

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI

(THE SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AND ITS LEGAL EFFECTS)

Araş. Gör. Rabiye Yaman*

ÖZ

Bu çalışmanın amacı iş sözleşmesinin askıya alınması kavramını, şartlarını ve hukukî sonuçlarını doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında irdelemektir. İş sözleşmesinin askıya alınması, işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme borçlarının geçici süreliğine ertelenmesidir. Askı durumu sona erdiğinde iş ilişkisi kaldığı yerden devam eder. Birinci ve ikinci bölümde iş sözleşmesinin askıya alınması kavramı, şartları ve başlıca askı halleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde iş sözleşmesinin askıya alınmasının hukukî sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Askıya alınma, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması

ABSTRACT

The aim of this study is to handle the concept of the suspension of the employment contract, its requirements and its legal effects in the light of doctrines views and judicial decisions. The suspension of the employment contract means that the employee stops working and the employer delays her/his payments temporarily. Once the period of suspension is over then the employment relation will carry on. In the first and second part, the concept of the suspension of the employment contract, its requirements and principal situations are studied. In the third part, its legal effects are discussed.

Keywords: Suspension, The Suspension of The Employment Contract

I. GİRİŞ

İş sözleşmesinin askıya alınması ile, sözleşme taraflarının, iş sözleşmesinden doğan temel borçları hükmünü yitirir; işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçları geçici olarak ertelenir. İş yasalarımızda, iş sözleşmesinin askıya alınması münhasıran bir başlık halinde düzenlenerek tanımı, şartları, hüküm ve sonuçları düzenlenmemiştir. İş yasalarının çeşitli yerlerinde dağınık şekilde hükümlere yer verilmiştir. Ayrıca, iş sözleşmesinin askıya alınması halleri yalnızca yasada öngörülen hallerle sınırlı olmayıp, şartları gerçekleştiğinde kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin askıya alınması, beraberinde birçok sorunu gündeme getirmektedir. Biz de bu amaçla iş sözleşmesinin

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

askıya alınmasını bütün yönleri ile Yargıtay uygulaması ve doktrindeki görüşler ışığında ele almaya çalışacağız.

Bu amaçla çalışmamızın birinci ve ikinci bölümünde, genel olarak iş sözleşmesinin askıya alınması kurumundan, şartlarından ve yasalarda öngörülen ve uygulamanın ortaya çıkardığı askı hallerinden bahsedeceğiz. İş sözleşmesinin askıya alınması için (özellikle işçi açısından); iş görme edimini yerine getirmenin mümkün olmaması ve/veya işverenin ifayı kabul etmesinin mümkün olmaması, iş görme edimini yerine getirmemenin geçici olması, iş görme edimini yerine getirmemenin kusursuz olması ve tarafların sözleşmeyi askıya alma konusunda anlaşmış olmaları gerekir. İş yasalarında iş sözleşmesinin askıya alınması halleri; işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik hallerinde işine devam edemediği süreler (İK. m. 25/I-b, DİK, m.14/III, BİK. m. 12/I ve m.16/VII), askerlik veya kanundan doğan başka ödevler nedeniyle işçinin işine gidemediği günler (İK. m. 31/I ve II, BİK. m.16), işçiden veya işyerinden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerle çalışılmayan süreler (İK. m. 24/III ve m.25/III, BİK. m.17/IV), işçinin gözaltı veya tutuklanması nedeniyle işine gidemediği süreler (İK. m. 25/IV, BİK. m.17), grev nedeniyle çalışmayan veya lokavta maruz kalan işçilerin grev ve lokavt süresinde çalışmadığı süreler (STİSK. m. 67/I), işçi kuruluşunda yönetici olarak iş yerinden ayrılan işçilerin görevde geçirdiği süreler (STİSK. m.23/I), evlenme ve ölüm dolayısıyla verilen izinler (İK. m. 46/III-b, BİK. m.19/II) olarak belirlenebilir. Bunların dışında, iş sözleşmesinin askıya alınması toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile düzenlenebilir¹.

II. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

A. Kavram

İşçinin geçici ve kusursuz olarak edimini yerine getirememesi ve/veya işverenin geçici ve kusursuz olarak işçinin iş görme edimini kabul etmesinin mümkün olmaması nedeniyle, işverenin ifayı talep hakkının ve sözleşmeyi fesih yetkisinin ertelenmiş olması iş sözleşmesinin (iş ilişkisinin) askıya alınması² sonucunu doğurur³. Ancak bu genel teorik tanımımızda, geçici ifa imkânsızlığının borçlunun kusuruna dayanmaması gerektiği vurgulansa da ilerde görüle-

¹ Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt-9 Özel Sayı, 2007, s. 121 (Ücretsiz İzin); Murat Şen, Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları, SİCİL, Mart 2008, s. 91 (Sendika Yöneticisi).

² Kelimenin tam anlamı için bkz. HarbanSingh K.S., Suspension of Work: An Overview, BuletinIngenieur, Eylül-Kasım 2004, S: 23, s. 24-25.

³ Sarper Süzek, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul, 2012, s. 507; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Kasım 2012, İstanbul, s. 487; Devrim Ulucan, İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İş Hukuku Dergisi, C: 2, S: 2, 1992, s. 168-169; Kübra Doğan Yenisey, 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 2002, s. 81; Savaş Taşkent, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, SİCİL, Eylül 2006, s. 20-28; Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Genişletilmiş 3. Baskı, Eskişehir 2010, s. 236-237; Şen, s. 92; Sevil Büyüktarakçı, İş Hukukunda Mevsimlik İşler Ve Kampanya İşleri, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Melda Sur), Ankara 2010, s. 67-68; Gaye Burcu Yıldız, Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İHD, S: 25, 2010, s. 46; Hakan Çavuş, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, Mali Çözüm Dergisi, Ağustos-Eylül-Ekim 2006, S: 77, s. 102.

ceği gibi işçinin kanunî grevde çalışmadığı sürenin⁴ ya da ücretsiz izin süresinin veyahut da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁵ ile kabul edilen işçi kuruluşunda yöneticilik görevine gelenlerin görevleri boyunca çalışmadıkları süreler için sözleşmenin askıda olduğu düşünüldüğünde bu durumların işçinin kendi iradesiyle olduğu gerekçesiyle⁶ kusursuz geçici ifa imkânsızlığından bahsedilemez. Bu nedenle, işçinin edimini yerine getirmesi mümkün ancak objektif iyi niyet kurallarına göre kendisinden *beklenemez* olması durumu sözleşmenin askıya alınmasının ilk koşulu olmalıdır⁷. İş sözleşmesinin askıya alınması, iş yasalarında tek başlık halinde düzenlenmemiş, dağıntık şekilde ve dolaylı olarak hükme kavuşturulmuştur. Bunun yanı sıra, kanunda düzenlenmeyen hallerde de taraflar anlaşarak sözleşmeyi erteleyebilir veya şartlar gerçekleşmişse bu durum kendiliğinden ortaya çıkabilir⁸.

Bu nedenlerle iş sözleşmesinin askıya alınması kavramında ortak bir tanıma varılmamış, doktrinde çeşitli fikirler ortaya atılmıştır⁹. Ancak şu hususta şüphe yoktur ki, iş sözleşmelerinin *sürekli nitelikte olması* ve taraflardan birinin temerrüde düşmesi durumunda sözleşmeden dönmenin söz konusu olamayıp sözleşmenin ileriye yönelik olarak *feshinden* bahsedilmesi gerektiği göz önüne alınacak olursa Borçlar hukukunda edimin ifasının imkansızlaşmasına bağlanan genel sonuçların (BK. m.136/I-II ve m.137/I-II) İş hukuku uyuşmazlıklarında uygulanması mümkün olamaz. Aksi takdirde sözleşmenin askıya alınması durumu ortaya çıkmaz.

B. Hukuki Dayanak

Çalışma hayatının ikincil mevzuatı niteliğindeki Borçlar Kanununda¹⁰ konuya ilişkin genel çerçeveli bir düzenleme bulunmaktadır. BK. m. 409'a göre, "*Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür*". Bu düzenleme ile işçinin kusursuz ve geçici ifa imkânsızlığı sonucunu doğuran tüm haller için, iş görme ediminin yerine getirilemediği süre için işverene ücret ödeme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bunun dışında yasalarda iş sözleşmesinin askıya alınmasının tanımına, koşullarına, hüküm ve sonuçlarına genel olarak yer verilmemiş ise de, sözleşmenin askıya alınması kurumunu

⁴ Grevci işçilerin çalışma imkansızlığının bulunmadığı yönünde bkz. Lyon/Cean/Pelissier, (DroitduTravail), sh. 428, aynen alıntı Narmanlıoğlu, s. 488, dn. 473.

⁵ RG: 18/10/2012-28460.

⁶ Yarg. HGK. T. 4.2.1998, E. 1998/9-46, K. 1998/11 sayılı karara karşı oy yazısı olarak "...Sendikanın genel kurul dışındaki zorunlu organlarında görev almak işçinin kendi iradesine bağlı olup, maddi ve manevi bir zorlamadan bahsedilemez. Öte yandan, ifa imkansızlığı kısa olmayıp 2821 sayılı kanununun 12/2. maddesine göre en azından dört yıllık bir süre için söz konusu olduğundan, hizmet akdinin askıya alınmış olması, kabul edilemez.." (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası).

⁷ Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 51 (Askı Genel Teori); Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012, s. 692; Selin İstanbulluoğlu, İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri, Legal İHD, S: 15, 2007, s. 946-947.

⁸ Süzek, s. 503; Mollamahmutoğlu, s. 692; İstanbulluoğlu, s. 946.

⁹ doktrinde farklı görüşler için bkz. Mollamahmutoğlu, s. 691.

¹⁰ RG: 4.2.2011-27836.

genel bir hukukî zemine ve iş hukukunun farklı kurumlarına dayandıran yazarlar vardır.

