

Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

Süleyman ALTUNKAYA*

Öz

Covid-19 salgını tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çoğu alanda etkisini göstermektedir. Salgının etkilerini hissettirdiği alanların başında işçilerin ve işverenlerin oluşturmuş olduğu iş gücü piyasası gelmektedir. İş gücü piyasasının ülkede yaşanan toplumsal ve ekonomik değişimlerden etkilenmesi kaçınılmazdır. Nitekim ülkemizde etkilerini ciddi bir şekilde hissettiren Covid-19 salgını, iş gücü piyasasının asli unsurları olan işçiler ile işverenler arasında akdedilen iş sözleşmelerinde çeşitli problemler yaratmaya başlamıştır. İş sözleşmesinin temel unsurları işçinin borç ilişkisinde belirlenen edimi yerine getirme borcu ile işverenin bunun karşılığında işçiye ödemekle yükümlü olduğu ücret ödeme borcudur. Niteliği gereği süreklilik arz eden iş sözleşmelerinde işçiden iş görme borcunu yerine getirmede devamlılık aranmaktadır. Fakat insan sağlığı açısından ölümcül bir etkiye sahip olan Covid-19 salgını gerek işçilerin işyerlerine ulaşımını gerekse işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilmelerini engellemektedir. Diğer taraftan temel yükümlülüğü ücret ödeme olan işveren çeşitli nedenlerden dolayı ücret ödeme noktasında zorluğa düşmektedir. Bu yaşananlar sonucunda iş sözleşmelerinde tarafların fesih hakkı söz konusu olmaktadır. Fesih yapmak istemeyen işveren ile işçi karşılıklı anlaşarak ücretsiz izin uygulamasını da kabul etmektedir. 7244 sayılı Kanun ile ücretsiz izin uygulamalarında değişiklik yapılmıştır. Bu çalışmada yeni yasa ile getirilen düzenlemelerin iş sözleşmelerine etkisi incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ücretsiz İzin, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması, Fesih Yasağı, İş Sözleşmesi, Covid-19 Salgını.

Unpaid Leave Under The Effects Of Covid-19 Epidemic On Turkish Labor Law

Abstract

Covid-19 epidemic shows its effect many areas in our country as in the all world. The labor market created by workers and employers is one of the areas where the epidemic is felt. It is inevitable that the labor market be affected by the social and economic changes in the country. As a matter of fact, the Covid-19 epidemic, which has a serious impact on our country, has started to create various problems in the contracts signed between workers and employers, which are the main elements of the labor market. The main elements of the employment contract are the performance obligation of the worker in the debt relationship and the make payment debt that the employer is obliged to pay to the worker in return. Continuity is sought in the fulfillment of the labor debt from the worker in the employment contracts, which are inherent in nature. However, the Covid-19 epidemic, which has a fatal effect on human health, prevents workers from accessing their workplaces and working in a healthy and safe way. On the other hand, the employer, whose basic obligation is wage payment, has difficulties at the wage payment point due to various reasons. As a result of these experiences, the right of rescission of the parties in the employment contracts is in question. The employer and worker who does not want to rescission accepts the application of unpaid leave by mutual agreement. With the law numbered 7244, there has been a change in unpaid leave applications. However, the effect of the changes that occur on the employment contracts within the scope of the articles brought by the new regulation should be examined.

Key Words: Unpaid Leave, Suspension of Employment Contrat, Prohibition of Rescission, Employment Contract, Covid-19 Epidemic.

* Arş. Gör., Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı, suleymanaltunkaya@odu.edu.tr

Giriş

İşçi ile işveren arasındaki ilişkileri ele alarak aralarındaki borç ilişkisinden doğabilecek sorunları inceleyen hukuk dalına iş hukuku denir. İş hukuku yapısı itibariyle toplumun zaman içerisindeki değişen ihtiyaçlarına göre şekillenen dinamik bir yapıya sahiptir. Dolayısı ile toplumda yaşanabilecek ekonomik ve toplumsal olaylar iş hukukunda yeni kurumların ortaya çıkmasına veya var olanların değişmesine neden olmaktadır. Son günlerde ülkemizde de ciddi sorunlara yol açan Covid-19 salgını işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinde de bazı değişikliklere yol açmaktadır.

İş hukukunun temelinde işçiyi koruma ilkesi yatmaktadır. Çünkü iş sözleşmesi ile işverenin emir ve talimatları altında iş görme edimini ifa eden işçi, işverene karşı ekonomik ve kişisel olarak bağımlı hale gelmektedir. Bu bağımlılık neticesinde işçi, işveren karşısında güçsüz konuma düşmekte ve birçok haktan mahrum edilmektedir. İşçilerin işyerinde güvenli ve sağlıklı bir biçimde çalışmalarını ele alan iş sağlığı ve güvenliği hukukunun da temel amacı, işçilerin yaşam haklarının korunması amacıyla bedensel veya ruhsal yönden zarar görmelerinin engellenmesidir. İşverenin çalışanın güvenli ve sağlıklı bir işyerinde çalışmaları için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünün altında ise işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu¹ yatmaktadır. Çalışma hakkı ve ödevi başlığı ile çalışanların haklarını düzenleyen 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m. 49'a göre, devlet çalışanların korunması adına gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca yaşanan Covid-19 salgını sonrasında gerek iş hukuku gerekse iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından işçiyi koruma düşüncesi giderek önem kazanmıştır. İşverence verilen talimatlar doğrultusunda işyerinde çalışan işçinin yeterli seviyede önlem alınmadığı takdirde koronavirüse yakalanması elde değildir.

Covid-19 salgını işçi sağlığı ve güvenliği açısından önemli riskler barındırmakla birlikte iş sözleşmesinin bir diğer tarafı olan işveren nezdinde de çeşitli problemlere yol açmaktadır. İşveren salgın dolayısıyla ulusal veya uluslararası ulaşımda yaşanabilecek aksaklıklar nedeniyle hammadde temini, sipariş azlığı veya genel bir ekonomik kriz nedeniyle üretim noktasında önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebepler neticesinde işveren işçi ücretlerini ödeme anında güçsüzlüğe düşmekte ve işçilerin sözleşmelerinin zorlayıcı nedenle feshi gündeme gelmektedir. İş sözleşmesinin feshi son çare ilkesi doğrultusunda en son ele alınması gereken bir konudur. İş sözleşmesini korumak adına 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan esnek çalışma modelleri gündeme gelebilir. Bu doğrultuda ücretsiz izin, uzaktan çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma gibi modeller işveren açısından tercih edilebilir fakat bu modellerin uygulanması işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacaktır.

Sosyal devlet ilkesi gereği çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla 17.04.2020 tarihli 31102 sayılı Resmi Gazete'de yer alan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile işverenlere tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir. Ayrıca bu Kanun ile işverene İş Kanunu m. 25/II dışındaki nedenlerle iş sözleşmesini feshi yasağı getirilmiştir.

Bu çalışma ile ücretsiz izin uygulamasının, Covid-19 salgını sonrası çıkarılan 7244 sayılı Kanun ile ne şekilde bir değişime uğradığı ve iş sözleşmelerine olan etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. "Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması" adlı bu çalışmada birinci bölümde ücretsiz izinin teorik dayanağı ve mevzuatımızda nasıl düzenlendiği ele alınacaktır. İkinci bölümde 7244 sayılı Kanun ile mevcut ücretsiz izin uygulamasında

¹ İşverenin işçiyi gözetme ve koruma borcunun yasal dayanağını, 04. 02. 2011 tarihinde 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417 oluşturmaktadır. İlgili maddeye göre

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür" denilmiştir.

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

ne tür değişikliklerin yapıldığı anlatılacaktır. Üçüncü bölümde ise 7244 sayılı Kanun ile getirilen fesih yasağının, ücretsiz izin sürecindeki iş sözleşmelerinin feshine ilişkin etkileri belirtilecektir.

1. Ücretsiz İzin

1. 1. Ücretsiz İzin Kavramı

Toplumsal pek çok olayın iş sözleşmeleri üzerinde etki etme olasılığı bulunmaktadır. Yaşanabilecek bir ekonomik kriz veya salgın işveren nezdinde işletmedeki üretimi olumsuz etkileyebilir. Ayrıca işçi ücretlerinin ödenmesini de güçleştirebilir. İşçi kanadında ise iş kazası, hastalık, ölüm vb. sebepler işçinin, iş edimini tam bir ifa şeklinde yerine getirmesini engelleyebilir. Bu tür olayların yaşanması neticesinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi gibi sonuçların doğması iş güvencesi kavramı² ile bağdaşmamaktadır. Aksi takdirde geçici bir süreliğine kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getiremeyen işçinin iş sözleşmesinin, işverence tek taraflı fesih edilmesine ilişkin haklar çalışanların iş güvencesini ortadan kaldırmaktadır (Süzek, 2016: 524).

