



MEMURLAR ile İŞÇİLERDE İŞ KANUNU ve 657 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ÜCRETSİZ İZİN

Akın ŞİMŞEK^(*)

1 - GİRİŞ

Çalışma hayatında gerek işçiler gerekse memurların askerlik gibi çeşitli zorunlu nedenler veya doğum gibi nedenlerle istekleri üzerine kullanabildikleri çeşitli ücretli veya ücretsiz izin süreleri bulunmaktadır. Bu izinlerden özellikle ücretsiz izin verilmesi bazı durumlarda zorunluluk arz etmekte yani çalışanın talebi yeterli sayılmakta ve ücretsiz izin verilmesi konusunda kurumların takdir yetkisi bulunmamaktadır. Bazı durumlarda ise kişilerin ücretsiz izin taleplerinin kurumları veya işverenlerince uygun görülmesi gerekmektedir.

Memurlar açısından ücretsiz izin ile ilgili genel düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile işçiler açısından ise 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Sözü edilen kanunlarda da kamuoyunda torba yasa olarak adlandırılan 6111 Sayılı Kanun ile de bazı değişiklikler yapılmıştır.

Bu makalede memurlar ve işçiler olmak üzere çalışanların ücretsiz izin uygulamasından ve ücretsiz izin uygulamasının sonuçlarından bahsedilecektir.

2- İŞ KANUNUNDA ÜCRETSİZ İZNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Kamu veya özel işyerlerinde çalışan sigortalıların çalışma hayatı ile ilgili uygulamalara özellikle kamu işyerleri için getirilen özel düzenlemeler haricinde genel olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenleme yapılmıştır. İşçilerin ücretli ve özellikle ücretsiz izinleri ilişkin düzenlemelere İş Kanunu'nun 56, 74 ve 104'ncü maddelerinde yer verilmiştir. Bu düzenlemeler gereğince işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilememektedir.

^(*) Kamu Yönetimi Uzmanı, Rekabet Kurumu, İdari Koordinatör

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

Kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası kullandıkları ücretli izinlerinin bitiminden sonra isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır.

Doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline 1.200,00 TL idari para cezası verilmektedir.

3- İŞÇİLERDE ÜCRETSİZ İZİN ve SONUÇLARI

Çalışma hayatında ücretsiz izin uygulaması İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerdeki anlamının dışına çıkmış ve yıllık ücretli izin benzeri bir uygulama haline getirilmiştir.

İşyerinde iş yükü azaldığında, işveren beklenmeyen maliyetlerle karşılaştığında veya işçi ile sorun yaşadığında ücretsiz izin uygulamasına başvurmaktadır. Çalışma hayatındaki bu uygulama ise genelde işveren tarafından tek taraflı talep ile yapılmaktadır.

İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçi, işyerindeki kıdemine göre yıllık ücretli izin hakkına zaten sahiptir. Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az yıllık ücretli izin verilemez.

Bahsedilen ücretsiz izin uygulamasında ise işveren, işçiyi işyerinden uzaklaştırmakta ve bu arada ücretini de ödememektedir. İlk bakışta, işyerinin içine düştüğü maddi zorluklardan kurtulması veya gereksiz maliyetleri azaltması açısından doğru görünen bu yöntem işçi tarafından da mecburen kabul edilmektedir. İşçinin bu tür talepler karşısında genelde, işini kaybetmektense belirli bir süre ücretsiz izne ayrılmayı kabul etmesi sık rastlanan bir durumdur.

İşverenler tarafından da günümüzde oldukça fazla kullanılan bu yöntem neredeyse her işyerinde karşılaşılan bir durum haline almıştır. Ücretsiz izin uygulamasına gitmek isteyen işveren, işçilerden ücretsiz izne ayrılmak istediklerine dair bir dilekçe almaktadır. Bu dilekçede işçi, ücretsiz izne ayrılmak istediğine dair iradesini ortaya koymaktadır.

Ancak, işçinin ücretsiz izne ayrılması şeklinde bir uygulama iş mevzuatımızda üç durumda olabilir. İlkinde, işçiye yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olması, istemde bulunması ve bu hususu belgelemesi koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilmek zorundadır. İkincisinde, isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz verilmesi durumu vardır. Üçüncü olarak ise hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanmaktadır. Bunlar dışında ücretsiz izin uygulaması bulunmamaktadır.

3.1- İşçinin Rızası ile Verilen Ücretsiz İzin

İşçinin ücretsiz izne ayrılma konusunda rızası var ise bu durumun işçi açısından önemli bir sonucu

olmaktadır. Rızası ile ücretsiz izne ayrılan işçinin ücretsiz izinde geçirdiği süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır.

