

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

CORONA VİRÜS TEDBİRLERİ KAPSAMINDA İŞVEREN ÇALIŞANINI ÜCRETSİZ İZNE ÇIKARABİLİR Mİ?

Çalışan milyonlarca kişi belkide bilmiyor ama her kriz döneminde gündeme gelen ücretsiz izin uygulamasının mevzuatta bir karşılığı bulunmuyor. İş Kanunumuzda yol izni ve ücretsiz doğum izninin dışında ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme yok. Peki bunu rağmen işveren işçiyi ücretsiz izne çıkarabilir mi?

Çin’de başlayıp dünyada 120’den fazla ülkeye yayılmış durumda olan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın olarak ilan edilen COVID-19 virüsü ne yazık ki ülkemizde de tespit edilmiştir. Bu durum sağlık başta olmak üzere sosyal, ekonomik ve uluslararası ticaret alanlarında birçok olumsuzluğu beraberinde getirmiş; söz konusu salgının taşıdığı risk ve tehdidi en aza indirmek için yeni tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmıştır.

Koronavirüs salgını neticesinde işleri durma noktasına gelen işverenler de birtakım tedbirleri alma telaşına düşmüştür. Bu tedbirlerden bir tanesi de ücretsiz izin uygulamasıdır. Bu yazımızda işverenlerin koronavirüs tedbirleri kapsamında çalışanlarını ücretsiz izne çıkarıp çıkaramayacaklarını, çıkarabileceklerse hangi koşullarda çıkarabileceklerini tartışacağız.

Öncelikle belirtmeliyim ki, işverenlerin bu gibi kriz durumlarında başvuracakları çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Yıllık izinlerin kullandırılması, kısa çalışmaya başvurulması, evden/uzaktan çalışma modellerinin uygulanması bunlardan birkaçıdır. Ücret, emeğiyle çalışan işçinin genellikle tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ahlaken ve vicdanen değerlendirildiğinde ücretsiz izin uygulamasının başvurulması gereken en son tedbir olduğu açıktır.

Belki şaşırtıcı gelecek ama her kriz döneminde gündeme gelen ücretsiz izin uygulamasının mevzuatta bir karşılığı bulunmamaktadır. İş Kanunumuzda yol izni ve ücretsiz doğum izninin dışında ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme yoktur. Ücretsiz izin, çalışma koşullarını temelden etkileyen bir düzenleme olduğundan, işçinin onayı olmadan işverenin işçisini ücretsiz izne çıkarması mümkün değildir. İş Kanunumuza göre işçilerini ücretsiz izne çıkarmak isteyen işverenin bu durumu işçisine yazılı olarak bildirmesi ve işçinin altı işgünü içinde bu yazıya onay vermesi gerekmektedir. İşçinin işverenin yazılı önerisini kabul etmesiyle iş sözleşmesi askıya alınır. Bu dönemde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu haricinde iş sözleşmeden doğan taraf borçları yürürlüktedir. Diğer bir ifadeyle, işçinin işverene itaat etme ve sadakat borcu ile işverenin işçiyi gözetme borcu devam eder.

İşçinin ücretsiz izin önerisini kabul etmemesi durumunda ise işveren ya işçisini aynı koşullarda çalıştırmaya devam edecek ya da geçerli bir nedenle iş akdine son verebilecektir. Tabi ki bu durumda işçinin işe iade davası açma hakkı saklıdır. Uygulamada işçilerin işverenlerce süresiz izne çıkarıldığı, belirli bir sürenin geçmesinin ardından işçilerin iş akdini haklı nedenle feshettiği görülmektedir. Bu durumda her ne kadar fesih iradesi işçiden gelse de gizli bir fesih iradesinin varlığı kabul edilebilecektir. İşçilerin ücretsiz izne çıkarılmasında makul bir süre öngörülmelidir. Öğretide makul sürenin üç ay olduğu konusu yaygın kabul görmektedir. Tabi ki bu süre dürüstlük kuralı çerçevesinde uzatılabilir.

Peki, ücretsiz iznin bu dönemde ücret alamamasının dışında işçi açısından başka kayıpları da var mıdır? Öncelikle işçilerin ücretsiz izinde geçirdikleri süreler kıdem tazminatının ve yıllık ücretli izne esas olacak hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. Bu işçi açısından bir kayıptır. Yine, bu dönemde işçi adına SGK primi ödenmeyecektir. Bu nedenle 30 günü aşan ücretsiz izin uygulamasının işçinin sağlık yardımlarından yararlanmasına olumsuz etkisi bulunmaktadır. Şöyle ki, 30 günü aşan ücretsiz izinlerde 30'uncu günü takip eden 10 gün daha işçi sağlık yardımlarından yararlanabilecek, bu süreden sonra ise geriye dönük bir yıl içinde 90 gün prim ödemesi varsa bir 90 gün daha sağlık yardımlarından yararlanabilecektir. Ancak bu süre zarfında geçici iş göremezlik ödeneği alamayacaktır. Koronavirüs salgınının çalışma hayatının tüm unsurlarını etkilediği bu zorlu süreçte, SGK'nın da bu düzenlemeyi gözden geçirip en azından 30 günlük süreyi 3 aya çıkarmasının yerinde olacağı kanısındayım.

Önemle belirtmeliyim ki, ücretsiz izin kullanan işçinin bu süre zarfında başka bir işte çalışmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak işçinin ücretsiz iznini, rakip firmada çalışması gibi, işverenin aleyhine oluşacak şekilde kullanması olanaksızdır. Bu durumda işveren, kötü niyetli davranışı nedeniyle işçisinin iş akdini feshedebilecektir. Ayrıca işçisinden tazminat isteme hakkı da doğacaktır.

Sonuç olarak, ülkemizde yaşanan koronavirüs salgını ile ilgili olarak işverence diğer bütün önlemlerin alınmasını müteakiben son çare olarak ücretsiz izin uygulamasına başvurulmasının doğru olacağı kanısındayım. Ücretsiz izin uygulamasına ilişkin gerekçelerin işveren tarafından doğru ve şeffaf bir şekilde anlatılması halinde bu durumun işçiler tarafından da anlayışla karşılanabileceğini düşünmekteyim. Umarım ülkemiz bu zorlu süreci çalışma barışı içinde ve en kısa sürede atlatmayı başarır.