Süzek'e göre, iş sözleşmesinin askıya alınmasında genel hükümler yetersiz kalmakta ve genel hükümlerin iş hukukunun ruhuna aykırı olduğu durumlarda ortaya bir boşluk çıkmakta (MK.m.1/II), bu boşluğun doldurulmasında ise bu kurumun temelinde yatan iş güvencesine ve sözleşmenin devamlılığının sağlanması düşüncesine uygun hareket edilmelidir¹¹.

Mollamahmutoğlu'na göre ise, askı hali özellikle iş güvencesinin sağlanması bakımından Borçlar Hukukundaki sonraki geçici imkânsızlık halleri (mücbir sebep/umulmayan hal) yanında şartlar gerçekleştiğinde başkaca nedenleri de kapsayarak, sözleşmenin sona ermeyip devam etmesi ve özellikle işverence fesih hakkının sınırlandırılmasını sağlar¹².

Kanaatimizce, iş sözleşmesinin askıya alınması, özellikle işçinin, kusuru olmadan veya iş görme mümkün olmasına rağmen yerine getirmesinin dürüstlük kuralı gereği kendisinden beklenemeyecek durumda olması halinde ve feshin kaçınılmaz olduğu durumlar hariç olmak şartıyla, sözleşmeden doğan temel edimini kabul edilebilir, makul bir süre için ertelenmesi olup, iş hukuku öğretisinde kabul edilen feshin son çare olması ilkesiyle (ultimaratio) ve iş güvencesi¹³ felsefesiyle anlam bulan bir kurumdur.

C. Önemi

İş sözleşmesi yapılırken taraflar karşılaşacakları ilk olumsuz durumda iş sözleşmesini feshetme yoluna değil, devam ettirme yoluna giderler. Tarafların işin en başından bunu tercih ettikleri kabul edilir. Bu durum sözleşme taraflarının iradelerinin bu yönde sirayet edeceğine ilişkin iş sözleşmesinin felsefik bir yanındır. Söz konusu olumsuz durumlar işçinin kaza geçirmesi, hastalanması ve doğum yapması gibi biyolojik olaylar olabileceği gibi evlenme, ölüm gibi manevî olaylar da olabilir. İşte bu gibi hallerde iş sözleşmesi derhal ve kendiliğinden sona ermeyip, sözleşmenin geçici bir süre askıda kalacağı ve söz konusu durum bittiğinde sözleşmenin tekrar hükümlerini doğuracağı kabul edilir. Aksi düşünce kabul edilseydi çalışma hayatında işçilerin hem iş güvencesi olmazdı hem de verimli bir çalışma elde edilemezdi. Geçici olarak işçinin iş görme borcunu yerine getiremediği durumlarda işini kaybetme duygusu olan insanlar için çalışma hayatı çekilmez hale gelirdi. Bu nedenle işçinin işini görmesine engel olan *makul* hallerde iş sözleşmesi askıya alınır, bu durum ortadan kalkınca işçi çalışmasına devam eder. Askıya alınma durumu feshin son çare olma ilkesi göz önüne alındığında, duruma göre başvurulacak alternatif bir yol olarak değerlendirilebilir¹⁴.

¹¹ Süzek, (Askı Genel Teori), s. 19-20.

¹² Mollamahmutoğlu, s. 693; aynı yönde Nizamettin Aktay/KadirArıcı,/TuncaySenyen-Kaplan, İş Hukuku, 6. Baskı, Mart 2013, s. 167.

¹³ Burada bahsedilen iş güvencesi, genel iş güvencesi (allgemeinerKündigungsschutz) yani belirsiz süreli iş sözleşmesinde işverence fesih hakkının sınırlandırılması değil; özel iş güvencesi, (besondererKündigungsschutz) yani çalışma hayatında daha önce var olan, işçinin doğum, gebelik, askerlik, grev-lokavt, zorlayıcı nedenler gibi işçiden ya da işyerinden kaynaklanan sebeplere karşı koruma önlemleridir, Münir Ekonomi, Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2009/III, S: 22, s.11 (Gebelik ve Doğum).

¹⁴ Taşkent, s. 20; Süzek, s. 507.

D. İş Sözleşmesinin (İş İlişkinin) Askıya Alınmasının Şartları

İş sözleşmesinin askıya alınmasının şartlarını açıklamadan önce belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin askıya alınması İş yasasının öngördüğü hallerle sınırlı olmayıp şartları gerçekleştiğinde kendiliğinden oluşan bir durumdur¹⁵. Kanunda veya sözleşmelerde bu yönde bir düzenleme olmasa dahi şartlar gerçekleştiğinde iş sözleşmesinin askıya alındığı varsayılmalıdır. İş sözleşmesinin askıya alınması için işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin mümkün olmaması, iş görme borcunu yerine getirememesinin geçici olması, işçinin bu hususta kusurunun bulunmaması ve tarafların sözleşmeyi askıya alma konusunda anlaşmaları gerekmektedir.

1. İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmemesinin veya İşverenin İfayı Kabul Etmesinin Mümkün Olmaması

Sözleşmenin askıya alınması için işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine engel olabilecek esaslı bir mazeret olmalıdır. Bu mazeret maddi (hastalık, kaza, doğum, grevv.b.) olabileceği gibi manevî nitelikte (ölüm, evlilik gibi ailevi nedenler) de olabilir¹⁶. Burada dikkat etmemiz gereken ölçüt işçinin işine devam etmesinin ondan beklenemeyecek derecede olmasıdır. Örneğin; işçinin evlenmesi durumunda işini görememesine yetecek makul derecede bir imkânsızlıktan söz edilebilir (İK m. 46/b).

İşveren açısından ifayı kabul etmenin imkânsız olmasında kullanacağımız ölçüt farklıdır. Zira işverenin ifayı kabul etmemesi için manevî değil maddi bakımdan imkânsızlık ölçütü kabul edilmelidir¹⁷. Gerçekten, işverenin kişiliğinin iş sözleşmesinde önemli bir rol oynamaması da esasen bizi bu sonuca götürmektedir.

2. İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmemesinin Geçici Olması

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi için ortaya çıkan nedenler sürekli şekilde devam ediyorsa bu durumda sözleşmenin askıda kalması mümkün olmayıp, sözleşme Borçlar Kanununun 136'ncı maddesine göre sonradan meydana gelen imkânsızlık nedeniyle sona erer.

Çalışmayı engelleyen durum ancak bir müddet sonra sona erecekse bu durumda geçici imkânsızlık söz konusu olur ve sözleşmenin askıya alınmasından bahsedilebilir¹⁸.

Yasa koyucu bazı hallerde askı süresini belirtmiştir. Bu durumda geçiciliğin ne kadar süre olduğu tartışmaya yer vermeyecek derecede ortadadır (İK. m. 31/I ve II, STİSK. m. 67/I, BİK. m. 17). Aynı zamanda toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile taraflar bu süreyi işçi lehine uzatabilirler.

¹⁵ Süzek, (Askı Genel Teori), s. 41; Yıldız, s. 46-47.

¹⁶ Taşkent, s. 21.

¹⁷ "...iş akdinin askıya alınması halinde kural olarak işçilere ücret ödenmediğinden, işverenlerin ifayı kabul etmemelerinde askıya alınmanın kolaylaştırılmaması diğer bir ifadeyle genel hükümlerden farklı bir ölçütün getirilmemesi gerekir. Bu nedenle işverenlerin ifayı kabul edememelerinde iş akdinin askıya alınabilmesi için "beklenilmezlik" değil "maddi imkansızlık" ölçütüne başvurulmalıdır, Süzek, s. 506; aynı yönde İstanbulluoğlu, s. 947.

¹⁸ Süzek, s. 506; İstanbulluoğlu s. 947.

Yasada öngörülme­yen durumlarda acaba askı durumunu geçici olarak nitelendirmek için nasıl bir ölçüt kullanılmalıdır? Bu konuda **Süzek**'e göre¹⁹, iş ilişkisinde toplam çalışma süresi ile çalışılmayan süre arasındaki orantı göz önünde tutulabilir. Ayrıca çalışmayan işçinin yerine yeni bir işçinin alınması zorunluluğunun doğup doğmaması ve olayın niteliği de sürenin geçici sayılmasında ölçüt olarak değerlendirilebilir. **Şen**'e göre²⁰ ise, askı süresinin ne zamana kadar geçici olduğu hususu, iyiniyet ve dürüstlük kuralları gereğince işveren­den iş sözleşmesinin askıda kalmasının çekilmez hale geldiği zamana göre belirlenmelidir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki tarafların iradesinden ve edimin niteliğinden ifanın mutlaka belirli bir zamanda yapılması gerekiyorsa bu durumda devamlı bir imkânsızlığın bulunduğu kabul edilmeli ve iş sözleşmesi askıya alınmış sayılmamalıdır²¹.

3. İşçinin İş Görme Borcunu Yerine Getirmemesinin Kusursuz Olması

İşçinin kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getirmemesi (getirememesi) gerekir. İşçinin iş görememesi kusurundan kaynaklanıyorsa bu durumda askıya alınma söz konusu olamaz. Bu durumda, Borçlar Kanunumuzun 112'nci maddesine göre işçi kusursuzluğunu ispat etmediği müddetçe çalışmadığı günler nedeniyle sorumlu olur²². Aynı şekilde işverenin kusuru nedeniyle iş görme borcu yerine getirilemiyorsa sözleşme askıya alınmaz; işçi tazminat isteyebilir ya da sözleşmeyi feshedebilir.

4. Tarafların İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Konusunda Anlaşması

İş sözleşmesi, tarafların anlaşmasıyla askıya alınabilir²³. Zira İş yasalarında, iş sözleşmesinin işveren ya da işçi tarafından tek taraflı olarak askıya alınabileceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Tarafların bu konuda anlaşması açık veya örtülü olabilir²⁴. İş sözleşmesinin tek taraflı olarak askıya alınması Yargıtay'ca duruma göre işçi veya işveren tarafından fesih olarak kabul edilmektedir²⁵.