Ücretsiz izin kavramı esasında iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin özel bir uygulamadır. Ücretsiz izin uygulaması, işverenlerin genellikle ekonomik kriz, sipariş azlığı, hammadde temininde yetersizlik veya üretimin durmasını zorlayan nedenlerin varlığı halinde işçilerin geçici olarak ücretsiz izne çıkarılması şeklinde tanımlanabilir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2016: 163). Ücretsiz izin uygulamalarının mevzuatımızdaki yeri, teorik dayanağı, 7244 Sayılı Kanun'unun mevcut ücretsiz izin uygulamalarına ilişkin etkileri ve yine aynı Kanun ile işveren ve işçiye getirilen fesih yasağı aşağıda ele alınacaktır.

1. 2. 4587 Sayılı İş Kanunu'nda Ücret

4857 sayılı Kanun m. 33'e göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır. Kanundan da anlaşılacağı üzere işçiye yapmış olduğu bir çalışma karşılığında ücret ödenmektedir. İşçiye bu çalışma karşılığında para ile nakden ödenen ücrete asıl ücret(Çıplak Ücret) denir. İşveren tarafından işçiye ödenmesi gereken asıl ücretin yanında bazı ücret ekleri de bulunmaktadır. Örneğin işçilere yılın belirli dönemlerinde ödenen ikramiyeler bir ücret ekidir. Bunun yanında işçilere başarılı bir şekilde yapmış oldukları iş karşılığında ödüllendirilmek amacıyla ödenen primlerde ücret eki niteliğindedir. Keza işverenin, işçilere gıda, yakacak veya çocuk yardımı gibi bir iş karşılığı olmaksızın sosyal yardım düşüncesi ile yapmış olduğu ödemelerde ücret eki olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla geçerli bir iş sözleşmesi ile iş görme edimini ifa eden işçi, işverenden yapmış olduğu iş karşılığında ödenen asıl ücretinin yanında ücret eklerini de talep etme hakkına sahiptir. (Sümer, 2019: 77).

1. 3. Ücretsiz İzinin Mevzuattaki Yeri

Ücretsiz izin uygulamasına ilişkin özel bir düzenleme ne 4857 sayılı İş Kanunu'nda ne de başka bir kanunda mevcuttur. Bununla birlikte iş hukuku öğretisinde işçinin, işverenin yapmış olduğu ücretsiz izin teklifini kabul etmesi veya buna ilişkin toplu iş sözleşmesinde bir hüküm bulunması halinde bu uygulamanın geçerli olacağı söylenmektedir. Ayrıca işçi tarafından verilen kabulün açık veya zımni bir şekilde olabileceği yönünde görüşler bulunmaktadır (Eyrenci vd. , 2016: 163; Taşkent, 2006: 22; Aktay, Arıcı, Senyen, 2011: 145). Eyrenci, Taşkent Ve Ulucan işçiden alınan rızada tereddüt olduğu hallerde ispat yükünün de işverende olduğunu belirtmektedir (Eyrenci vd. , 2016: 163). 4857 sayılı İş Kanunu m. 22'de iş sözleşmesinde meydana gelen esaslı değişikliklerin ne şekilde yapılacağı belirtilmektedir. Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin oluşturduğu çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olduğundan 4857 sayılı Kanun m. 22'ye dayanan bir ücretsiz izin uygulaması işçi tarafından verilecek yazılı kabul şartına bağlıdır. (Süzek, 2016: 536). Maddeye göre

² Modern iş hukukunun temel amaçları arasında işçinin geleceğine güven duymasını sağlamak vardır. İşçinin kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan çalıştığı işidir. Bu nedenle işçinin çalıştığı işten sürekli çıkarılma endişesi iş hukukunun amacına ters düşmektedir. İş güvencesi kavramı ile işçinin geleceğe güven duyması amaçlanmaktadır. İş güvencesi, işverenin iş sözleşmesini haklı ve geçerli bir sebep olmadan keyfi biçimde feshetmesinin engellenmesidir. Nitekim haklı ve geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmelerinin kendiliğinden sonra ermesi veya işveren tarafından feshedilmesi iş güvencesi kavramı ile bağdaşmamaktadır (Süzek, 2016: 591).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz...” (RG. 22. 05. 2003 / 25134, 4857 sayılı İş Kanunu M. 22).

Ücretsiz izin uygulaması sonucunda tarafların asli edim unsurları olan ücret ve iş görme borcunda esaslı değişiklik meydana gelmektedir. İzin boyunca işçi ücretini alamayacak işveren ise işyerindeki iş gücünden faydalanamayacaktır. Dolayısıyla ücretsiz izin, iş sözleşmesi ile oluşan çalışma koşullarında değişiklik yaratan esaslı bir sebeptir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2018: 213). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi(Esas Sayısı: 2015 / 35308 – Karar Sayısı: 2016 / 18389) de vermiş olduğu bir kararında “...*ücretsiz izni kabul etmeyen ve iş sözleşmelerini esaslı değişiklik sebebiyle sonlandırdığı... feshin işverence gerçekleştiği ve geçerli olmadığı yönündeki yerel mahkeme kararları Dairemizce onanmıştır...*” diyerek ücretsiz izin uygulamasının esaslı değişiklik teşkil ettiğini belirtmektedir (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: T. 24. 10. 2016). Bu nedenle ücretsiz izin uygulamasına geçmek isteyen işveren, işçiye değişiklik teklifini yazılı olarak bildirmeli; işçi ise teklifi aldığı andan itibaren 6 gün içerisinde işverene yazılı olarak bildirmelidir. Kanun koyucunun hazırlamış olduğu metinden, işverenin vermiş olduğu teklif ile işçinin vermiş olduğu kabulün yazılı bir şekil şartının dışında olamayacağı anlaşılmaktadır. Bu hüküm taraflar için mutlak emredici bir hükümdür. Yani taraflar aralarında yapacakları bir sözleşme ile yazılı şekil şartını ortadan kaldıramazlar veya değiştiremezler (Narmanlıoğlu, 2014: 478). Ayrıca işçi tarafından verilen kabul sadece bu ücretsiz izin için geçerlidir. İşveren bu kabule dayanarak işçiye daha sonra tekrardan yazılı onayını almaksızın ücretsiz izine çıkaramaz. Çünkü çalışma koşullarında yapılacak her değişiklikte işçinin yazılı kabulü gerekmektedir. Dolayısı ile işveren yapmak istediği her ücretsiz izin uygulaması için işçiden m. 22 uyarınca yazılı onay almalıdır. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin(Esas Sayısı: 2017 / 14541 – Karar Sayısı: 2018 / 24497) vermiş olduğu bir karara göre bu durum şu şekilde ifade edilmektedir

“...Yasanın 22. Maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir...” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 15. 11. 2018).

1. 4. Ücretsiz İzin Uygulamalarının Teorik Dayanağı

Ücretsiz izin uygulaması neticesinde iş sözleşmeleri feshedilmemektedir. Bu süreçte iş sözleşmelerinin askıda kaldığı ve tarafların geçici ifa imkansızlığı³ içerisine düştüğü iş hukuku doktrinin çoğu tarafından kabul görmektedir (Aktay vd., 2011: 143; Eyrenci vd. , 2016: 161-162; Süzek, 2016: 540; Senyen Kaplan, 2017: 223; Mollamahmutoğlu vd. , 2018: 214; Taşkent, 2006: 20, Narmanlıoğlu, 2014:490). İş sözleşmesinin askıda sayılabilmesi için belirli unsurları taşıması gereklidir. Öncelikle taraflar edimlerini geçici bir süreliğine yerine getirememelidir. Fakat geçici olmayan uzun süreli imkansızlıklar için iş sözleşmesinin askıda kalacağı düşünülemez (Tunçomağ, Centel, 2008: 185). Askı hali için bir diğer önemli unsur ise ifa etmemenin kusursuz olmasıdır. Şayet ifa imkansızlığı işçinin veya işverenin kusurlu davranışından ileri geliyorsa iş sözleşmesinin askıda kalacağı söylenemez (Mollamahmutoğlu, 2012: 692; Yaman, 2016: 765). İş sözleşmesinde belirlenen ifa zamanının esaslı olması halinde de askı halinden söz edilemeyecektir. Tarafların belirlemiş olduğu vadeden sonra ifanın yapılması ifa alacaklısını tatmin etmediği takdirde geçici değil sürekli bir ifa imkansızlığı olduğu kabul edilmelidir. Çünkü daha sonra yapılacak olan ifa ile alacaklının sözleşmeden yarar elde etmesi mümkün değildir (Süzek, 2007: 126; İstanbulluoğlu, 2007: 947). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi(Esas Sayısı: 2015/ 28095 – Karar Sayısı: 2015 / 15036) vermiş olduğu bir kararında bir sözleşmenin askıda kalabilmesi için hangi unsurların bulunması gerektiğini aşağıdaki gibi belirtmiştir

³ İş sözleşmesindeki taraflardan birinin kusurlu bir davranışı olmaksızın, kendilerine yüklenemeyecek sebeplerden dolayı iş sözleşmesi ile belirlenen borcunun geçici süreliğine ifa edememesine “Geçici İfa İmkansızlığı” denir.

