

İşveren yasaya göre hangi hallerde “ücretsiz izin” uygulamasına başvurabilir?

“Ücretsiz İzin” tanımı ve nasıl kullanılacağı kanunda açıkça belirtilmemiştir. **4857 Sayılı İş Kanunu Madde 56 ve 74’te işçiye hak olarak verilen ücretsiz izinler dışında diğer tüm ücretsiz izinlerin tarafların rızasıyla kullanılması gerekmektedir.**

İşverenin, işçinin isteği dışında ve tek taraflı iradesi ile işçiyi ücretsiz izne çıkarması mümkün değildir. **İşverenlerin, işçiyi, isteği dışında, ücretsiz izne çıkarması**, iş sözleşmesinin feshi anlamına geleceğinden ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecektir.

İş akdi kural olarak tarafların karşılıklı rızasıyla askıya alınabilir. Ancak ücretsiz izinlerde işverene ait olması gereken işletme riski işçiye yüklenmiş olmaktadır. Çünkü işveren işçileri işten çıkarma maliyetlerine katlanmak zorunda kalmaksızın iş akitlerini askıya alma olanağını elde etmekte buna karşılık işçi hukuken işsiz kalmadan fiilen işsizliğin sonuçlarına katlanmakta, bu dönemde gelir güvencesinden ve sosyal haklarından yoksun kalmaktadır. Kısa süreli çalışma koşulları (4447 sayılı yasa, ek m.2) gerçekleşmediğinden kısa çalışma ödeneği ve işsiz sayılmadığı (4447 sayılı yasa, m.47/e, 51) için işsizlik ödeneği alamamaktadır.

Ücretsiz İzine Çıkarılma Önerisinin Kabul Edilmesi

İş Kanununun 22. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işverence ücretsiz izine çıkarma önerisi yazılı olarak yapılmaktadır. İşçiler bu öneriyi altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse iş akdi sözleşmeyle askıya alınmış olur. İşçi tarafından anılan süre içinde yazılı olarak kabul edilmeyen öneri reddedilmiş sayılır. Başka bir deyişle, sözlü veya örtülü bir anlaşma geçerli sayılmaz.

İşçilerin usulüne uygun olarak ücretsiz izin önerisini kabulü halinde başta iş görme ve ücret borçlarının yerine getirilmemesi olmak üzere askıya alınmanın hüküm ve sonuçları doğar. Belirtelim ki, tarafların anlaşmalarında bazı farklı koşulları öngörmeleri, örneğin askı süresince işçilere yarım ücret ödeneceğini kararlaştırmaları mümkündür.

İş hukuku öğretisinde kimi yazarlarca işverenin işçiye yapacağı öneride ücretsiz izin süresini açıkça belirtmesi gerektiği ileri sürüldüğü gibi bazı yazarlarca da askı süresinin belirtilmesinin şart olmadığı ancak ücretsiz izine neden olan olayın niteliğinden bunun geçici olduğu sonucunun çıkarılabilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Her ne kadar işverenin bu konuda yapacağı öneride ücretsiz izin süresini belirtmesi uygun olursa da, bu yönde yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. İş Kanununun 22. maddesinden de böyle bir sonucun çıkarılması mümkün değildir. İşverence bir süre önerilirse, bu süre yukarıda açıklandığı şekilde askıya alınmanın teorisi ve tanımı gereği geçici nitelik taşıması gerektiğinden dürüstlük kurallarına uygun makul bir süre olmalıdır.

Taraflar, zorunlu olmamakla beraber, geçicilik koşuluna uygun olarak makul bir süre üzerinde anlaşmışlarsa, bu süre içinde iş akdi askıya alınır ve işçi lehine haklı nedenle fesih hakkı doğmaz. Askı süresi dolduğunda iş akdinden doğan tüm hak ve borçlar kendiliğinden yürürlüğe girer ve iş ilişkisi kaldığı yerden aynen devam eder. Başlangıçta işveren tarafından askıya alınmanın geçicilik niteliği ile bağdaşmayan makul olmayan uzunlukta bir ücretsiz izin süresi önerilmiş ve işçi tarafından bu kabul edilmiş olsa bile, aşağıda ele alınacağı şekilde dürüstlük kuralının gerektirdiği makul bir süre sonunda işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilecek veya sözleşme işveren tarafından feshedilmiş sayılacaktır.

Ücretsiz izin süresince sigorta primleri ödenir mi?

Ücretsiz izne ayrılan işçinin iş sözleşmesi bu süre boyunca askıda kalır. Bu süre boyunca herhangi bir ücret tahakkuku yapılmaz ve sigorta primleri de beyan edilmez. İşverenler ücretsiz izne ayrılan işçiyi aylık sigorta prim bildirgelerinde “ücretsiz izinli” olarak gösterecek, bildirgenin ait olduğu ayın son gününe kadar da eksik gün bildirme formunu düzenleyerek bağlı oldukları sigorta müdürlüğüne vereceklerdir. İşverenlerin bu form ile birlikte düzenlenen ücretsiz izin dilekçelerini de vermeleri gerekmektedir.

Ücretsiz izin günleri kıdem süresinden sayılır mı?

Ücretsiz izinler işçinin kıdem süresinden sayılmıyor. Diyelim 5 yıl çalışmış ama bunun son 3 ayını ücretsiz izinde geçirmiş işçinin, kıdem süresi 5 yıl olmayacak, 4 yıl 9 ay olacak. Bu süre zarfında sigorta primi ve ücret ödenmiyor. Ölümü gösterip sıtmaya razı etmek gibi bir şeydir bu. **Ücretsiz izinde olan işçi fazla mesaisi ve ücretleri ödenmediği takdirde haklı olarak iş akdini feshedebilir.** İşveren de işçi başka yerde çalışırsa iş akdini feshedebilir.