¹⁹ Süzek, s. 507; aynı yazar, (Askı Genel Teori), s. 69-70.

²⁰ Şen, (Sendika Yöneticisi), s. 95.

²¹ Süzek, s. 508.

²² Süzek, (Ücretsiz İzinler), s. 126.

²³ Süzek (Ücretsiz İzinler), s. 127; Güven/Aydın, s. 237; Tiryaki, s. 336; Özkan Bilgili, Ücretsiz İzinli İşçilerin GSS Primi Ödeme Zorunlulukları, SİCİL, Mart 2012, s. 38; ancak işyerinden ayrılan yöneticilerin iş sözleşmelerinin askıya alınması yasa gereği olup tarafların bu konuda anlaşmaları gerekli değildir, Ercüment Özkaraca, 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum, 2013/III, S: 38, s. 181.

²⁴ “.. Ancak, somut olayda iş akdi işverence askıya alınmış, davacı bu askı süresince işe çağrılmayı beklemiş, işe çağrılmaması üzerine davalıya ihtarname göndererek işbaşı yaptırılmasını istemiştir. Bir başka ifade ile askıya alma konusunda tarafların iradeleri birleşmiştir..”, Yarg. 9. H.D., T. 01.11.2005, E. 2006/1648, K. 2006/5466, karar için bkz. Cumhuriyet Sinan Özdemir, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve İşe İade, THD, Haziran 2007, S: 10, s. 109.

²⁵ “..Ancak sürekli iş yapan ve hizmet vermek zorunda olan davalının yıl ortasında herhangi bir neden göstermeksizin iş sözleşmesini askıya alması geçerli değildir. Kaldı ki davalı askıya aldığı beyan etmesine rağmen, dava açan davacı işçiyi uzun süredir işe davet etmemiştir. Davalının askıya alma işlemi, iş sözleşmesinin feshi olarak kabul edilmelidir..”, Yarg. 9. H.D., T. 24.9.2008, E. 2008/2901, K. 2008/24564; “..genel ola-

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASINI GEREKTİREN HALLER

A. Genel Olarak

İş yasalarımızda iş sözleşmesinin askıya alındığı haller tek başlık altında ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Ancak uygulamada rastlanılan en önemli haller yasanın farklı yerlerinde düzenlenmiştir. Bunun dışında yasalarda düzenlenmeyen durumlarda da şartlar gerçekleştiğinde sözleşmenin askıya alındığı kabul edilir. Bizde mevzuatta düzenlenen hallere ve uygulamada önemli bir yer tutan ve Yargı içtihatlarıyla gelişen uygulamalara burada kısaca değineceğiz.

B. Hastalık, Kaza, Doğum ve Gebelik Halleri

İş yasasında 25/I-b'de öngörülen işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik hallerinde işe devam edemediği sürelerde (hastalık veya kaza halinde bildirim süresi+altı hafta, doğum veya gebelik halinde m.74'te belirtilen doğum izni+bildirim süresi+altı hafta) iş sözleşmesi askıda olup bu sürenin aşılmasıyla işverence haklı fesih hakkı doğar. İşçinin kusuruna yükletilemeyen hastalık ve kaza hallerinde işverence sözleşmeyi bildirim süresiz fesih hakkı yasal bildirim sürelerine altı hafta eklenmesiyle doğar. Gebelik ve doğum halinde ise İK. m. 74'de belirtilen doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre ve bildirim süresine altı hafta eklenerek bulunacak süre sonunda işçinin işe devam etmemesi nedeniyle işveren bildirim süresiz fesih hakkını kullanabilir. Bahsedilen çalışılmayan sürelerde iş sözleşmesi askıda olup bu sürelerde ve işverence sözleşme feshedilmediği sürece sözleşme askıda kalacaktır²⁶. Ancak belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektirecek hastalık, işçinin kusuruna dayanan bir sebepten dolayı ortaya çıkmış olmamalıdır. İşçinin kendi kusuruna dayanan hastalığı veya sakatlığı mevcut ise, İK. m. 25/I-a'ya göre bu durum yasada belirtilen üç ve beş günlük sürelerin geçmesiyle işverene derhal fesih imkanı sağlar.

Deniz İş Kanunu'na²⁷ göre ise, geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması, gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde taraflardan biri sözleşmeyi derhal feshedebilir (m. 14/III), sözleşme feshedilene kadar sözleşme askıda kalır.

Basın İş Kanununa²⁸ göre ise "Gazetecinin uğradığı hastalık nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle sözleşmenin feshi yoluna gidilebilir (m. 12/I)". Buna göre hastalanan gazetecinin sözleşmesi altı ay süre sonunda feshedilebilecek olup bu süre içinde sözleşme askıda kalır.

rak, iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak askıya alınmasını, işin niteliğinden veya yasadaki kaynaklanmıyorsa, fesih anlamında değerlendirmektedir.", Yarg. 9. H.D., T. 18.1.2010, E. 2009/30796, K. 2010/179 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası); Yarg. 9. H.D., T.19.9.2011, E.2009/47956, K. 2011/32223, Legal İHD, S: 32, 2011, s. 1538; Yarg. 9. H.D., T.16.1.2012, E. 2011/7715, K. 2012/62, Legal İHD, S: 34, 2012, s. 223; aynı yönde Yarg. 22. H.D., T.20.3.2012, E. 2012/2844, K. 2012/5034 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası); Yenisey, s. 81, dn. 46'daki kararlar.

²⁶ Bu süreler Basın İş Kanunu'nda kadın gazetecinin gebeliğinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadardır (m. 16/VII).

²⁷ RG: 29-4.1967-12586.

²⁸ RG: 20.6.1952-8140.

C. Askerlik veya Başkaca Kanunî Ödevin Yerine Getirilmesi

İK. m. 31/I ve II uyarınca, “Askı süresi doksan günü aşmayacak şekilde, işçinin en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla, muvazzaf askerlik dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır/İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez”. Muvazzaf askerlik geçici nitelikte olmadığından dolayı, iş sözleşmesi askıya alınmış olmaz, işçi işyerinden ayrılırken sözleşmeyi feshetmiş sayılır²⁹. Ancak muvazzaf askerlik nedeniyle iş görme ediminin ifa edilemediği dönem için dahi, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle, iş sözleşmesinin askıya alınacağı kararlaştırılabilir³⁰.

Anılan maddede kastedilen ve geçici olarak askere alınma durumunu ortaya çıkaran haller özellikle ihtiyatî askerlik, sivil savunma hizmetine katılma veya yasal bir kurul veya komisyona katılma gibi haller olabilir.

D. İşyerinden veya İşçiden Kaynaklanan Zorlayıcı Nedenler

İş yasasının 24 ve 25’nci maddelerinde yer alan ve işçiden ya da işyerinden kaynaklanan ve işin devamına bir haftadan fazla süre ile engel olan zorlayıcı nedenler³¹ meydana gelmişse, bir hafta süreyle ve iş sözleşmesinin devam ettiği sürece sözleşme askıda kalır. Ancak söz konusu zorlayıcı nedenler maddî açıdan zorlayıcı nedenler olup ekonomik veya manevî imkânsızlık nedenleri olamaz. Örneğin; tabii olaylar (deprem, sel, yangın fırtına vb.) ya da resmî bir karar (salgın hastalık nedeniyle bölgenin karantinaya alınması gibi) nedeniyle işçinin işe gidemediği günler işyerinden kaynaklanan maddî açıdan zorlayıcı sebep olabilir³².

İşçinin çalışmasını engelleyen zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması ve bunun bir haftadan fazla sürmesi halinde işveren fesih hakkını kullanmadığı sürece iş sözleşmesi askıda kalır. İşveren fesih hakkını kullanmamışsa, zorlayıcı sebep ortadan kalktığında askı hali sona erer.

Basın İş Kanunu’nda ise yayının tatil edilmesi düzenlenmiştir. Buna göre, “Her ne sebeple olursa olsun, neşriyatı tatil edilen mevkuhede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar. Bu gazetecilerin kanuni tazminatı da tercihan ödenir (m.17/IV)”. Burada sözü edilen yayının tatili işye-

²⁹ Yarg. 9. H.D., T. 4.12.2006, E. 2006/23768, K. 2006/31653 (Çalışma ve Toplum, 2007/2, S: 13, s. 216-218); Ancak, Basın İş Kanunundaki düzenlemeye göre, ilk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücret yarı oranında ödenecek olup sözleşme askerlik süresi boyunca devam eder, işveren ancak bu süre geçtikten sonra sözleşmeyi feshedebilir (BİK. m. 16/III - IV).

³⁰ Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, 5. Bası, Ankara, 2012, s. 694; aksi görüş, Süzek, (Askı Genel Teori), s. 55-56.

³¹ Burada bahsedilen zorlayıcı sebep özel hukukun genel ilkelerinde kabul edilen zorlayıcı sebepten esaslî bir noktada ayrılmaktadır. Genel ilkelere göre, zorlayıcı sebep borçluyu borcundan kurtardığı halde burada işveren işçiye bir hafta süreyle ücret ödemek zorunda olup şartlar mevcutsa sözleşmenin sona ermesinde kıdem tazminatı da ödemek zorundadır, Ergun İnce, İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep, İş Hukuku Dergisi, C: 1, S: 8, Ağustos 1969, s. 696.

³² Ünal Narmanhoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, Kasım 2012, İstanbul, s. 466.

rinden kaynaklanan zorlayıcı sebep sayılabilir. Yayının tatilinden itibaren iki ay süreyle sözleşmenin askıya alındığı kabul edilmelidir.

E. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması

İş yasasının “İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” başlıklı 25’nci maddesinin IV numaralı bendinde, işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması halinde devamsızlığın 17’nci maddedeki bildirim süresini aşması durumunda işveren için haklı nedenle fesih imkânının ortaya çıkacağı hükmü yer almaktadır. O halde, işçinin tutuklanması veya yakalanmasından sonra bildirim süresi içinde veya bu süre geçmiş olup da iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmediği sürece iş sözleşmesi askıda kalmaktadır³³. Ancak sözleşme ile bildirim sürelerinin artırıldığı hallerde işverenin sözleşmeyi fesih hakkının doğması, artırılmış süreler dikkate alınarak hesap edilir³⁴. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasının işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesi önemli olmayıp, gözaltına alınma veya tutuklanmanın işçinin bu duruma kusuruyla veya kusuru olmaksızın düşmüş olması da önemli değildir³⁵.

Basın İş Kanunu’nda ise gazetecinin mensubu olduğu süreli yayından dolayı hürriyetinin sınırlandırılması halinde ücret ve diğer hakları düzenlenmiştir. Buna göre, “*Mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder/.../Hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder/Birinci fıkradaki hürriyet tahdidi gazetecinin o mevküteden ayrılmasından sonra vukua gelmişse, gazetecinin bahsi geçen mevküteden son aldığı ücreti miktarındaki tazminat, hürriyeti tahdit edildiği müddetçe her ay yayının yapılmış olduğu mevkute sahibi tarafından ödenir (m.17/I-c.1, II ve III)*”. Görüldüğü üzere hürriyeti sınırlandırılan gazeteciye karşı işverenin ücret ödeme borcu devam ettiği gibi toplu zamlardan da yararlanma imkanı kabul edilmiş hatta hürriyeti sınırlandırıldığı sürece yayın sahibinin tazminat ödeme yükümlülüğü kabul edilmiştir.

F. Grev veya Lokavt Hali

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 67’nci maddesine göre, “*Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır/İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. ...Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz*”.

³³ Süzek, s. 709; Mollamahmutoglu, s. 696; Şahin Türk, İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Akdine Etkisi, E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2010, S: 213; Çavuş, s. 104.

³⁴ Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, B-4, s. 522, No: 239.

³⁵ Narmanlıoğlu, s. 455-466.

G. İşçi Kuruluşunda Yönetici Olduğu İçin İşyerinden Ayrılan İşçiler

6356 sayılı yasanın açık kabulü ile işçi kuruluşunda yöneticilik görevi yapmak için işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin askıda kalacağı düzenlemeye kavuşturulmuştur. 2821 sayılı yasa döneminde, yöneticinin yöneticilik görevine seçilmesi nedeniyle işyerinden ayrılmasının sözleşmenin sona ermesi mi yoksa askıya alınması sonucunu mu doğurduğu tartışmalı idi³⁶. Yeni yasa ile birlikte artık (profesyonel) yöneticilik görevine başlayan işçinin hukuki durumunun, iş sözleşmesinin askıda kalacağı ve işçinin isterse sözleşmeyi derhal feshedip kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde olduğu açıkça hükme bağlandı. Hükme göre;

(1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan³⁷ işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Görüldüğü gibi, yöneticinin iş sözleşmesinin askıda olması bir zorunluluk olmayıp yasaca tanınan seçimlik bir haktır. Yönetici dilerse bildirim süresine uymaksızın veya sözleşmenin bitim süresini beklemeksizin sözleşmeyi fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanabilir. Ancak yöneticinin iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olması ve askı süresinde belirli iş sözleşmesinin süresinin dolması nedeniyle sözleşme sona erdiğinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz³⁸.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici işçinin belirli hallerde yöneticilik görevinin sona ermesi durumunda tekrar işe başlamak için işverene başvurması halinde işverenin işe başlatmaması diğer askı hallerinde olduğu gibi işverenin feshi olarak kabul edilmiştir.

Ayrıca, yöneticilik görevinin yerine getirilmesi için işyerinden ayrılma hali, sözleşmenin askıya alınması için objektif bir neden olarak kabul edilse de askı süresi için yasada herhangi bir sürenin kabul edilmemiş olması eleştirile-

³⁶ Bu konuda tartışma ve Yargı Kararları hakkında geniş bilgi için bkz. Ünal Narmanlıoğlu, 19.03.2012 Tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri, Sicil Dergisi, Eylül 2012, S: 27, s. 144 vd; aynı yönde Özkaraca, s. 176 vd.

³⁷ Söz konusu hükümden bahsedilen yöneticiler, işyerinden ayrılan ve sadece yöneticilik görevini yerine getirenler (profesyonel yöneticiler) olup; hem işine devam eden hem de yöneticilik yapan işçiler (amatör yöneticiler) bu hükümlerle güvence altına alınmamıştır, Fevzi Şahlanan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Haziran 2013, s. 24-25; aynı yönde Şen, (Sendika Yöneticisi), s. 88-90; Muhittin Astarlı, 6356 Sayılı Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 17, S: 1-2, 2013, s. 142; aynı yönde Özkaraca, s. 181.

³⁸ Astarlı, s. 145.

bilir. Zira sözleşmenin askıya alınması için ifa imkânsızlığının mevcut olması ve bunun işveren tarafından kabul edilebilir makul bir süre olması gerektiğinden bahsetmiştik. Hükmün yasalasma sürecinde de iş sözleşmesinin askıda kalacağı süre açısından bir sınırlamanın getirilmemiş olması eksiklik olarak değerlendirilmiştir³⁹.

H. Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Çalışan İşçilerin Çalışmadığı Dönemler

İş yasalarında mevsimlik işler ve kampanya işlerine yönelik bir düzenleme henüz mevcut değildir. Ancak uygulamada sıkça başvuru alan mevsimlik iş sözleşmeleri, diğerlerinden farklı olmamakla birlikte, işin mevsimlik olarak belirli aralıklarla devam etmesi nedeniyle sorunları ve mağduriyetleri olan bir sözleşmedir. Doktrinde genel kabul gören tanıma göre, mevsimlik işler (ve kampanya işleri), sadece yılın belli bir döneminde sürdürülen veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte yılın belli dönemlerinde faaliyetin yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir⁴⁰. Mevsimlik işlerde çalışan işçiler yılın belli bir döneminde çalışırlar, mevsimin sona ermesiyle iş görme edimi sona erer fakat iş sözleşmesi sona ermiş değildir, iş sözleşmesi diğer mevsimin başına kadar askıda kalmaktadır⁴¹. Bu durum, işverenin işçiye işe çağırması veya taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmesi ile sona erer.

İ. Evlenme veya Yakın Akrabaların Ölümü

İş yasasının 46'ncı maddesine göre, *evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri* (İ.K. m. 46/III-b) askı süresinden sayılır. Bu hallerde çalışılmayan günler için işveren tarafından ücret verilir (İ.K. m. 46/III)⁴². Basın İş Kanununa göre ise, *„gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz (m.19/II)“*.

³⁹ bkz. 567 nolu tasarı alt komisyon raporu s. 34,

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf> (E.T. 29.05.2013); aynı açıdan hükme eleştiri yönünde bkz. Şahlanan, s. 26.

⁴⁰ Süzek, s. 273; Mollamahmutoğlu, s. 411; Zeki Okur, Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, Karar İncelemesi, Kamu-İş, C: 10, S: 2, 2008, s. 6-7; Savaş Taşkent, Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2010/III, S: 26, s. 224; Sevil Büyüktarakçı, Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, DEÜHFD, C: 11, Özel Sayı: 2009, s. 1073; Yarg. 9. H.D., T. 10.10.2008, E. 2007/27615, K. 2008/26209 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); geniş bilgi için bkz. Sevil Büyüktarakçı, İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. Melda Sur), Ankara 2010.

⁴¹ Süzek, s. 274; Mollamahmutoğlu, s.411; Taşkent, (Mevsimlik İş), s. 224; Okur, s. 5-6-7; Taşkent, s.; Seval Eroğlu, Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi, Sicil, Eylül 2007, s. 89; Mehmet Karadurmuş, Hizmet Akdinin Askı Süresinde Sonlandırılmasıyla Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı ve Tavanı ile Genel Sağlık Sigortası Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Kasım 2012, S: 239, s. 1; Yarg. 9. H.D., T. 15.9.2006, E. 2006/21611, K. 2006/22886 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası).

⁴² İstanbulluoğlu, s. 956.

J. Ücretsiz İzin Uygulaması

Uygulamada yaygın bir şekilde başvurulmuş ücretsiz izin uygulaması henüz mevzuatımızda yasal bir zemine oturtulmuş değildir. 1475 sayılı yasa⁴³ döneminde ücretsiz izin uygulaması Yasada yer almadığı için işverenin bu yola başvurması ve işçinin bunu kabul etmemesi işverenin iş sözleşmesini feshi olarak değerlendirilmekteydi⁴⁴. Konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş yasası m. 56/VI'e göre, "Yıllık ücretli izinleri 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". İş yasası 74/V'e göre, "İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir". Yine İş yasasında "Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış gibi Sayılan Haller" başlığı altında m.55/J'ye göre, "İşveren tarafından verilen diğer izinler.." den bahsedilmiştir. Ayrıca 5510 sayılı yasa⁴⁵ m.9/II-a bendinde sigortalının ücretsiz izinli olabileceği belirtilmiştir. Bu hükümler dışında ücretsiz izin uygulamasıyla alakalı iş yasalarında hüküm bulunmamaktadır. Doktrin ve Yargı kararlarında işyerindeki işin ekonomik nedenlerle kısmen veya tamamen durdurulması işçilerin ücretsiz izne çıkarılması anlamını taşımaktadır⁴⁶. Doktrinde çoğu yazar, ücretsiz izin uygulamasının İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğince " tarafların anlaşarak çalışma şartlarını her zaman değiştirebileceği" hükmüne dayandırırlar⁴⁷. Bu bağlamda işçi ve işveren tarafı açık veya örtülü şekilde anlaşarak ücretsiz izin yoluna başvurabilirler⁴⁸. Ancak işverenin tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarması, çalışma koşullarının işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturması nedeniyle işverenin yazılı olarak işçiye bu durumu teklif etmesi gerekir⁴⁹ (İK. m.22). Ancak tek taraflı olarak işverenin işçiyi ücretsiz izne çı-

⁴³ RG: 1.9.1971-13943.