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

“İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için iş görme borcunun ifası ya da bu ifayı kabulde imkansızlığın ortaya çıkması, ifa etmemenin ya da ifayı kabul etmemenin geçici olması, ifa etmemenin kusursuz olması ve tarafların rızası gereklidir. İfayı engelleyen durum iş görme ediminin ifa edilmesini tamamen ortadan kaldırıyor ya da devamlı bir imkansızlık ortaya çıkıyorsa veya işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin toplam süresi ile çalışılmayan süre arasındaki orantı gözetildiğinde ifa imkansızlığının geçici sayılmayacağına ortaya çıkması, işçinin iş görme borcunda ortaya çıkan imkansızlıkta kusurunun bulunması hallerinde askı halinden söz edilemez.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 15. 09. 2015).

Ücretsiz izin uygulaması, iş sözleşmelerinin askıya alınması hallerinden birine örnek teşkil etmektedir. Askı süresince tarafların temel borçları askıda kalmaktadır ve askı süresince iki taraf da sözleşmeyi feshedemeyecektir (Süzek, 2016: 540; Senyen Kaplan, 2017: 223; Astarlı vd. , 2018: 214; Taşkent, 2006: 20). İşçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu izin süresince askıda kalacaktır. Ayrıca ücretsiz izne neden olan olayların ortadan kalkması sonucu tarafların tüm yükümlülükleri tekrar hüküm ve sonuç doğuracaktır (Aktay vd., 2011: 143; Eyrenci vd. , 2016: 161-162; Korkmaz ve Alp, 2019: 176). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin(Esas Sayısı: 2015 / 28095 – Karar Sayısı: 2015 / 15036) vermiş olduğu bir kararda da bu duruma açıklık getirilmiştir

“...İş sözleşmesinin askıya alınması halinde ortaya çeşitli sonuçlar çıkmaktadır. Buna göre askı ile iş sözleşmesi geçici bir şekilde hükmünü yitirmektedir. Fakat bu hükümde ifa etmeme geçici olup iş sözleşmesinin asli yükümleri olan iş görme borcu ile ücret ödeme yönünden geçerlidir... İş aktinin askıya alınması sonucu yaratan ifa engeli ortadan kalktığı anda hukuken askı hali sone erer. İşçinin iş görme edimini ifa etmesine veya işverenin de bu edimi kabulüne engel olan neden ortadan kalkınca, iş akti, kendiliğinden kaldığı yerden hüküm ve sonuç doğurmaya başlar, tarafların askıya alınmış karşılıklı borçları otomatik olarak yürürlüğe girer...” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 15. 09. 2015).

2. 7244 Sayılı Kanun'un Ücretsiz İzin Uygulamasına İlişkin Etkileri

2. 1. Genel Olarak

Covid-19 salgınından toplum ekonomisi, üretim, iş gücü piyasası, sosyal yaşam, hukuk, sağlık vb. alanlar başta olmak üzere olumsuz şekilde etkilenmiştir. Nitekim en büyük darbe alan alanların başında ekonomi ve iş gücü piyasası gelmektedir. Salgın sürecinde işveren ve işçi ilişkilerinde yaşanabilecek zararların en aza indirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasının zorunlu hale geldiği iş gücü piyasası aktörleri tarafından da dile getirilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Cumhuriyetin nitelikleri başlıklı m. 2'de ülkemizin sosyal hukuk devleti olduğu ifade edilmiştir. Sosyal devlet kavramının özünde, devletin sosyal barış ve sosyal adaleti tesis etmek amacıyla kendisine verilen yetkiler çerçevesinde toplumsal hayata müdahalesini meşru gören bir anlayış yatmaktadır (Özbudun, 1998: 98-102). İlke gereğince, devlet her vatandaşının insan onuruna yakışır asgari bir yaşam sürdürmesi için zaruri tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu ilkenin iş gücü piyasasına yansımaları ise devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek amacıyla çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri almak zorunluluğu olarak karşımıza çıkar (Atar, 2017: 121; Gözler, 2000: 160; Arıcı, 1999: 54-56; Kalkış, 2016: 49).

Yaşanan Covid-19 salgını sürecinde devletin ekonomik ve sosyal hayata ilişkin yapmış olduğu düzenlemelerin temelinde sosyal devlet ilkesi yatmaktadır. Devlet, sosyal devlet ilkesi gereği ekonomik krizin derinleşmesini önlemek ve piyasaların en az şekilde etkilenmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Salgın özellikle üretim, turizm, havacılık ve ağırlama sektörleri gibi alanlarda hissedilmektedir. Başta bu alanlarda olmak üzere pek çok çalışan işini kaybetmekte ve işsizlik krizinin en dikkat edilmesi gereken boyutunu ortaya koymaktadır. Devlet kısa çalışma ve ücretli izin desteği ile ülkedeki istihdamı ve çalışan gelirlerini koruyacak önlemler almalıdır⁴ (İlo, 18. 03. 2020). Çünkü salgın çalışanlar açısından iş ve gelir kaybına yol açacaktır⁵ (Disk, 16. 04. 2020). Ayrıca devlet böyle

⁴ ILO, bilgi notunda COVID-19'un çalışma yaşamı üzerindeki olası etkilerine ilişkin ILO ön değerlendirmelerini sunmakta; bu etkileri hafifletmek, güçlü ve hızlı toparlanmayı kolaylaştırmak için çeşitli politika seçenekleri önermektedir (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_740193.pdf) Erişim Tarihi: (01. 06. 2020)

⁵ DİSK, 14. 04. 2020 tarihinde yayınladığı durum raporu ile Covid-19 salgının çalışanlar üzerindeki etkilerini ve ortaya çıkan sorunlar için alınması gereken önlemleri açıklamıştır <http://disk.org.tr/wp->

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

zor bir dönemde çalışan istihdamını azaltmayıp işletmeleri ilave teşviklerle desteklemelidir⁶ (Türk-İş, 14. 05. 2020).

Sosyal devlet ilkesini gerçekleştirmeye yönelik 17. 04. 2020 tarihinde çıkarılan 7244 sayılı Kanun ile özellikle işçi ve işveren ilişkilerinde olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nda önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin başında işverene tek taraflı bir şekilde işçileri ücretsiz izne çıkarma yetkisinin verilmesi gelmektedir. Fakat bu değişiklik iş sözleşmelerinde birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. İşverene verilen tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi özellikle işçiler açısından gelir kaybına yol açacaktır. Yapılan bu uygulama sosyal devlet ilkesi ile de bağdaşmamaktadır. Çünkü sosyal devlet ilkesi gereği, devlet çalışanların temel geçim kaynağı olan ücreti güvence altına almalıdır. Oysa ki ücretsiz izin neticesinde pek çok çalışan ücretinden kalmaktadır. Nitekim başta sendikalar olmak üzere çeşitli kesimlerden eleştiriler gelmiştir⁷ (Disk, 15. 05. 2020; Disk ve Genel-İş, 01. 05. 2020).

2. 2. 7244 Sayılı Kanun ile Ücretsiz İzin Uygulamasında Yapılan Düzenlemenin Meydana Getirdiği Değişiklikler

2. 2. 1. İşverene Tanınan Tek Taraflı Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi

4857 sayılı İş Kanunu m. 22 uyarınca işverenin işçiyi ücretsiz izine çıkarması için işçiden 6 gün içerisinde yazılı onay alması gerekmektedir. İşçi tarafından onay verilmediği takdirde işveren işçiyi ücretsiz izine çıkaramamaktadır. Aksi takdirde işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi geçersiz veya haksız fesih sayılır ve buna ilişkin hukuki sonuçlar doğar. (Süzek, 2016: 539). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi(Esas No: 2017 / 15110 – Karar No : 2020 / 2319) de vermiş olduğu bir kararında “...Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir...” diyerek işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulaması yapamayacağına hükmetmiştir (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 17. 02. 2020).

