, yıllık ücretli izin süresine etkisi açık hükümler ile düzenlenmelidir.



KAYNAKÇA

- Akın, Levent: “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.XXXIV, S.3, 2020, s.16-71. (Covid-19)
- Akın, Levent: **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.
- Akyiğit, Ercan: **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi C.I**, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2008.
- Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku**, 13. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021. (İş Hukuku)
- Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku Açısından Ödünç İlişkisi**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995. (Ödünç)
- Akyiğit, Ercan: **Kıdem Tazminatı**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010. (Kıdem Tazminatı)
- Akyiğit, Ercan: **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2000. (Yıllık Ücretli İzin)
- Alp, Mustafa: **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005. (Sözleşmenin Değiştirilmesi)
- Alpagut, Gülsevil: **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Ankara, TÜHİS Yayınları, 1998. (Belirli Süreli)

Alpagut, Gülsevil: “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, **İHSGHD**, S.9, Ocak-Şubat-Mart 2006, s.49-64. (Uygulama Alanı)

Alpagut, Gülsevil: “Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Editör: Gülsevil Alpagut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.61-98. (Pandeminin Etkisi)

Altıop, Atilla: “Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’ndaki Genel İşlem Koşulları Düzenlemesi”, **Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegan Kender’e Armağan**, İstanbul, s.254-260.

Atamer, Yeşil: **Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001.

Aydın, Ufuk: “4857 sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.5, 2007, s.57-69. (Değişiklik Kayıtları)

Aydın, Ufuk: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.23, 2011, s.22-36. (Değişiklik Feshi)

- Aydınlı, İbrahim: **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021. (Alt İşveren)
- Başterzi, Süleyman: **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**, Ankara, Digital Basımevi, 2007.
- Başterzi, Süleyman: “Kısa Çalışma (Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar)”, **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, Editör: Gülsevil Alpagut, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.3-60.
- Büyüktarakçı, Sevil: **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2010.
- Canbolat, Talat: “İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı”, **İş Güvencesi ve İşe İade Davaları Seminer**, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.81-135.
- Caniklioğlu, Nurşen: “İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.18, Haziran 2010, s.104-113.
- Centel, Tankut: “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.43, 2020, s.11-29. (Covid-19 Salgını)
- Civan, Orhan Ersun: **Genel İş Koşulları**, İstanbul, Beta Yayınları, 2015.

Çelik, Nuri: “Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, s.427-436.

Çelik, Nuri; Caniklioğlu, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul, Beta
Nurşen, Canbolat, Talat; Yayınları, 2021.

Özkaraca, Ercüment:

Çil, Şahin: **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, (9. Hukuk Dairesi, 2008-2009 Yılı Kararları)**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009.

Çil, Şahin: **İş Kanunu Şerhi C.II ve C.III**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

Çil, Şahin: “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.II, İstanbul, Beta Yayınları, 2011.

Çil, Şahin: **Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020.

Demir, Fevzi: “Toplu İş Sözleşmesi İle İşçinin Onayının Önceden Alınması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.2, Haziran 2006, s.93-113. (İşçinin Onayı)

Doğan Yenisey, Kübra: “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, **III. Yılında İş Yasası**, İstanbul, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, 2005, s.104-131. (İş Yasası)

- Doğan Yenisey, Kübra: “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.26, C.III, 2010, s.93-115. (Değişiklik)
- Doğan Yenisey, Kübra: “Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, **İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s.71-87. (Ücretsiz İzin)
- Duman, Barış: **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021.
- Durmaz, K. Pınar: **İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Ekin, Ayşegül: **Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Ekmekçi, Ömer; Yiğit, Esra: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Ekmekçi, Ömer: “İşverenin Prim Ödeme Yükümü - Ücretsiz İznin Koşulları”, **Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, S.1, 2006, s.89-108.

- Ekmekçi, Ömer: **Toplu İş Hukuku Dersleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt**, 3. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021
- Ekonomi, Münir: “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.XXII, s.11-34. (Gebelik)
- Engin, Murat: **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2003. (İşletme Gerekleri)
- Engin, Murat: “İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi”, **İHSGHD**, S.2, Nisan-Haziran 2004, s.537-544. (Değerlendirme)
- Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 26. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2021.
- Erkanlı Başbüyük, Betül: **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Eyrenci, Öner: “Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, İstanbul, 2001, s.39-48. (Ücretsiz İzinler)
- Eyrenci, Öner; Taşkent, **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020.
- Savaş; Ulucan, Devrim;
- Baskan, Esra:

- Eyüboğlu, Öge: **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi**, İstanbul, Aristo Yayınları, 2021.
- Günay, Mehmet: **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2007.
- Güzel, Ali; “İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi”, **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, S.5, 2005, 123-146.
- Kar, Bektaş; Göktaş, Şeracettin: “Türk Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.6, 2007, s.27–37.
- Köseoğlu, Ali Cengiz: “Türk İş Hukukunda Analık”, **İş ve Hayat Dergisi**, C.II, S.4, 2016, s.97-124.
- Manav Özdemir, Eda: “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.43, 2020, s.126-157.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin; Baysal, Ulaş: **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeidon Yayınları, 2021.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin; Baysal, Ulaş: **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara, Turhan Kitapevi, 2014.(2014)

- Nazlı, Seçkin: “COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.7, 2020, s.251-271.
- Ocak, Saim “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, C.III, S.6, s.174-227.
- Oğuzman, M. Kemal; Öz, M. Turgut: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenip, Geliştirilmiş 19. Bası, C.I, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2021.
- Otru, İzzet: **İş Hukukunda Ücretsiz İzin**, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2012.
- Özdemir, Erdem: **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul, Beta Yayınları, 2006.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: **Bireysel İş Hukuku**, Yenileniş 11. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2020.
- Soyer, M. Polat: “İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.I, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.657-689. (Kaçınma Hakkı)

- Süzek, Sarper: “Değişiklik Feshi”, **TİSK Akademi**, S.1, C.I, 2006, s.6-31.
(Değişiklik Feshi)
- Süzek, Sarper: **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, Savaş Yayınları, 1989. (Askı)
- Süzek, Sarper: “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları** (Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan), C.IX, Özel Sayı, 2007, s.115-133. (Ücretsiz izinler)
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2021. (İş Hukuku)
- Süzek, Sarper: “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, **AÜHFD**, C. 56, S. 4, 2007, s.207-223.
- Süzek, Sarper: “İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi** (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), C.XX, S.1, 2014, s.479-506.
- Süzek, Sarper: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.24, 2011, s.5-13.
(Genel İş Koşulları)
- Şahlanan, Fevzi: **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020.

- Taşkent, Savaş: “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.3, Eylül 2006, s.20-28. (Ücretsiz İzin)
- Tuncay, A. Can: “Ücret Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı), **İHSGHD**, S.6, Nisan-Haziran 2005, s.649-654.
- Tunçomağ, Kemal; Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 8. Baskı, Beta Yayınları, 2016.
- Uşan, Fatih: “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, **Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan**, DEÜHFD, C.IX, Özel Sayı, 2007, s.211-271. (Değişiklik Feshi)
- Yamakoğlu, Efe; Karaçöp, Eda: “İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi** (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan), C. XX, S. 1, 2014, s.479-506.
- Yardımcıoğlu, Didem: **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Yıldız, Gaye Burcu: **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2014.

Yücel, Ramazan: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.III, S.1, 2017, s. 49-67.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAK

<https://www.kazanci.com>