⁴⁴ Yarg. 10. H.D., T.14.4.2005, E. 2004/11825, K. 2005/4071, Legal İHD, S: 7, 2005, s. 1387.

⁴⁵ RG: 16.6.2006-26200.

⁴⁶ Münir Ekonomi, İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, s. 436; ".. işyerinde ekonomik kriz nedeniyle bir ay süreyle işin durdurulması ihtiyacı duyulması üzerine davalı işveren tarafından işçilere yapılan duyuru ile çalışanlar ücretsiz izinli sayılmışlardır..", Yarg. 9. H.D., T.24.1.1996, E. 1995/24809, K. 1996/685; "..işverenin tekstil sektöründe faaliyet gösterdiği, krizden etkilendiği ve 2001 yılından itibaren üretimi azalttığı, önce ücretsiz izin uygulamasına geçtiği..", Yarg. 9. H.D., T.14.4.2008, E. 2008/9760, K. 2008/8359 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası).

⁴⁷ Ekonomi, s. 437; Süzek, (Ücretsiz İzinler), s. 127; Yenisey, s. 81; Taşkent, s. 22; Murat Şen, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s. 236; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 228; Hamit Tiryaki, İş Akdinin Askıya Alınması, Mali Çözüm Dergisi, S: 99, 2010, s. 333; Candan Albayrak, Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, TBB dergisi, 2012 (98), s. 196.

⁴⁸ Taşkent, s. 22; Çavuş, s. 104; ücretsiz izne çıkarmanın işçinin örtülü rızası ile gerçekleşebileceği yönünde Yarg. 9. H.D., T. 29.12.2003, E. 2003/22915, K. 2003/22947, İşveren Dergisi, Ocak 2004, s. 18; Yarg. 10. H.D., 14.4.2005, E. 2004/11825, K. 2005/4071 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası); aksi görüş Cumhuriyet Sinan Özdemir, İşçi, İşyerinde Rızası Dışında Uygulanan Ücretsiz İzni Kabul Etmek Zorunda Değildir, http://www.alomaliye.com/2009/cumhur_sinan_isci_rizasi.htm (E.T., 20.7.2013).

⁴⁹ Alp, s. 229; Rıza Gümbüşoğlu, İşletme Gereklere, Ücretsiz İzin, Çalışma Koşullarında Değişiklik, Legal İHD, S: 12, 2006, s. 1413; Yarg. 9. H.D., T. 9.11.2009, E.2009/32059, K.2009/31083 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası).

karma teklifi işçi tarafından kabul edilmezse sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği kabul edilerek işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmektedir⁵⁰.

İşçilere verilen ücretsiz izinlerin iş sözleşmesinin askıya alınması kurumu altında incelenmesi mümkünse de, hem hak hem de zorunluluk olarak karşımıza çıkan yıllık ücretli izin sürelerini sözleşmenin askıya alınması olarak değerlendirmek mümkün değildir⁵¹. Daha önce de bahsedildiği gibi, iş sözleşmesinin askıya alınmasında işçinin iş görme borcunu yerine getirememesinin mümkün olmaması, iş görememenin geçici olması, işçinin bu durumda kusurunun olmaması ve tarafların bu konuda anlaşması gerektiğinden bahsettik. Ayrıca tarafların, sözleşmenin askıya alındığı dönemde temel borçlarının da ertelendiğini söyledik. Oysa yıllık ücretli izin hakkı, işçiye yıl boyunca çalışması karşılığında yasaca tanınmış bir hak olup, işverence kullanılmaması halinde ücret alacağına dönüşen yasal bir dinlenme hakkıdır. Bu nedenle sözleşmenin askıya alınması kurumu altında incelemeye çalışmak mantıksız ve gereksizdir. Ayrıca yıllık ücretli izin süresi, yasa gereği çalışılmış sayılan hallerden biridir (İ.K. m. 55/k). Dolayısıyla yıllık ücretli izin süresinde, işçinin yasaca tanınmış olan dinlenme hakkını kullanmaktan (iş görme borcundan kurtulmaktan) başka, özel bir sonuç ortaya çıkmamaktadır.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

A. Ücret ve Diğer Ödemeler Açısından

İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte, işçinin işi göremediği dönem için işverenin ücret ve ücret eklerini ödeme borcu söz konusu olmaz. Esasen bu sonuç, iş sözleşmesinin karşılıklı borç doğuran (sinallagmatik) bir sözleşme olma özelliğinin bir sonucudur⁵². Aynı sonuca, İş yasasının ücrete ilişkin 32'nci maddesinde kabul edilen "genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında...ödenen tutardır" ifadesinden de ulaşılabilir. Ancak İş yasaları bazı askı hallerinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün olduğundan açıkça bahsetmektedir (İ.K. m. 40, m. 46/3-b, m. 49, BİK, m.16/I, II,III ve VII, m. 17/I ve IV). Bunun yanında iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile ücret ödeneceğine dair bir anlaşma yapılabilir⁵³. Aynı şekilde yıllık ücretli izin hakkı bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde yasanın açıkça öngörmesiyle işçi çalışmadığı askı süresinde de ücrete hak kazanmaktadır. Aslında bu hallerde işçiye ödenen bedelin ücret olup olmadığı da sorgulanabilir⁵⁴.

Burada ele alınması gereken bir diğer husus, 6098 sayılı Borçlar yasasının 409'uncu maddesindeki düzenlemedir. Hükme göre "Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için

⁵⁰ "Yasalarımızda işçinin açıkça kabulü olmadan ücretsiz iznin geçerli olacağına dair bir hüküm bulunmadığı gibi, Dairemizin yerleşmiş uygulamaları da bu yoldadır. Böyle olunca olayda davalının haksız feshi bulunduğu kabulü gerekir.", Yarg. 9. H.D., T.23.6.2003, E. 2003/1162, K. 2003/11821 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası).

⁵¹ Aksi görüşte Mollamahmutoglu, s. 696; Çavuş, s. 104.

⁵² Süzek, (Askı Genel Teori), s. 514; Mollamahmutoglu, s. 701; Bilgili, s. 42.

⁵³ Süzek, s. 515; Taşkent, s. 20; İstanbulluoğlu, s. 958.

⁵⁴ Mollamahmutoglu, s. 701.

işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür". **Kanaatimizce**, Borçlar yasasında öngörülen bu hüküm İş yasasına tabi işçiler hakkında değil, Borçlar yasasına tabi işçiler için düzenlenmiş bir hükümdür. Zira, İş yasasında askı durumlarında ücretin ödenmeyeceğine dair açık hükümler (m. 25/I-b, m. 31/III) yer almaktadır⁵⁵. Aynı zamanda İş yasasında askıda geçen sürelerde ücret ödeneceğine dair açık düzenlemenin söz konusu olduğu durumlarda (İK. m. 40, m. 57/I) işçinin hem Borçlar yasasının söz konusu hükmüne göre hem de İş yasasında öngörülen ücreti talep edebilme imkanı, Borçlar yasasının İş hukuku uygulama sorunlarında ikincil mevzuat olma niteliğine aykırı olduğu gibi işvereni aynı sebepten dolayı iki kere ücret ödemekle yükümlü kılma sonucuna götürür ki bu sonuç pek de adaletli görünmemektedir.

Ancak iş yasalarına tabi olan bir işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunda iş yasasında hüküm bulunmayan hallerde BK. m. 409'a göre uygun bir ücret, "sosyal ücret" olarak ödenebilir.

B. İşçinin Kıdemine Bağlı Hakları Açısından

İş yasasında sözleşmenin askı halinin kıdem ve kıdeme bağlı haklara bakımından etkisini düzenleyen bir hüküm sevk edilmemiştir. Ancak bazı askı hallerinde açıkça askı süresinin kıdemden sayılmayacağı, bu sürenin çalışılmış gibi sayılmayacağı yasa da hükme bağlanmıştır (STİSK. m. 67/III). Konu ile ilgili açıklık bulunmayan durumlarda ise Yargıtay ve doktrin görüşleri konuyu aydınlatmaktadır. Şimdi uygulamada en çok karşılaşılan durumlar için konuyu tek tek ele alalım.

1. Grev ve Lokavt Halinde

Yasa koyucu grev ve lokavt halinde açıkça iş sözleşmelerinin bu sürelerde askıda olduğunu ve bu dönemlerin işçinin kıdem tazminatı bakımından dikkate alınmayacağını mutlak emredici bir düzenlemeyle hükme bağlamıştır⁵⁶. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasası 67/III'e göre;

"Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz".

Grev ve lokavtta geçen süreler kıdem tazminatı bakımından dikkate alınmamış, dolayısıyla yıllık ücretli izin süresi bakımından da hesaba katılmamıştır. Yıllık ücretli izin süresinin hesaplanmasında çalışılmış gibi sayılan haller arasında grev ve lokavtta geçen süreler zikredilmemiştir (İK. m. 55). Ancak işçinin yıllık ücretli izin süresini kullanma zamanının grev dönemine rastlaması durumunda işçi greve katılmazsa iznini normal şekilde kullanabilmeli, greve

⁵⁵ Aynı yönde bkz. Süzek, s. 516.

⁵⁶ 275 sayılı yasa döneminde konuya ilişkin boşluk bulunması nedeniyle yapılan eleştiriler için bkz. Yılmaz Göksoy, Kıdem Tazminatının Niteliği Ve Grevde Geçen Sürenin Kıdem Hesabına Etkisi, İş Hukuku Dergisi, C: 1, S: 8, 1969, s. 730; grevde geçen sürenin kıdem tazminatına dahil edilmesi gerektiği yönünde karşı görüşte Ulucan s. 171.

katılması halinde grevin bitiminden sonra iznini kullanabilmelidir⁵⁷. Yargıtay da bu yönde kararlar vermektedir⁵⁸.