7244 sayılı Kanun m. 9/2 uyarınca, İş Kanunu'na işverenin işçinin onayını almadan en fazla üç ay süre ile ücretsiz izine çıkarabileceğine dair geçici madde eklenmiştir

“Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.”

İşverene tanınan tek taraflı ücretsiz izin uygulamasının amacı, salgın sonrası artan işletmesel maliyetler sonucu işverenin İş Kanunu m. 25/III uyarınca zorlayıcı nedenlere dayanarak iş sözleşmesini feshetmesini engellemektir. Kanun düzenlemesine ilk başta bakıldığında olumlu olduğu söylenebilir. Çünkü işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi engellenerek taraflar arasındaki iş sözleşmesi, askı halinde olması nedeniyle temel borçların ifası dışında devam etmekte ve işçinin iş güvencesi sağlanmaktadır.

Düzenlemeye ilişkin iki noktada sorun bulunmaktadır. İlk olarak işveren tarafından yapılacak ücretsiz izin teklifinin şekline ilişkindir. Normal şartlarda işveren İş Kanunu m. 22 uyarınca işçiye yazılı olarak teklifini bildirmelidir. Fakat 7244 sayılı Kanun'da buna ilişkin bir bilgi verilmemiştir. Düzenlemedeki bu eksiklik işverenler tarafından kötü niyetle uygulanmaya müsaittir. Örnek vermek gerekirse, işveren tarafından işçilere sözlü olarak bir ay süreyle ücretsiz izin uygulamasına geçildiği belirtilebilir. Doğal olarak işçilerden bu süreçte işe devam etmeleri beklenemeyecektir. Fakat işverenin

<content/uploads/2020/04/Covid-19-DI%CC%87SK-Durum-Raporu-1-16-Nisan-2020.pdf> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020).

⁶Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) bir araya gelerek Covid-19 salgını sonrası yeni normalleşme sürecine ilişkin hak kayıpları yaşanmaması adına ortak taleplerini açıklamıştır <http://www.turkis.org.tr/TURK-IS--HAK-IS-VE-TISK-TEN-ORTAK-ACIKLAMA-d411750> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020).

⁷DİSK, yapmış olduğu açıklamada işverenlere tanınan tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisinin çalışanların gelir kaybına yol açacağını belirtmektedir <http://disk.org.tr/2020/04/toplu-is-sozlesmesinin-ve-grevin-yasaklanmasina-uccretsiz-izin-dayatmasina-ve-sefalet-odeneğine-hayir/> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020). ; <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/2-41048.pdf> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

İş Kanunu m. 25/II-g'e dayanarak, işçinin ardi ardına iki iş günü işe gelmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshi durumunda hakkın kötüye kullanılması gündeme gelebilecektir. İşverenin bu şekilde hakkını kötüye kullanmasının ardında çeşitli sebepler yatabilir. İşveren iş güvencesi hükümlerden yararlanması için çok az süresi kalan işçileri bu haktan mahrum etmek için veya uzun süredir işyerinde çalışmakta olan işçinin yüksek meblağdaki kıdem tazminatından kurtulmak adına bu yola başvurabilir. Ayrıca düzenleme ile getirilen fesih yasağında, işverenin İş Kanunu m. 25/II nedeniyle yapacağı haklı nedenle fesih hakkının yasak dışında tutulması hakkın kötüye kullanılmasını kolaylaştırmaktadır. Bu nedenlerle 7244 sayılı Kanun'da işverenin yapacağı ücretsiz izin uygulamasını en azından işçilere yazılı olarak bildirmesine dair bir hüküm bulunmalıydı. Böylelikle işverenin hakkı kötüye kullanarak m.25/II-g vb. maddeler uyarınca yapmış olduğu haklı nedenle fesih hallerinde işçi açısından olayların ispatı da kolaylaştırılmış olacaktır. Düzenlemeye ilişkin ikinci sorunlu nokta ise 7244 sayılı Kanun'da işverenin devlet tarafından yapılacak nakdi ücret desteğinin miktarına ilişkin hükümdür. 7244 sayılı Kanun m. 7/1'e göre ücretsiz izinde bulunan her işçiye günlük net 39, 24 TL nakdi yardım yapılacaktır. Devlet tarafından yapılan nakdi yardım olumlu karşılanmakla birlikte günümüz şartları ve ekonomisi kapsamında miktarının yeterliliği eleştiriye açıktır. Nitekim kamuoyunda pek çok sendika nakdi yardım miktarına ilişkin ücretin düşük ve yetersiz olduğunu belirtmiştir⁸ (Türk-İş, 09. 04. 2020; Disk; 16. 04. 2020; Aydınlik, 10. 04. 2020).

"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz".

2. 2. 2. Makul Süreyi Aşan Ücretsiz İzin Uygulamaları

7244 sayılı Kanun m. 9/2'e göre işverenlere en fazla üç ay süre ile ücretsiz izine çıkarma yetkisi verilmiştir. Aynı düzenleme ile bu süre Cumhurbaşkanlığı kararıyla altı aya kadar uzatılabilecektir. Fakat düzenleme işverenler tarafından hakkın kötüye kullanılabilmesi açısından pek çok sorun teşkil etmektedir. Çünkü işletmelerin her biri salgından farklı düzeyde etkilenmektedir. Dolayısı ile her işletme açısından ücretsiz izin süreleri farklılık gösterebilir. Salgının yaratmış olduğu sorunlar kimi işletmeler için iki haftalık kısa bir süre için ücretsiz izin uygulaması gerektirirken; kimi işletmeler açısından daha uzun süreli ücretsiz izin süreleri gerektirebilir. Örneğin, salgın nedeniyle işletmede meydana gelebilecek hammadde sorunu iki hafta gibi bir süreçte çözülebilib işletme normal üretimine geçebilir. Fakat 7244 sayılı Kanun ücretsiz izin açısından her işletme için belirli bir süre sınırlaması yapmamıştır. Bu durumda kimi işverenler ücretsiz izini gerektirecek işletmesel sorunlar olmamasına rağmen sırf çalışan ücreti, prim ödemeleri ve işletmeye dair yüklerinden kurtulmak maksadıyla olması gerekenden daha uzun süreli ücretsiz izin uygulamasına başvuracaktır.

İşverenin ücretsiz izin teklifinde bulunurken mutlaka belirli bir süre bildirme yükümlülüğüne dair İş hukuku doktrininde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Süzek ve Taşkent'e göre asli olan işverenin yapmış olduğu ücretsiz izin önerisinde belirli bir süreyi açıkça belirtmesidir. Bununla birlikte işveren bazen yaşanan ekonomik kriz gibi nedenlerin ne zaman biteceğini bilemeyeceği için belirli bir süre vermesi beklenemeyecektir. Bu bakımdan ücretsiz izinin ne kadar süreceğinin belirtilmesi ilk başta gerekli olmayabilir (Süzek, 2007: 128; Taşkent, 2006: 23). Fakat süre belirtilmesi bile önemli olan işçilerde, yapılacak olan ücretsiz izin uygulamasının geçici olduğu yönünde izlenim bırakılmasıdır (Eyrenci vd., 2016: 165; Yenisey, 2009: 49). Engin'e göre ise işveren ücretsiz izin önerisinde

⁸ Türk-İş Sendikası yapmış olduğu açıklamada, nakdi ücret desteğinin olumlu bir gelişme olmakla birlikte nakdi ücret desteği miktarının işçilerin geçim şartlarını karşılamaktan uzak olduğunu belirtmiştir <http://www.turkis.org.tr/-KAMUOYUNA-YANSIYAN-KANUN-TASLAGIEKSIK-VEYETERSIZDIR--d394751> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020). ; Disk yasal düzenleme ile getirilen nakdi ücret desteği miktarının günümüz şartları çerçevesinde yeterli olmadığı kanaatindedir <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19- DI%CC%87SK-Durum-Raporu-1-16-Nisan-2020.pdf> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020) ; <https://aydinlik.com.tr/haber/turk-is-taslak-eksik-ve-yetersiz-205112> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

bulunurken mutlaka bir süre belirtmelidir (Engin, 2003: 109-110). Ancak göre işverenin ücretsiz izin süresini ilk başta bildirmesi somut olayın özelliklerine göre beklenemez olabilir. Makul süre kavramı bu noktada ölçüt kabul edilmelidir. 7244 sayılı Kanun'da ücretsiz izin süresinin bildirilmesi noktasında işverene bir sorumluluk yüklenmemiştir. Düzenlemede sadece yapılacak olan ücretsiz izin uygulamalarının azami 3 ay sürebileceği ifade edilmiştir.