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi bir kararında¹ “Diğer taraftan, davacının 01.05.2003 tarihinde ücretsiz izne çıkarıldığı ve 23.06.2003 tarihine kadar çalışmadığı anlaşılmaktadır. Fiilen çalışılmayan ve çalışılmış sayılmayan günlerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekir” demektedir. Bir başka kararında² ise “Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için kanunda öngörüldüğü şekilde bir tam yıl çalışmış olmak gerekir. Bu sürenin hesabında davacının talebi ile verilen uzun süreli ücretsiz izinde geçen günler dikkate alınmaz.” denilmektedir.

3.2- İşçinin Rızası Dışında Verilen Ücretsiz İzin

Yukarıda belirtilen ücretsiz yol izni, gebelik sonrası ücretsiz izin ve gebelik halinde ücretsiz izin dışında işin ve işletmenin gereği olarak verilen ücretsiz iznin bazı sonuçları olmaktadır.

Talebi olmadan işin veya işyerinin gerektirmesi nedeniyle ücretsiz izne çıkarılan işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı doğmaktadır. İş Kanunu'nun işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 24. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendine göre “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa” işçi iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. İşçiyi, talebi olmadığı halde yıllık izne gönderen işveren, yukarıda yazılı madde hükmüne göre işçiye haklı fesih hakkını tanımaktadır.

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi bir Kararı'nda³ “Öte yandan, işçiye birer hafta ara ile ücretsiz izin teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik mahiyetindedir. Davalı işverence 4857 sayılı İş Kanunu'na uygun bir uygun bir uygulama yapılmamışsa da, iş şartları uygulanmayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği aynı kanunun 24/II-f maddesinde açıkça düzenlenmiş olduğundan, davacının işyerini terk etmek suretiyle eylemli olarak gerçekleştirdiği fesih haklı nedene dayanmaktadır. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanabilirse de, sözleşmeyi fesheden taraf olması nedeniyle ihbar tazminatına hak kazanması mümkün değildir”

Ayrıca, İş Kanunu bakımından işçiyi belirli bir süreliğine nedensiz yere işten uzaklaştırmak ile onu rızası olmadan ücretsiz izne ayırmak arasında bir fark yoktur. Aradaki fark ancak, işçinin ücretsiz izin konusunda talebinin olması ve bu talebini içerir dilekçeyi iradesi dahilinde imzalaması sonucunda oluşmaktadır. Aksi takdirde, işçinin her türlü tazminat ve benzeri ödemeleri talep etme hakkının olduğu unutulmamalıdır⁴.

4- DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA ÜCRETSİZ İZNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Memurların ücretsiz izinlerine ilişkin usul ve esaslara genel olarak 657 sayılı Kanunun 108 nci maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince 657 sayılı Kanunun 105 nci maddesinin son fik-

¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/20517, K. 2008/12483 sayılı Kararı.

² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2004/5260, K. 2004/18897 sayılı Kararı.

³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 25659, K. 36/2010 sayılı Kararı.

⁴ Baysal Mustafa, “İş Kanunu Bakımından Ücretsiz İzin Uygulaması” E-Yaklaşım, Şubat 2012, Sayı: 230

rasında öngörülen memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, altı aya kadar verilen ücretli iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir. Bu kapsamda ücretli izin verilmesinde kurumların takdir hakkı bulunmamakta iken ücretsiz izin verilmesinde kurumların takdir hakkı bulunmaktadır.

Doğum yapan memura, doğum sonrası verilen analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilmektedir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilmektedir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.

Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile eşleri yabancı ülkelerde görev alması nedeniyle izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilmektedir.

Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılmaktadır.

Yabancı bir memleket veya uluslararası kuruluşta hizmet alan memurların durumu ile ilgili olarak da 657 sayılı Kanunun 77'nci maddesine göre işlem yapılmaktadır. Bu madde gereğince de yabancı ülkelerin resmi kurumları veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmî kurumlarında on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmibir yıla kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

5- MEMURLARDA ÜCRETSİZ İZİN ve SONUÇLARI

Ücretsiz izin kullanan memurların izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönmeleri zorunludur. Ücretsiz izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılmaktadır. Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar ise askerlik süresince görev yerleri saklı kalarak aylıksız izinli sayılırlar. Ücretsiz izine ayrılan memurların ücretsiz izinde geçen sürelerinin borçlanılması da özel durumlarda emeklilik yaşının tespitinde ve emekliliğe esas hizmet süresinde önem arz etmektedir.

Ayrıca memurların ücretsiz izinde geçen sürelerinin borçlanma suretiyle emeklilikte geçerli hizmet sürelerinden sayılması hususu Ekim 2008 öncesi Emekli Sandığına tabi çalışması olup da 5510 sayılı Kanunun 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılan eski memurlar ile ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-c sigortalısı sayılmayı gerektirecek görevlerde Ekim 2008 sonrasında çalışmaya başlayan yeni memurlar açısından farklılık arz etmektedir.