Grev ve lokavt dışı bırakılan ve grev sırasında çalışan işçilerin iş sözleşmesi askıda kalmayacağı için bu işçilerin ödemeleri ve kesintileri devam etmektedir⁵⁹.

Grev ve lokavta katılan işçilerin bu süreçte geçirdiği günler çalışılmış sayılmadığı için, bu işçilerin bu süreler nedeniyle hafta tatiline de hak kazanamayacakları kabul edilmelidir. Aynı şekilde ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin de grev ve lokavt nedeniyle çalışılmadığı için ödenmemesi gerekir.

2. Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde

Kıdem tazminatının belirlenmesinde fiilen çalışılan ve çalışılmış sayılan süreler dikkate alınacağından dolayı (1475 syl. İK. m. 14/III) mevsimlik işlerde çalışan işçilerin kıdem ve kıdeme bağlı haklar bakımından askıda geçen sürelerin bu hakları kazanmada bir etkisi yoktur⁶⁰. Ayrıca İK. m. 53/III'e göre, "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" hükmü karşısında bu sonuca varılmaktadır⁶¹. Ancak yapacakları bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile mevsimlik işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanacağını kararlaştırabilirler⁶².

Mevsimlik işlerin yapıldığı işyerlerinde mevsimlik olarak değil de sürekli çalışan işçiler, yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilirler. Bu bağlamda, çalışmanın ne zaman sürekli olduğu hususunda çalışmanın on bir ayın üzerine çıktığı durumlar ölçü alınmıştır⁶³. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin⁶⁴ 12'nci

⁵⁷ Çelik, s. 656.

⁵⁸ ".2822 Sayılı Yasa'nın 42.maddesinin 5.fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez.", Yarg. HGK., T. 11.4.2012, E. 2012/9-303, K. 2012/317; aynı yönde Yarg. 9. H.D., T. 7.6.2010, E. 2008/29671, K. 2010/16781; Yarg. 9. H.D., T. 21.5.2009, E. 2008/539, K. 2009/13637 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); aynı yönde Yarg. 9. H.D., K: 2009/13637, Tiryaki, s. 335.

⁵⁹ Çelik, s. 655.

⁶⁰ Taşkent, (Mevsimlik İş), s. 225; "...İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır..." Yarg. 9. H.D., T. 10.10.2008, E. 2007/27615, K. 2008/26209; aynı yönde Yarg. 9. H.D., T. 18.1.2010, E. 2008/14577, K. 2010/294 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); aksi görüş, Yıldız, s. 50; uygulamada ortaya çıkan sorunlar hakkında bilgi için bkz. <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=5331> (E.T: 31.08.2013).

⁶¹ Ancak bu hükmün işçinin askı döneminde çalışmayacağı varsayımına dayandığı varsayımına dayandığı kanun yasa hükmüne eleştiri yönünde bkz. Mehmet Onat Öztürk, Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum, 2012/IV, S: 35, s. 81, dn. 35.

⁶² Okur, s. 9; ". bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir", Yarg. 22. H.D., T.25.1.2013, E. 2012/10538, K. 2013/852, Legal İHD, S: 37, 2013, s. 274; Yarg. 22. H.D., T.5.3.2013, E. 2012/14998, K. 2013/4380, Legal İHD, S: 38, 2013, s. 360.

⁶³ "Çalışmanın on bir ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığı kabul edilmiş ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğu sonucuna varılmıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 30.11.2011 tarihli ve 2011/9-596 esas,

maddesine göre, “İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır”. Aynı şekilde bir işverenin farklı işyerlerinde farklı mevsimlerde sürekli çalışan işçiler de yıllık ücretli izne hak kazanırlar⁶⁵.

Mevsimlik işçilerin çalışmadığı dönemler için başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışması mümkündür. Ancak işveren farklı olduğu için, işçinin askı döneminde çalıştığı kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemez⁶⁶.

Bir diğer husus ise kıdem tazminatının hesabında esas alınması gereken son brüt ücret tutarının (1475 sayılı İK. m. 14/IX), mevsimlik çalışma sonrası askı süresinden önceki çalışma koşuluna mı sonraki çalışma koşuluna göre mi tespit edileceği meselesidir. Bu konuda da Yargıtay askı süresinden önceki çalışma ilişkisinde ödenen brüt ücret üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerektiğini düşünmektedir. Yargıtay’a göre; *...İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır.*⁶⁷

3. Hastalık, Kaza, Doğum ve Gebelik Hallerinde

Hastalık ve kaza halinde yıllık ücretli izin hakkı bakımından sadece 25/II-b’de öngörülen süre kadarının (bildirim süresi+altı hafta) dikkate alınacağı açıkça hükme bağlanmıştır (İK.m.55/I-a). Kıdem tazminatı hesabında da aynı süreler dikkate alınarak hesap yapılmaktadır. Yargıtayın yerleşmiş uygulaması da bu yöndedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında “..Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, uzun süre istirahat raporu alınarak çalışılmayan sürelerin ihbar önelini altı hafta aşan kısmının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru değildir. Gerekirse bilirkişiden ek hesap raporu alınarak, anılan isteğin kabulüne karar verilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 55. maddesinde yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılabilecek süreler sayılmış ve (a) bendinde, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin aynı Yasa’nın 25. maddesinin (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlasının, yıllık izne hak kazanma bakımından dikkate alınamayacağı açıklanmıştır. Buna göre, işçinin tutulduğu hastalık sebebiyle işe devam edemediği günlerin ihbar önelini altı hafta aşan kısmı, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilemez. Anılan

2011/725 sayılı kararı”, Yarg. 22. H.D., T. 5.6.2012, E. 2011/13083, Legal İHD, S: 36, 2012, s. 371.

⁶⁴ RG.3.3.2004- 25391.

⁶⁵ “..bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir”, Yarg. 9. H.D., T.14.4.2008, E.2007/11498, K. 2008/8313 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); aynı yönde Yıldız, s. 46.

⁶⁶ Yarg. 9. H.D., T.28.12.2009, E. 2008/13374, K. 2009/38104, Legal İHD, S: 25, 2010, s. 371-372.

⁶⁷ Yarg. 9. H.D., T. 10.10.2008, E. 2007/27615, K. 2008/27209 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); aynı yönde Özkaraca, s. 183 ve dn. 18 deki kararlar.

kurala aykırı şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar geçen süre yönünden izin ücreti hesabı doğru değildir.” şeklinde hüküm vermiştir⁶⁸.

İş yasasının 74. maddesinde belirtilen kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta çalışmama izni vardır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftaya iki hafta daha eklenecektir (İ.K. m. 74/I,c.2). Bu süre içinde iş sözleşmesi askıda olup bu sürenin aşılmasıyla birlikte işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı ortaya çıkmaktadır (İ.K. m. 25/I-b, (b)). Bu süreler içinde doğum iznini kullanmış işçinin kıdeminin hesaplanmasında bu sürelerin tamamının hesaba katılması gerekmektedir⁶⁹. Bildirimli fesihte ihbar sürelerinin belirlenmesi açısından da onaltıhaftalık sürenin doğum izninin kıdeme dâhil edilmesi gerekmektedir.

4. Muvazzaf Askerlik Dışında Silah Altına Alınma veya Kanundan Doğan Çalışma Halinde

İş Kanununun 31. maddesinin 1. ve 2'nci fıkralarına göre;

“Muvazzaf askerlik dışında manevra veya herhangi bir sebeple silahlı altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır/İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü aşamaz”.

Hükümde bahsedilen askı süresi (90 günden fazlası hariç), yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacaktır (İ.K.m.55/c). Yargıtay yıllık ücretli izin sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağına hükmetmektedir⁷⁰. O halde doksan güne kadar süren askı süresinin de kıdem tazminatında hesaba katılması gerekir.

5. Ücretsiz İzin Uygulaması Halinde

Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasına göre, ücretsiz izinde geçen süreler, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmamalıdır⁷¹. Ancak doktrinde bazı yazarlar bu durumu haklı olarak eleş-

⁶⁸ Yarg. 9. H.D., T.27.3.2007, E. 2007/512, K. 2007/8589 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası).

⁶⁹ Hatice Duygu Özer, Doğum İzninin Kıdem ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2009/II, Sayı: 21, s. 132.

⁷⁰ Yarg. 9.H.D., T. 02.11.2004, E. 2004/8774, K. 2004/24770, karar için bkz. Sıddık Topaloğlu/Mehmet Zülfi Camkurt, İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı, Tühis, C: 21, S: 2-3, s. 66 dp. 142.

⁷¹ Yargıtay 9. H.D., T. 14.03.1989, E. 1989/12107 K. 1989/2405, Tiryaki, s. 335; Yarg. 9. H.D., T.23.6.1994, E. 1994/8384, K. 1994/10060; Yarg. 9. H.D., T. 30.1.2002, E. 2001/16592, K. 2002/1745; Yarg. 9. H.D., T. 9.10.2003, E.2003/4267, K. 2003/16734, Kamu-İş, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları, Ankara 2006, s. 117; Yarg. 9.H.D., T. 15.6.2006, E. 2005/35517, K. 2006/17347, Legal İHD, S: 12, 2006, s.1509; Yarg. 9. H.D., T. 15.5. 2008, E. 2007/14104, K.2008/12368; “..ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz..Zira kanunda bu durumlar çalışılmış sayılan günler içinde yer almamıştır. Dairemizin kararlılık kazanan bu yöndeki gerekçesi Hukuk Genel Kurulu'nun 11.04.2012 gün ve 2012/9-271 Esas, 2012/297 Karar sayılı kararı ile kabul edilmiştir”, Yarg. 9. H.D., T.15.10.2012, E. 2010/25833, K. 2012/34169 (Kazancı Bilişim, İctihat Bilgi Bankası).

tirmektedir⁷². Zira hastalık, gebelik, askerlik gibi işçiden kaynaklanan nedenlerle sözleşmenin askıya alınması hallerinde açıkça makul bir sürenin çalışılmış gibi sayılacağına karşılık (İ.K. m.55/a-b-c) ücretsiz izinde işletme riskini işverenle paylaşan işçiler bakımından bu sonucun gerçekleşmemesi işçiler arasında eşitsizlik yaratmaktadır. Ancak bu sonuç daha baştan ücretsiz iznin yalnızca işverenin işletme riskine girdiği nedenle başvurulmuş bir yol olduğu ve tarafların anlaşarak (İ.K. m. 22) işçinin ücretsiz izne çıkması sonucunu dışlamaktadır. Bu nedenle işverenden kaynaklanmayan nedenlerle tarafların anlaşarak sözleşmeyi askıya almaları ve işletme riskinden dolayı işveren kaynaklı olarak işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaları arasında bir ayırım yapmak gerekebilir.