Ücretsiz izin uygulamalarının makul süreyi aşması sorunu hakkın kötüye kullanımına örnek teşkil eden durumlardan biridir. Süzek ve Çelik'e göre ücretsiz izin uygulamalarının taraf iradelerinin belirlemiş olduğu süreler boyunca geçerli olduğunu yani uzun süreli uygulamalarında olabileceğini belirtmişlerdir (Süzek, 1989: 36-40; Çelik, 2000: 434). Fakat taraflarca belirlenen süre geçici makul süreyi aşmamalıdır. Süzek, Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan ve Uşan'a göre, her somut olayın özelliklerine göre dürüstlük kurallarının gerektirdiği makul süre belirlenmelidir. Makul süre sonunda işyerinde çalıştırılmayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğduğu kabul edilmelidir (Süzek, 2016: 539; Aktay vd. ,2011: 145; Uşan, 2007:231; Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 495). Taşkent, Eyrenci Ve Ulucan ise ücretsiz izin süresinin, 08. 12. 2001 tarihli ve 24607 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m. 2'deki dürüstlük kuralı ile sınırlı olması gerektiğini savunmaktadır. Çünkü askı halinin geçici olma özelliğini yok edecek kadar uzun bir süre olamayacağını belirtmektedir (Eyrenci vd. , 2016: 165). Bu görüşe göre ücretsiz izin süresinin belirlenmesi ilişkin çeşitli görüşlerden biri olan makul süre kavramı, soyut bir anlam ifade etmektedir ve daha somut ölçütlerin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca tarafların ücretsiz izin süresinde anlaşıp daha sonra süre dolmamasına rağmen makul sürenin geçtiğini söyleyerek haklı nedenle fesih hakkını elde edebileceklerini savunan görüşün doğru bulunması güçtür (Taşkent, 2006: 25; Eyrenci vd., 2016: 165). Dolayısıyla ücretsiz izin süresi üzerinde anlaşan tarafların iradelerine üstünlük verilerek çalışma koşullarındaki yaşanan değişikliğe her iki tarafında uyması beklenmelidir (Taşkent, 2006: 26). Bu noktada makul süre ölçütünün yerine Engin'in, İş Kanunu m. 65'deki (şuan 4447 sayılı Kanun Ek Madde. 2) kısa çalışma süresindeki gibi ücretsiz izinin de tavan süresinin üç ay olması gerektiği görüşü kabul edilebilir (Taşkent, 2006: 26; Eyrenci vd. , 2016: 165; Engin, 2004: 542).

Tüm anlatılanlar sonucunda 7244 sayılı Kanun m. 9/2'nin kaleme alınış şeklinin hatalı olduğu söylenebilir. Maddeden çıkarılan anlam işverene azami üç ay olmak üzere istediği süre kadar ücretsiz izine çıkarma yetkisinin verilmiş olmasıdır. Fakat yukarıdaki değinilen noktalar ışığında Kanun maddesinde Covid-19 salgını sonrası her işletmede uygulanması gereken ücretsiz izin süreleri farklılık göstereceği hususu göz ardı edilmiştir. Maddeye en azından "ücretsiz izni gerektirecek hususlar ortadan kalkıncaya kadar" tarzında ifade eklenerek ücretsiz izin süresinde işveren tarafından yapılacak uzun süreli uygulamaların önüne geçilebilir. Uzun süreli ücretsiz izin uygulamalarında ise makul süre ölçütü esas alınmalıdır⁹ (Ntv, 30. 01. 2019). Çünkü süresi belirlenen veya belirlenemeyen bir ücretsiz izin uygulamasının ortaya çıkan yeni durumlara göre tekrar gözden geçirilmesi zorunludur. Ücretsiz izine neden olan olayların ortadan kalkması sonucu uygulamaya devam edilmesi dürüstlük kuralının ihlaline neden olacaktır. Bu nedenle belirlenen ücretsiz izin süresinin makul süreyi aşması durumunda işveren tarafından işçiler çağırılmalı ve işe başlatılmalıdır. Aksi takdirde işçilerin işe başlatılmaması işveren tarafından geçersiz/haksız fesheden neden olur. Aynı zamanda işçinin haklı nedenle fesih hakkının da ortaya çıkacağı belirtilmelidir. 7244 sayılı Kanun ile getirilen fesih yasağı sonucu işveren ya da işçinin bu nedenlerle fesih hakkı olup olmadığı bir sonraki bölümde ele alınacaktır.

3. 7244 sayılı Kanun ile İşveren ve İşçiye Getirilen Fesih Yasağı

3. 1. Makul Sürenin Geçmesine Rağmen İşveren Tarafından İşe Başlatılmayan İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı

Uzun süreli ücretsiz izin uygulamaları işveren tarafından hakkın kötüye kullanılması örneklerinden biridir. Daha önce anlatıldığı gibi ücretsiz izin sürelerinin belirlenmesindeki ölçütün makul süre kavramı olması gerektiği ifade edilmişti. Makul sürenin geçmesine rağmen işe başlatılmayan işçinin haklı nedenle fesih hakkını elde edeceği kabul edilmelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi(Esas No: 2009 / 30796 – Karar No: 2010 / 179) vermiş olduğu bir kararında, her yıl sözleşmesi askıya alınan işçinin bu

⁹Kılıç, işverenler tarafından uzun süreli ücretsiz izin uygulamalarının dürüstlük kuralları ile bağdaşmayacağını belirtmektedir. Bu noktada ücretsiz izin sürelerinin belirlenmesinde, makul süre ölçütünün esas alınması gerektiğini belirtmektedir. <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/uccretsiz-izin-bir-hak-mi,nUMn7jVdGkyBcpX8g7EmYg> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020)

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

kez daha erken askıya alındığı ve diğerlerine göre uzun sürmesi neticesinde objektif iyiniyet kuralları neticesinde işçinin haklı nedenle fesih hakkının doğduğunu kabul etmiştir

“...davacının iş sözleşmesinin 2005 yılında iki kez askıya alındığı, daha önce askıya alma işlemi genelde yıl sonunda gerçekleştirilir ve askıya alma süresi kısa tutulurken, bu kez daha erken askıya alınma işleminin gerçekleştiği, askı süresinin de diğer yıllara göre uzun sürdüğü, bu nedenle askıya alınan davacı açısından iş koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiği, objektif iyiniyet kuralı gereği bunun davacı açısından beklenmez bir hal aldığı, davacının bu nedenle dava açmakla iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesi uyarınca haklı nedenle feshettiğinin kabulü gerekir. Aslında bu olgu “davacı işçinin işverenin bu işlemi üzerine 30/12/2005 tarihine kadar işe başlatılmasını beklediği ve nihayet bu davayı açarak çeşitli alacak/tazminat taleplerinde bulunduğu, davacının tazminat isteklerini de kapsayan bu davayı açmasının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi niteliğinde bulunduğu” gerekçesi ile mahkemenin de kabulündedir...” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 18. 01. 2010).

7244 sayılı Kanun'da işçinin fesih hakkının kısıtlandığı tek durumun m. 9/2 olduğu söylenebilir

“Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.”

Maddeye göre işçinin, ücretsiz izne çıkarılmasına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği belirtilmiştir. Düzenlemeden işverenin istediği süre kadar ücretsiz izin uygulamasını yapabileceği anlaşılrsa da makul süreyi aşan durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı olduğu kabul edilmelidir¹⁰ (Aa, 09. 04. 2020). Kanun düzenlemesinin temel amacı, iş sözleşmelerinin feshinin önlenerek iş güvencesinin sağlanmasıdır. Fakat makul süreyi aşan ücretsiz izin süreci boyunca, işçinin iş güvencesini sağlanması düşüncesinden ziyade işveren tarafından karşılanmakta olan işletmesel maliyet riskinin işçi üzerinde bırakılması söz konusudur. Dolayısıyla makul süre sona ermesine rağmen işe başlatılmayan işçi, İş Kanunu m. 24/II-e¹¹ uyarınca iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olmalıdır.