5.1- Eski Memurların Aylıksız İzin Sürelerini Borçlanması

Eski memurların yani Ekim 2008 öncesi yedek subay, vekil öğretmen gibi kısa süreli görevlerde dahil olmak üzere bir ay dahi olsa Emekli Sandığına tabi çalışmış olmaları nedeniyle 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında sigortalı sayılanların aylıksız izinde geçen sürelerini borçlanmaları 5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesi hükmü nedeniyle 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılmaya devam edilecektir. Bu düzenlemeye göre aylıksız izinli olarak geçen sürelerine ait emekli keseneği ve kurum karşılıklarını;

- Ait olduğu ay içinde yatırmak isteyenler kurumlarına,

- Kurumlarında göreve başladıktan sonra borç miktarının tamamını defaten ödemek isteyenler ile aylıksız izinde iken ölenlerin dul ve yetimleri ise Sosyal Güvenlik Kurumuna (Devredilen Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü) doğrudan,

Başvurmaktadırlar. Aylıksız izinde geçen sürelerine ait emeklilik keseneği ve kurum karşılıklarını yatırma süreleri 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun 102. maddesine atıfta bulunularak belirlenmiştir. Buna göre 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 25.06.2003 tarih ve 4905 sayılı Kanunla değişik Ek 72. maddesi uyarınca, aylıksız izinli sayılan devlet memurları istekleri halinde aylıksız izinde buldukları sürenin emekli keseneği ve kurum karşılıklarını ait olduğu ayın 15'inden izleyen ayın 14'üne kadar her ay yatırabilmektedirler.

Kanuni süresi içinde veya ait olduğu ay içerisinde aylıksız izinli olarak geçen sürelerine ait emekli keseneği ve kurum karşılıklarını yatırmamış olanlardan,

- İsteği üzerine emekliye ayrılacak olanların istek tarihinden en az altı ay önce,

- Kurumlarınca resen emekliye emekliliğe sevk edilenlerle maluliyet veya yaş haddi sebebiyle emekliye ayrılanların görevleri ile ilişkilerinin kesildiği tarihten itibaren altı ay içinde,

- Ölüm nedeniyle görevleri sona erenlerin dul ve yetimlerinin ise ölüm tarihinden itibaren en geç altı ay içinde,

Talep dilekçelerini Sosyal Güvenlik Kurumuna göndermeleri halinde toplam borç miktarını defaten ödeyebilmektedirler.

5.2- Yeni Memurların Aylıksız İzin Sürelerini Borçlanması

Yeni memurların yani Ekim 2008 sonrasında ilk defa 5510 sayılı Kanuna göre 4/c sigortalısı olmayı gerektirecek aylıksız izinde geçen sürelerinin borçlanması 5510 sayılı Kanunun "Sigortalıların borçlanabileceği süreler" başlıklı 41. maddesi ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların;

- Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri,

- Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri,

- Personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri,
- Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri,

Kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde borçlandırılmaktadır. Borçlanma ile aylık bağlanmasına hak kazanılması durumunda, ilgililere borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanmaktadır.

6- SONUÇ

Çalışanların çalışma hayatlarına ara verdimek zorunda kalacakları veya istekleri ile ara vermek istemelerinde bir yöntem olarak kullanılan ücretsiz izin uygulamasında özellikle memurlar lehine bir takım düzenlemeler verilmiş ve ücretsiz izin sonrası işlerine başlama garantisi sunulmuştur. Özel sektör için ise böyle esnek bir durum söz konusu olmayıp çalışanlar için daha zorlu şartlar belirlenmiştir.

Özellikle memurlar açısından ayrıcalıklı ve önemli bir düzenleme olan memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, altı aya kadar ücretli izin verilmesi ve bu iznin de bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilmesinin sağlanması işçiler açısından da uyarlanabilirdi. Memurların da bu izin haklarını kullanırken “Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁵” hükümlerine dikkat etmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda izin verilebilmesi için memurun;

- Bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin,
- Bakmakla yükümlü olmamakla birlikte refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklarıyla kardeşlerinden birinin,

Ağır bir kaza geçirdiğinin veya tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunduğuunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi zorunludur. Bu kapsamda düzenlenecek ve refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda;

- Refakati gerektiren tıbbi sebepler,
- Refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı,
- Sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği,
- Üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi,
- Varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler

yer almalıdır. Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla memur refakat izni kullanamamakta ve aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçmemektedir. İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde memurun iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlaması gerekmektedir.

⁵ 29 Ekim 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.