6. İşçinin Tutukluluk ve Gözaltı Sürelerinde

İşçinin tutuklanması ve gözaltına alınması durumunda devamsızlığının 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması işverence haklı fesih nedeni kabul edilmiştir (İ.K. m. 25/IV). 1475 sayılı İş yasasının halen yürürlükte olan 14'üncü maddesine göre işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar dışında iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak tutukluluk ve gözaltında bulunulan sürelerin kıdem tazminatının hesabında veya yıllık ücretli izin hakkı bakımından dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin kanunda veya Yargı kararlarında bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda acaba işverenin, iş sözleşmesini, işçinin tutukluluk veya gözaltında bulunma süresinin bildirim süresini aşması durumunda kıdeme hak kazanacak şekilde sona erdirmesi veya işçinin başka nedenlerle sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda çalışılmayan süreler kıdeme dâhil edilecek midir? Yargıtay bu konuda tutukluluk ve gözaltı sürelerinin kıdeme dâhil edilmemesi gerektiği görüşündedir⁷³.

Kanaatimizce, bu durumda, işçinin hastalık veya kazaya uğraması nedeniyle işe devam edemediği günlerde kıdem tazminatına dâhil edilen sürenin İ.K. m. 55/I-a'da belirtilen (bildirim süresi+6 hafta) makul süre kadar olması burada da mümkün olmalıdır. Ancak burada sadece devamsızlığın bildirim süresi kadar olan kısmının kıdeme dâhil edilmesi gerekir. Zira hastalık ve kaza halinde açıkça 55. maddede çalışılmış sayılacak süre miktarı belirtilmişken, tutukluluk veya gözaltı süresi için kanun koyucu böyle bir sınırlamaya ihtiyaç duymamıştır. O halde burada devamsızlığın makul sayılabileceği sürenin *bildirim süresi kadar* olması ve bu süreler dâhilinde kıdemin belirlenmesi gerekir. Zira ülkemizdeki ceza yargılamasını da dikkate aldığımızda tutukluluk süresi bir hayli uzayabilmektedir. Aynı zamanda, işçinin suç işleme kastıyla hareket ettiği düşünülse dahi bu hususun ceza yargılamasında dikkate alınması, hukukî bakımdan kıdem tazminatının hesabında devamsızlığın kusura dayandığı düşünülerek hareket edilmemelidir⁷⁴.

⁷² Yenisey, s. 83 ve oradaki yazarlar.

⁷³ Süzek, (Askı Genel Teori), s. 115, dn. 85'deki kararlar; “.. kıdem tazminatı hesabında davacının tutuklulukta geçen 16.1.1981 ile 24.2.1982 tarihleri arasındaki süre hizmet süresine dahil edilemez. Tutuklulukta geçen sürenin kıdem tazminatı hesabında hizmet süresinden sayılmış olması doğru değildir..”, Yarg. 9. H.D., T.22.9.1987, E. 1987/7562, K. 1987/8340, YKD, Şubat 1988, C: 14, S: 2, s. 199-200; aynı yönde Yarg. 9. H.D., 29.11.2010, E. 2008/41618, K. 2010/34970; Yarg. 9. H.D., T. 11.4.2012, E. 2012/9-303, K. 2012/317 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası).

⁷⁴ Yargıtay'ın bu yönde kararı için bkz. Narmanlıoğlu, s. 464, dn. 420.

C. İşçi ve İşverenin Sözleşmeden Doğan Diğer Borçları Açısından

İşçi askı süresince iş görme edimini yerine getirmeyeceğinden ve işyerinde bulunmayacağından dolayı diğer edimlerinin de ortadan kalktığı söylenebilir. Bu bağlamda, işverenin yönetim hakkına karşı işçinin itaat borcu ortadan kalkar⁷⁵. Ancak istisnai de olsa işyerinde bulunma durumu söz konusu ise ve işçinin iş görme ediminden bağımsız bir davranış var ise bu borçlar yerine getirilmek zorundadır⁷⁶.

Buna karşılık askı döneminde işverenin işçiyi gözetme, işçilere eşit davranma ve işçilerin sadakat borçları devam etmektedir⁷⁷. Örneğin; ücretsiz izne ayrılan bir işçinin, işyerinde üzerine zimmetli bir bilgisayarın diğer işçiler tarafından kullanılarak kişisel verilere erişimini işverenin engellemesi gerekir. Bu durum iş sözleşmesinin kişisel nitelikte bir sözleşme olmasından kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesi devam ettiği için, sözleşmenin askıya alındığı dönemde tarafların bu borçlara aykırı hareket etmeleri haklı nedenle sözleşmenin feshi imkânını ortaya çıkarır (İK m. 24/II ve İK. m. 25/II)⁷⁸.

D. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Açısından

Hukukumuzda iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde sözleşmenin feshedilemeyeceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır; o halde bu dönemde tarafların sözleşmeyi fesih haklarının bulunduğu kabul edilmelidir. Burada öncelikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren durum esas alınarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez. Örneğin, yasal bir grev nedeniyle işine devam edemeyen işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle sonlandırılmaz.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi ve sona ermesi askı durumundan etkilenmez; askı süresi sözleşme süresini kesmez. Askı süresi içinde sözleşme süresi sona ermişse iş ilişkisi biter⁷⁹. Ancak, pek tabidir ki, hem belirli hem belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, sözleşme askıda iken taraflardan biri sözleşmenin haklı nedenle feshine sebep olacak bir davranışta bulunursa sözleşme derhal feshedilebilir.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde durum farklıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin normal şekilde sona ermesi için tarafların durumu önceden karşı tarafa bildirmeleri gerekir (İK. m. 17). Konuya ilişkin olarak Borçlar Kanunu 432/son'daki hükme göre değerlendirme yapılmalıdır. Hükme göre; "*Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez*". Hükümden anlaşıldığı üzere, askı süresi ile bildirim süresi iç içe geçemez. Fesih bildiri sözleşmenin askıya alınmasından önce yapılmışsa, bildirim süreleri askı

⁷⁵ Güven/Aydın, s. 238.

⁷⁶ Süzek, s. 517; aynı yazar, (Askı Genel Teori), s. 106 vd.

⁷⁷ Süzek, s. aynı yer; Ulucan, s. 173; Şahlanan, s. 26; Taşkent, (Mevsimlik İş), s. 224; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 170; Yenisey, s. 83; Yargıtaya göre "ücretsiz izin teklifi kabul edildiğinde hizmet akdi askıya alınmakta, bu gibi durumlarda temel borçların dışında kalan işçinin sadakat (ahlaki iyi niyet kurallarına uyulması ve benzeri), işverenin de işçiyi gözetme vb. gibi yan borçları devam etmektedir", Yarg. 9.H.D., 4.10.2011, E. 2010/4114, K. 2011/13072 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); aynı yönde Çavuş, s. 102.

⁷⁸ Süzek, Askı Genel Teori, s. 89; Taşkent, s. 20.

⁷⁹ Ekonomi, (Gebelik ve Doğum), s. 13-14; Süzek, s. 519; Taşkent, s. 21; Ulucan, s. 172; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 170; İstanbulluoğlu, s. 960.

dönemi boyunca işlemez, askı dönemi bittikten sonra işlemeye devam eder⁸⁰. Aynı sonuç, iş güvencesinden yararlanan işçilerin İK. m. 20'ye göre dava açma süreleri için de söz konusudur. İşçinin m.20'ye göre dava açması için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre askı dönemi ile iç içe geçemez⁸¹. Aksine bir düşüncenin kabulü, belirsiz süreli sözleşmelerin feshinde bildirim süresi vermenin anlamını ortadan kaldırır ve aynı zamanda iş sözleşmesi askıya alınan işçileri diğerlerine göre daha kötü bir duruma düşürürdü⁸².

E. İspat Yükü

Askı durumunu ispat açısından İş yasalarında hüküm bulunmamaktadır. O halde ispata ilişkin temel kural olan Medeni Kanun m.6 uygulanmalıdır. Buna göre "*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür*". İş sözleşmesinin askıya alındığını hangi taraf ileri sürmüştü ispat yükümlülüğü o taraftadır⁸³. Ancak ücretsiz izin uygulamaları ile sözleşmenin askıya alındığı durumda ücretsiz izin kullanılıp kullanılmadığı veya işçinin rızasının bulunup bulunmadığı konusunda şüphe halinde ispat yükümlülüğü işverene aittir⁸⁴.

V. SONUÇ

Günümüz iş hukuku doktrininde iş güvencesini sağlamaya yönelik önemli araçlardan biri olarak görülen iş sözleşmesinin askıya alınması kurumu, sözleşme taraflarından birinin/her ikisinin temel edimlerini geçici olarak yerine getirememesini, sözleşmenin sona ermesine ya da herhangi bir maddi yaptırma bağlamaya değil, sözleşmenin belirli bir süre devam etmesine bağlayan yaklaşımdır.

Bu duruma yol açan sebepler, işçi açısından maddi (hastalık, kaza gibi) nitelikte olabileceği gibi manevi (yakınların ölümü, evlenme gibi) nitelikte de olabilirken; işveren açısından yalnızca maddi (doğal afetler gibi) nitelikte olabilir. Zira iş sözleşmesinde işçinin kişiliği ön plandadır, işverenin ifayı kabul edememesine neden olan manevi veya ekonomik etkenler işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini tehdit etmez.