3. 2. Ücretsiz İzin Süresi Bitmesine Rağmen İşçinin İşe Başlatılmaması Sonucu İşveren Tarafından Yapılan Geçersiz / Haksız Fesih

Taraflarca belirlenen ücretsiz izin süresinin sonunda askı süresi sona ermektedir. Sürenin bitimiyle birlikte iş sözleşmesinden kaynaklanan temel yükümlülükler yeniden hüküm ve sonuç doğuracaktır. Bu nedenle ücretsiz izin sonrasında işveren, iş görme borcunu ifa etmek isteyen işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşveren tarafından işçinin başlatılmaması iş sözleşmesinin işverence feshi sayılacaktır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi(Esas No: 2015 / 35126 – Karar No: 2018 / 18937) vermiş olduğu bir kararında askı süresinde işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesinin, işverence fesih edildiğini belirtmiştir

“...Dinlenen tanık beyanları, ihtarname içerikleri ve tüm dosya içeriğine göre davacının 2012 sezon başlangıcında işe başvuru yaptığı ancak işverence işe başlatılmadığı bunun üzerine davacının sezon başlangıcında ihtarname çekerek bu durumu belirtip işverenden haklarını talep ettiği hususları hep birlikte değerlendirildiğinde sezon başlangıcında işverence işe başlatılmayan davacının iş akdinin davalı işverence haksız olarak feshedildiğinin kabulüyle...” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 17. 09. 2018).

7244 sayılı Kanun m. 9/1 ile işverenin İş Kanunu m.25/II dışında iş sözleşmesini feshetmesi yasaklanmıştır. Ücretsiz izin süresi bitmesine rağmen işveren tarafından kendisine işe başlatılmayacağına söylenmesi üzerine, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilmelidir ve fesih yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir. Bu görüşe ilişkin bir eleştiri şu noktadan gelebilir: Kanun düzenlemesinden işverenin izin süresi bittikten sonra tekrardan işçiyi

¹⁰ <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/egitim/uccretsiz-izin-uygulamasi-icin-calisanin-onayi-sart/656702>
Erişim Tarihi: (03. 06. 2020).

¹¹ 4857 sayılı İş Kanunu m.22/II-e: İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, süresi belirli olsun veya olmasın işçi iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

ücretsiz izne çıkarma yetkisine sahip olduğu anlaşıldığından işverenler açısından bir problem yaşanmayacaktır. Her ne kadar madde içeriğinden bu düşünce çıkarılsa da, ücretsiz izini gerektirecek işletmesel sorunlar olmadığı takdirde işverenin işçiyi tekrardan ücretsiz izine çıkarması dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecektir.

Makul süreyi aşan ücretsiz izin uygulamaları sonucunda işçinin haklı nedenle fesih hakkı olduğu önceki anlatımlarda ifade edilmişti. Bu durumda işçi haklı neden ile iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı alabilirken, sözleşmeyi kendisi feshettiği için ihbar tazminatı, kötüniet tazminatı vb. alacaklardan mahrum kalmaktadır (Süzek, 2016: 538). İşveren tarafından makul süreyi aşan izin uygulaması sonucunda işverenin geçersiz / haksız feshi olarak nitelendirildiğinde ise işçi kıdem tazminatının yanında diğer alacaklarına da hak kazanacaktır. Dolayısı ile makul süreyi geçmesine rağmen işçiyi işe başlatmayan işverenin, gizli bir fesih iradesinin ücretsiz izin teklifinin altındaki varlığı araştırılmalıdır (Süzek, 2016: 538; Başterzi, 2005: 76; Engin, 2004: 541). Makul sürenin aşılmasını gerektirecek geçerli nedenlerin olmaması halinde, uzun süreli ücretsiz izin uygulamalarının altında işverenin gizli fesih iradesinin olduğu tespit edilirse iş sözleşmesinin işverence feshedildiği sonucuna varılmalıdır (Süzek, 2016: 538; Başterzi, 2005: 76; Engin, 2003: 318). Bu durumda işçi kıdem tazminatının yanında ihbar tazminatı ve şartları taşıyorsa kötüniet tazminatına hak kazanmakla kalmayıp, eğer iş güvencesine tabi bir işçi ise İş Kanunu m.18-21'deki şartlara aykırı fesih yapıldığı gerekçesi ile işe iade davası da açabilecektir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi(Esas No: 2013 / 15881 – Karar No: 2014 / 6177) de vermiş olduğu bir kararında, ücretsiz izin uygulamasına ilk başta muvafakat veren işçinin, işverenin daha sonra ücretsiz izin süresini tekrar uzatma teklifine onay vermemesi durumunda askı halinin uzun süreli tutulamayacağını söyleyerek iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini belirtmiştir

“...Mahkemece, işverence davacının içinde bulunduğu bir kısım işçilerin toplu olarak ücretsiz izne çıkarıldığı, davacının da buna muvafakat ettiği ancak işverence ücretsiz izin süresinin uzatıldığı bu durumun davacı tarafça kabul edilmediği, davacının işe başlatılması için 06.03.2008 tarihinde çektiği ihtarnameye cevap verilmediği,uzun süreli ücretsiz izine davacı tarafından rıza gösterilmemesi ve askı süresinin uzun tutulmasının eylemli bir fesih olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir...” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 18. 03. 2014).

7244 sayılı Kanun ile işverene getirilen fesih yasağının, makul sürenin geçmesine rağmen işverence yapılan geçersiz/haksız feshi kapsamaması gerekir. Kanunun işverenlere tek taraflı ücretsiz izin hakkını temin etmesinin amacı iş sözleşmelerinin devamının ve güvencesinin sağlanmasıdır. Ücretsiz izni gerektirecek işletmesel sorunlar olmadığı takdirde işverenin ücretsiz izin süresini makul süreden daha uzun belirlenmesi 7244 sayılı Kanun'un kendisine tanıdığı yetkiyi kendi çıkarları doğrultusunda kullanması demektir. Bununla birlikte işverenin dürüstlük kurallarına aykırı bu hareketi m. 9/1'in getiriliş amacı ile de bağdaşmamaktadır. Dolayısıyla makul süreyi aşan uzun süreli ücretsiz izin uygulamalarında işverenin dürüstlük kuralına aykırı olarak gizli fesih iradesinin varlığı halinde iş sözleşmesinin kendisi tarafından geçersiz/haksız feshedildiği kabul edilmelidir.

3. 3. Fesih Yasağı Öncesi İşveren Tarafından Süreli Fesih Bildiriminde Bulunan İş Sözleşmeleri

İşverenin ya da işçinin fesih iradesini önceden karşı tarafa bildirdikten sonra İş Kanunu'nda belirtilen ihbar sürelerinin sonunda belirsiz süreli bir iş sözleşmesini feshetmesine “Süreli Fesih” denir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2016: 353). Süreli fesihte iş sözleşmesi ihbar süresinin sonunda sona erecektir (Sümer, 2019: 99; Demircioğlu Ve Centel, 2015: 159).

7244 sayılı Kanun m. 9/1'e göre getirilen fesih yasağı başlangıç tarihinin 17.04.2020 olduğu belirtilmiştir. Fakat 17 Nisan'dan önce pek çok iş sözleşmesi, işçilere ihbar süresi verilerek işverenlerce feshedilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun işsizlik sayısı ve oranı üzerine açıklamış olduğu son veriler 2020 Şubat ayına ilişkindir. Verilere göre, işsizlik oranı şubatta geçen yılın aynı ayına göre 1,1 puan azalışla yüzde 13,6 oldu. Söz konusu dönemde işsiz sayısı 502 bin kişi azalarak 4 milyon 228 bin kişi olarak kaydedilmiştir. İstihdam edilenlerin sayısı ise, şubatta geçen yılın aynı dönemine göre 602 bin kişi azalarak 26 milyon 753 bin kişiye düştü ve istihdam oranı 1,7 puanlık azalışla yüzde 43,1 olmuştur¹² (Aa, 11. 05. 2020; Tük, 11. 05. 2020). Salgının işsizlik üzerindeki asıl

¹² <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/issizlik-orani-subatta-azaldi/1836299> Erişim tarihi: (30. 05. 2020) ; <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

etkilerini hissettirdiği dönemler mart ve nisan aylarıdır. TÜİK'nun mart ve nisan ayı işsizlik ve istihdam oranları 2020 yaz ayları içerisinde açıklanacaktır. Dolayısıyla kurumun yayınlamış olduğu son veriler salgın etkilerinin doğru bir şekilde yorumlanması açısından yeterli değildir. Fakat DİSK-AR'ın yayınlamış olduğu bir rapora göre, işsizlik oranının açıklanan verilerden daha fazla olduğu belirtilmektedir. Çünkü TÜİK verileri sadece resmi kayıtlar üzerinden ele alınırken kayıtlı olmayan işsiz sayısı ile kendi hesabına çalışıp işsiz kalan sayısı dikkate alınmamaktadır. Rapora göre Mart 2020'de işsizlik sigortası ödeneğine yapılan 230 bin başvurunun Nisan 2020'de 500 bine ulaşması tahmin edilmektedir. Nitekim bu sayıdan, 7244 sayılı Kanun ile getirilen fesih yasağı öncesi pek çok çalışanın iş sözleşmesinin feshedildiği veya işyerlerinin ekonomik sebepler ile kapandığı yorumu çıkarılabilir¹³ (Disk, 11. 05. 2020). Ayrıca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan yapılan açıklamaya göre, 270.000'e yakın firmanın kısa çalışma ödeneğine¹⁴ (İşkur, 30. 05. 2020) başvurduğunu ve bu ödenekten yaklaşık 3.000.000 işçinin yararlanacağı belirtilmiştir¹⁵ (Aa, 22. 04. 2020). Kısa çalışma ödeneğine çok sayıda başvurunun yapılması salgının işyerleri ve iş sözleşmeleri üzerinde ne derecede etkili olduğunu bir kez daha göstermektedir. Bununla birlikte yine bakanlıktan yapılan açıklamaya göre, işverenler tarafından 700.000'nin üzerinde ücretsiz izin desteği başvurusunun yapıldığı açıklanmıştır. Keza bu rakamlarda işletmelerin salgından ciddi derecede etkilendiği yorumu çıkarılabilir¹⁶ (Trt, 07. 05. 2020).

17 Nisan öncesi bildirimli fesih yoluyla feshedilen iş sözleşmelerindeki ihbar süreleri, fesih yasağında bulunan döneme denk gelecektir. Bu iş sözleşmelerinin fesih yasağı döneminde sona erip ermeyeceği ele alınmalıdır. Ele alınması gereken husus, ihbar sürelerinin fesih yasağı döneminde devam edip etmeyeceğidir. Fesih yasağından önce işverenin bildirmiş olduğu fesih iradesi kabul edilmekle birlikte ihbar süreleri bu dönemde işlememelidir. Bunun sonucunda ihbar sürelerinin fesih yasağı kapsamında durduğu ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı kabul edilmelidir. Fesih yasağı sonunda iş sözleşmesi sona ermelidir. Şayet ihbar süresinin işleyerek iş sözleşmesinin fesih yasağı döneminde sona ereceği ileri sürülürse 7244 sayılı Kanun ile amaçlanan iş güvencesi sağlanmamış olacaktır. Bunun aksi kabul edildiği takdirde, işçinin iş sözleşmesi 17 Nisan tarihinden sonra feshedilse bile(zaten bu dönemde işverenin fesih yasağı bulunmaktadır) 7244 sayılı Kanun m. 7/1'de belirtilen nakdi destek ücretinden yararlanamayacaktır. Çünkü nakdi destek ücretinden sadece ücretsiz izne çıkarılan veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler faydalanabilecektir. Esasında görüşe şu noktada bir eleştiri getirilebilir. 7244 sayılı Kanun m.7/1'de, 4777 sayılı Kanun m. 51 kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanun'un diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere de nakdi destek ücreti verileceği bildirilmiştir. Yani süreli fesih yolu ile iş sözleşmesi fesih yasağı döneminde sona eren işçi diğer prim vs. gibi şartları taşıyorsa bile ücret desteğinden yararlanacaktır. Fakat iş sözleşmesinin ihbar sürecinde tüm yükümlülükleri ile sürdüğü unutulmamalıdır. Yani ihbar sürecinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı bulunmaktadır. 4777 sayılı Kanun m .51'e göre ise işverenin İş Kanunu m. 25/II kapsamında yapmış olduğu fesihlerde işçi işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaktır. Dolayısı ile her türlü ihtimalleri düşünerek 17 Nisan öncesi süreli fesih bildirimde bulunulan iş sözleşmesinin fesih yasağı döneminde sona eremeyeceği belirtilmelidir.

Fesih iradesi bildirilerek sözleşmesi feshedilmek istenen bir işçinin işveren tarafından çalıştırılmayacağı düşünülebilir. Bu nedenle 17 Nisan'dan önce süreli fesih bildirimde bulunulan işçi fesih yasağı süresince ücretsiz izine çıkarılabilir ve en azından 7244 sayılı Kanun'un sağlamış olduğu nakdi ücret desteğinden yararlanabilir. Dolayısıyla bu şekilde bir yöntemin belirlenmesi 7244 sayılı

¹³ <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/05/DISK-AR-May%C4%B1s-2020-Istihdam-Issizlik-Raporu.pdf> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).

¹⁴ Kısa çalışma uygulaması genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

¹⁵ <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/bakan-selcuk-kisa-calisma-odeneğine-su-ana-kadar-3-milyonu-askin-basvuru-oldu/1814696> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).

¹⁶ Bakanlık tarafından yapılan açıklamalar neticesinde, salgının iş gücü piyasası üzerinde ciddi sonuçlar yarattığı anlaşılmaktadır <https://www.trthaber.com/haber/gundem/bakan-selcuk-uccretsiz-izin-destegi-odemeleri-yarin-basliyor-482641.html> Erişim Tarihi:(30. 05. 2020).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

Kanun'un amacı ile de uyuşacaktır. Ayrıca fesih yasağı sonunda iş sözleşmesi sona erse bile yapılan feshin geçersiz veya haksız olduğunu iddia eden işçinin yargı yoluna başvurma hakkı olduğu da belirtilmelidir.

4. Sonuç

İş ilişkilerinin hukuki görünümünden biri olan iş sözleşmeleri, asli edimleri dışında pek çok yan edim yükümlülüğünü de barındırmaktadır. Bu yan edimlerden biri de işverenin işçiyi gözetme borcudur. İşveren, işçinin işyerinde görmekte olduğu iş esnasında yaşamsal ve gerekli tüm önemleri almak zorundadır. Yani işyerinde sağlık ve güvenlik anlamında tedbirler eksiksiz bir şekilde yerine getirilmelidir.

İlk Olarak Çin Halk Cumhuriyeti'nin Wuhan kentinde ortaya çıkarak tüm dünyada etkilerini gösterdiği Covid-19 salgını ülkemizde de görülmüştür. Ülkemizde artan vaka sayıları ile sosyal yaşamın yanı sıra ekonomik alanda derinden etkilenmiştir. Ekonomi alanında en ağır sonuçlar kuşkusuz iş gücü piyasasında ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan olumsuz sonuçları gidermek adına 17. 04. 2020 tarihinde 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkarılmıştır. Kanun ile birlikte pek çok alanda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ancak 7244 sayılı Kanun'un ücretsiz izne ilişkin getirdiği yeni düzenlemeler bazı noktalarda sorunludur.

7244 sayılı Kanun ile işverene tek taraflı ücretsiz izin yetkisi getirilmiştir. Fakat Kanun'un kaleme alınış biçimi hatalı olmuştur. Çünkü 7244 sayılı Kanun ile işverene bir kısıtlama olmaksızın istediği süre kadar ücretsiz izin hakkı getirilmiştir. Oysa bu durum işçinin aleyhinedir ve işveren tarafından dürüstlük kurallarına aykırı bir şekilde kullanılmaya müsaittir. Dolayısıyla her somut hukuki uyuşmazlık içerisinde ücretsiz izin süresi belirlenmelidir. Bu sürenin sınırlarının çizilmesinde ise makul süre ölçütü esas alınmalıdır. Yani dürüstlük kuralları çerçevesinde her işyerinde ücretsiz izin süreleri farklı bir şekilde tespit edilmelidir. Ayrıca mevcut hukukumuzda iş koşullarında esaslı değişiklik sayılan ücretsiz izin uygulamasının geçerli olabilmesi, işveren tarafından ücretsiz izin teklifinin yazılı aynı şekilde işçinin de kabul ettiği takdirde onayını yazılı vermesine bağlıdır. Ne var ki 7244 sayılı Kanun'da bu durum belirtilmemiştir. Dolayısıyla en azından işverene ait yazılı şekil şartının yeni ücretsiz izin uygulamalarında da olması gerekmektedir.