Söz konusu sebepler, yasalarca belirtilenler veya taraflarca kararlaştırılanlarla sınırlı olmayıp, belirli kümülatif koşulların var olmasıyla askı durumunun kendiliğinden ortaya çıkmasını sağlayan diğer her türlü etkenlerdir. Bu

⁸⁰ Süzek, s. 520; Ulucan, s. 172; Narmanlıoğlu, s. 489, 492; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 170; Özkaraç, s. 182; Öner Eyrenci, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2004/I, S: 1, s. 100.

⁸¹ Eyrenci, s. 100.

⁸² Süzek, s. 521; Eyrenci, aynı yer.

⁸³ "...İzne ayrıldığını ispat külfeti davacı işçiye aittir..", Yarg. 9. H.D., T.19.12.2006, E. 2006/12406, K. 2006/33449, Legal İHD, S: 15, 2007, s. 1080-1081; "...Davacı bu süreçte ücretsiz izinli olduğunu ileri sürmüştü, davalı ise davacının 1977 yılında istifa ederek işyerinden ayrıldığını savunmuştur. Davalı savunmasını doğrulayan belge sunmamış dinlenen tanıklar ise davacıyı doğrular mahiyette beyanda bulunmuşlardır. Davacının anılan süreçte ücretsiz izinli olduğu mahkemenin de kabulündedir. Böyle olunca 1966-1977 tarihleri arasında geçen çalışma süresinin de kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerekir. hatalıdır", Yarg. 9. H.D., T.14.2.2001, E.2000/18999, K.2001/2638 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası); Tiryaki, s. 337.

⁸⁴ Taşkent, s. 22.

kümülatif koşullardan biri de, tarafların sözleşmenin askıya alınması yönünde iradelerinin birleşmesidir. Aksi halde tek taraflı olarak sözleşmenin askıya alınması somut olaya göre işçi yada işveren tarafından yapılan fesih olarak değerlendirilir ve feshe bağlanan hukuki sonuçlar ortaya çıkar.

İş sözleşmesinin askıya alınması sonucunda, tarafların borçları, işçinin kıdeme bağlı hakları ve iş sözleşmesinin sona ermesi açısından bazı sonuçlar ortaya çıkar. İş yasalarında bazı askı hallerinde işveren tarafından ücret ödenip ödenmeyeceği ve askı dönemlerinin kıdemden sayılıp sayılmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Bunların dışında yasaca düzenlenmeyen ve tarafların kararlaştırdığı askı halleri açısından Yargıtay askı döneminin kıdemden sayılmayacağı kanaatindedir (örn; ücretsiz izin uygulaması veya tutukluluk ve gözaltı durumlarında askı süreleri işçinin kıdeminden sayılmamaktadır). Yasaca düzenlenmeyen bu gibi hallerde Yargıtayın bu tutumu eleştirilebilir. İşçinin hastalığı, sakatlığı, doğum ve gebelik hallerinde yasada belirtilen makul sürelerin kıdemden sayılmasına karşın tutukluluk ve gözaltında geçen sürelerin hiç kıdemden sayılmaması doğrusu biraz tuhaftır. Bunun dışında, ücretsiz iznin varlığında izin sürelerinin kıdem açısından hiç dikkate alınmaması yerine, ücretsiz izne çıkarılmanın işletme riskine dayanılarak işveren tarafından mı yoksa işverene yükletilen bir neden olmaksızın tarafların anlaşarak sözleşmede değişiklik yapmaları şeklinde mi gerçekleştiğine göre bir ayırım yaparak sonuca gidilmesi daha isabetli olur.

İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte esasen işçinin iş görme borcunun ertelenmesi söz konusu olduğu için iş görme ile ilgisi olmayan borçlar devam etmektedir. Bu bağlamda, askı döneminde dahi işverenin işçiyi gözetme, işçilere eşit davranma borcu, işçilerin sadakat borcu devam etmektedir.

İş sözleşmesi askı döneminde, sözleşmenin askıya alınmasını gerektiren durum dışında bir haklı nedenle feshedilebilir. Belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu ise sözleşme süresi askı halinden etkilenmez, süre sona ermişse sözleşme sona erer. Belirsiz süreli sözleşmelerde ise askı süresi ile bildirim süreleri iç içe geçemez. Sözleşmenin askıya alınıp alınmamış olması uyuşmazlık konusu olmuşsa, genel hükümlere göre (MK. m.6) sözleşmenin askıda olduğunu iddia eden tarafça ispatlanması gerekir.

KAYNAKÇA

Akı, Erol: Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları, Kamu-İş, C: 5, Nisan 2000, S: 3, s. 249-267.

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Mart 2013.

Akyiğit, Ercan: Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İzin İşverence Kısaltımı (İndirimi), Çalışma ve Toplum, 2011/III, S: 30, s. 73-92.

Albayrak, Candan: Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, TBB Dergisi, 2012 (98), s. 165-202.

Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.

Astarlı, Muhittin: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 17, S: 1-2, 2013, s. 141-183.

Baybora, Dilek: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Askerlik Yükümlülüğü ve Uygulamaya İlişkin Sorunlar, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1998, C: 12, S: 4, s. 4-22.

Bayhan, Tevfik: Mevsimlik İşçilerin İş Sözleşmeleri Farklı Tarihlerde Askıya Alınabilir mi?, E-Yaklaşım Dergisi, Kasım 2009, S: 203.

Büyüktarakçı, Sevil: İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Prof. Dr. Melda Sur), Ankara 2010.

Çavuş, Hakan: İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, Mali Çözüm Dergisi, Ağustos-Eylül-Ekim 2006, S: 77, s. 101-107.

Çelik, Nuri: Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Araştırmaları, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Kamu-İş, Ankara, Nisan 2000, s. 427-436.

Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, İstanbul, Eylül 2012.

Ekonomi, Münir: İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, s. 409-457.

Ekonomi, Münir: Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum, 2009/III, S: 22, s. 11-34 (Gebelik ve Doğum).

Erdut, Zeki: Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, Kamu-İş, C: 10, 2008, S: 2, s. 1-17.

Eroğlu, Seval: Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Askı Hali ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespitine Etkisi, SİCİL, Eylül 2007, s. 82-93.

Göksoy, Yılmaz: Kıdem Tazminatının Niteliği Ve Grevde Geçen Sürenin Kıdem Hesabına Etkisi, İş Hukuku Dergisi, C: 1, S: 8, 1969, s. 723-730.

Güner, Hüseyin/Akkaya, Kemal: Ücretsiz İzin Geçici İşgöremezlik Ödeneği Alınmasına Engel Olabilir mi?, E-Yaklaşım Dergisi, Ekim 2011, S: 226.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Genişletilmiş 3. Baskı, Eskişehir 2010.

İnce, Ergun: İş Hukukunda zorlayıcı Sebep, İş Hukuku Dergisi, C: 1, S: 8, 1969, s. 691-701.

İstanbuluoğlu, Selin: İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 15, 2007, s. 943-972.

Karacan, Esin: 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında Mevsimlik İş Sözleşmesinde Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2011, S: 224.

Karadurmuş, Mehmet: Hizmet Akdinin Askı Süresinde Sonlandırılmasıyla Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı ve Tavanı ile Genel Sağlık Sigortası Uygulaması, E-Yaklaşım Dergisi, Kasım 2012, S: 239.

Karaman, Mehmet Halis: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13 Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin Ve Hafta Tatili, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2010/II, S: 25.

Narmanlıoğlu, Ünal: Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Kasım 2012.

Okur, Zeki: Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin, Karar İncelemesi, Kamu-İş, C: 10, S: 2, 2008, s. 1-17.

Özdemir, Cumhuriyet Sinan: İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve İşe İade, THD, Haziran 2007, S: 10, s. 103- 112.

Özdemir, Çağlar: İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları, Kamu-İş, C: 7, S: 2, 2003, s. 2-29.

Özer, Hatice Duygu: Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve Sözleşmenin Feshine Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2009/II, Sayı: 21, s.123-136.

Özkaraca, Ercüment: 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, Çalışma ve Toplum, 2013/3, S: 38, s. 173-216.

Singh, Harbans, K.S.: Suspension of Work: An Overview, BuletinIngenieur, Sp-Nv 2004, Vol: 23, s. 24-35

[http://www.bem.org.my/v3/body/pdf/einforeach/2004/BEM%20Sep04-Nov04%20\(Environment\).pdf](http://www.bem.org.my/v3/body/pdf/einforeach/2004/BEM%20Sep04-Nov04%20(Environment).pdf) (E.T. 19.07.2013).

Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara, 1989 (Askı Genel Teori).

Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt-9 Özel Sayı, 2007, s. 115-133 (Ücretsiz İzin).

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul, 2012.

Şahlanan, Fevzi: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Haziran 2013, s. 13-50.

Şen, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.

Şen, Murat: Profesyonel Sendika Yöneticisinin İşyerinden Ayrılırken İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sonuçları, SİCİL, Mart 2008, S: 9, s. 85-101 (Sendika Yöneticisi).

Taşkent, Savaş: İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, SİCİL, Eylül 2006, s. 20-28.

Taşkent, Savaş: Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, 2010/III,S: 26,s. 223-242 (Mevsimlik İş).

Tiryaki, Hamit: İş Akdinin Askıya Alınması, Mali Çözüm Dergisi, S: 99, 2010, s. 333-340.

Türk, Şahin: İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasının İş Akdine Etkisi, E-Yaklaşım Dergisi, Eylül 2010, S: 213.

Ulucan, Devrim: İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi, İş Hukuku Dergisi, C: 2, S: 2, Nisan-Haziran 1992, s. 165-180.

Yenisey, Kübra Doğan: Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması,Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, s. 71-87.

Yıldız, Gaye Burcu: Mevsimlik İş Sözleşmesi,Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 25, 2010, s. 43-58.