17.04.2020 tarihi itibarıyla işverenlere, üç ay süre ile İş Kanunu m. 25/II haricinde iş sözleşmelerini fesih yasağı getirilmiştir. Ancak bu yasak bazı noktalarda uygulanmamalı ve işveren tarafından geçersiz/haksız fesihlerin yapıldığı kabul edilmelidir. Ücretsiz izin sonrası işçiyi işe başlatmayan işverenin iş sözleşmesini geçersiz/haksız bir şekilde feshettiği, kasten uzun süreli ücretsiz izin uygulamasına giderek işçinin iş sözleşmesini feshetmesine neden olan işverenin de iş sözleşmesini geçersiz/haksız feshettiği kabul edilmelidir. Çünkü işverenin bu düşüncesinin altında gizli bir fesih iradesinin olduğu tespit edildiği olaylarda işverenin haksız feshi olarak değerlendirilmelidir. Fesih yasağı bir yerde de işçiler açısından önem arz etmektedir. Düzenlemeye göre işçiler, ücretsiz izin uygulamasına geçilmesini haklı nedenle fesih sebebi gösteremeyecektir. Fakat işverence belirlenen ücretsiz izin süresinin makul süreyi aştığı hallerde (İşverenin gizli fesih iradesinin olduğu durumlar hariç) işçinin haklı nedenle fesih hakkı olduğu kabul edilmeli ve getirilen fesih yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir. 17.04.2020 tarihinden önce süreli fesih şeklinde ihbar süresi verilen iş sözleşmelerinin fesih yasağı kapsamında olması gereklidir. İhbar süreleri fesih yasağı süresince işlemeyecektir. Bu düşüncenin kabulü işçiye başta nakdi ücret desteğinden yararlanması gibi önemli katkılar sağlayacaktır.

Sonuç olarak 7244 sayılı Kanun ile nakdi ücret desteği gibi konularda olumlu gelişmeler sağlanmış olsa da düzenlemenin kaleme alınış biçimindeki hatalardan dolayı pek çok hukuki uyuşmazlığın doğacağı düşünülebilir.

Kaynakça

- Aa, (09. 04. 2020), <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/egitim/uccretsiz-izin-uygulamasi-icin-calisanin-onayi-sart/656702> Erişim Tarihi: (03. 06. 2020).
- Aa, (15. 05. 2020), <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/issizlik-orani-subatta-azaldi/1836299> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).
- Aa, (22. 04. 2020), <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/bakan-selcuk-kisa-calisma-odenegine-su-ana-kadar-3-milyonu-askin-basvuru-oldu/1814696> Erişim tarihi: (30. 05. 2020).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

- Aktay, A., Arıcı, K. Ve Senyen Kaplan, E. (2011). İş Hukuku (Yenilenmiş 4. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Arıcı, K. (1999). İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Tes-İş.
- Atar, Y. (2017). Türk Anayasa Hukuku (Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydınlık, (10. 04. 2020), <https://aydinlik.com.tr/haber/turk-is-taslak-eksik-ve-yetersiz-205112> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020)
- Başterzi, S. (2005). Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(3), 53-94.
- Çelik, N. (2000). Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları. *Kamu-İş*. 5(3). 427-436.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. Ve Canbolat, T. (2016). İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 29. Bası). İstanbul: Beta Basım.
- Demircioğlu, M. Ve Centel, T. (2015). İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası). İstanbul: Beta Basım.
- Disk, (11. 05. 2020), <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/05/DISK-AR-May%C4%B1s-2020-Istihdam-Issizlik-Raporu.pdf> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).
- Disk, (15. 04. 2020), <http://disk.org.tr/2020/04/toplu-is-sozlesmesinin-ve-grevin-yasaklanmasina-uccretsiz-izin-dayatmasina-ve-sefalet-odenegine-hayir/> Erişim Tarihi: (01.06. 2020).
- Disk, (16. 04. 2020), <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-DI%CC%87SK-Durum-Raporu-1-16-Nisan-2020.pdf> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020).
- Disk-Genel İş T. (01. 05. 2020). <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/2-41048.pdf> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020)
- Doğan Yenisey, K. (2009) .Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* (9-99). Ankara: Tisk.
- Engin, M. (2003). Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 61(1-2). 313-326.
- Engin, Murat (2003). İşletme Gerekleri İle Fesih. İstanbul: Beta Basım.
- Engin, Murat. İşletme Gerekleri İle Fesih Ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi. *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (2), 2004.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. Ve Ulucan, D. (2016). Bireysel İş Hukuku (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Gözler, K. (2000). Türk Anayasa Hukuku (Birinci Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (4857 sayılı İş Kanunu).
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu).
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm> (7244 sayılı Kanun).
- Ilo, (18. 03. 2020), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_740193.pdf Erişim Tarihi: (01. 06. 2020).
- İstanbuluoğlu, Selin. (2007). İş Sözleşmelerinin Askıda Kalma Halleri. *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (15), 943-972.
- İşkur, (30. 05. 2020), <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 15.11.2018, Y. 22. HD. (Esas No: 2017 / 14541 – Karar No:2018 / 24497) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2017-14541.htm&kw=24497#fm> Erişim Tarihi: (01. 05. 2020).
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 17. 02. 2020, Y. 9. HD. (Esas No: 2017 / 15110 – Karar No: 2020 / 2319) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-15110.htm&kw=2319#fm> Erişim Tarihi: (25. 04. 2020).
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 17. 09. 2018, Y. 22. HD. (Esas No: 2015 / 35126 – Karar No: 2018 / 18937) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2015-35126.htm&kw=18937#fm> Erişim Tarihi: (29. 04. 2020).
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 18. 01. 2010, Y. 9. HD. (Esas No: 2009 / 30796 – Karar No: 2010 / 179) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-30796.htm&kw=30796#fm> Erişim Tarihi: (23. 04. 2020).

ALTUNKAYA, S., Covid-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması

- Kazancı İċtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 18. 03. 2014, Y. 7. HD. (Esas No: 2013 / 15881 – Karar No: 2014 / 6177) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2013-15881.htm&kw=6177#fm> Erişim Tarihi: (22. 04. 2020).
- Kazancı İċtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi: 24. 10. 2016, Y. 9. HD. (Esas No: 2015 / 35308 – Karar No: 2016 /18389) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2015-35308.htm&kw=35308#fm> Erişim Tarihi: (20. 04. 2020).
- Kazancı İċtihat Bilgi Bankası, Karar Tarihi:15.09.2015, Y. 7. HD. (Esas No: 2015 / 28095 – Karar No: 2015 / 15036) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2015-28095.htm&kw=28095#fm> Erişim Adresi: (10. 04. 2020).
- Kılıkş, İ. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği (Güncellenmiş 2. Baskı). Bursa: Dora Yayınevi.
- Korkmaz, F. Ve Alp, N. (2019). Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş 4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. Ve Baysal, U. (2012). İş Hukuku (5. Bası). Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. Ve Baysal, U. (2018). İş Hukuku Ders Kitabı (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Ntv, (30. 01. 2019), <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/uccretsiz-izin-bir-hak-mi,nUMn7j> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020)
- Özbudun, E. (1998). Türk Anayasa Hukuku. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Senyen Kaplan, E. (2017). Bireysel İş Hukuku (Yenilenmiş 8. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sümer, H. (2019). İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş Yirmi Dördüncü Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi. Ankara.
- Süzek, S. (2007). İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 115-133.
- Süzek, S. (2016). İş Hukuku (Yenilenmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Taşkent, S. (2006). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 20-29.
- Trt, (07. 05. 2020), <https://www.trthaber.com/haber/gundem/bakan-selcuk-uccretsiz-izin-destegi-odemeleri-yarin-basliyor-482641.html> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).
- Tunçomağ, K. Ve Centel, T. (2008). İş Hukukunun Esasları (5. Bası). İstanbul: Beta Basım.
- Tüik, (11. 05. 2020), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786> Erişim Tarihi: (30. 05. 2020).
- Türk-İş, (09. 04. 2020), <http://www.turkis.org.tr/-KAMUOYUNA-YANSIYAN-KANUN-TASLAGI-EKSIK-VE-YETERSIZDIR--d394751> Erişim Tarihi: (02. 06. 2020).
- Türk-İş, (14. 05.2020), <http://www.turkis.org.tr/TURK-IS--HAK-IS-VE-TISKTEN-ORTAK-ACIKLAMA-d411750> Erişim Tarihi: (01. 06. 2020).
- Uşan, M. (2007). 4857 Sayılı İş Yasası'nın 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 211-271.
- Yamakoğlu, E. Ve Karaçöp, E. (2014). İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 479-506.
- Yaman, R. (2016) İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukukî Sonuçları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, 765-787.