

ÜCRETSİZ İZİN-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Çalışma yaşamında bir kısım işverenler pek çok kez haksız uygulamalara gitmekte ve işçiler de bu gibi durumlarda ne yapabilecekleri konusunda bilgi sahibi olmadıkları için bu uygulamalar İş Kanununa aykırı olsa da zamanla o işyerinde Kanuna aykırı bir işveren uygulaması olarak varlık kazanmaktadır.

ÜCRETSİZ İZİN ESASLI DEĞİŞİKLİKTİR

Ücretsiz izin, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliğindedir. Esaslı değişiklik niteliğinde olan ücretsiz izin uygulamasına ilişkin değişikliğin yazılı yapılması gerekir(4857 s. İş Kanunu md. 22).

Ücretsiz izinde geçen sürelerde işçi, adından da anlaşıldığı üzere ücrete hak kanamayacağı üzere, ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından da dikkate alınmaz(Yargıtay 9. H.D.`nin 2010/1982 E. , 2012/9363 k. sayılı ve 21.03.2012 tarihli kararı).

ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI HAKLI FESİH SEBEBİDİR

İşverenin, işçinin muvafakati olmaksızın ücretsiz izin uygulamasına gitmesi işçi açısından haklı fesih sebebidir. Yargıtay`ın yerleşik uygulaması da bu doğrultudadır.

Yargıtay 9. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Öncelikle, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi bunu kabul etmeyen davacı yönünden haklı fesih nedenidir. Bu itibarla, davacının feshinin haklı nedene dayandığı dikkate alınarak kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken, yerinde olmayan gerekçeyle reddi hatalıdır.*” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2014/31153 E. , 2016/4095 K. sayılı ve 25.02.2016 tarihli kararı).

İŞÇİNİN ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASINI KABUL ETMEMESİ

İşçinin, işverenin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmemesi halinde iş akdi işverence feshedilmiş kabul edilir. Bu durumda işçi ihbar tazminatına hak kazanabileceği gibi diğer koşulların da varlığı halinde işe iade davası da açabilir.

Yargıtay 9. H.D. konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.*” şeklinde değerlendirme yapılmıştır(2014/22908 E. , 2015/34195 K. sayılı ve 02.12.2015 tarihli kararı).

İŞ AKDİNİN İŞLETMESEL ZORUNLULUK VE SON ÇARE OLARAK UYGULANMASI-GEÇERLİ FESİH

Yargıtay uygulamasında bir takım hallerin varlığı halinde işletmesel zorunluluk ve son çare olarak işverence uygulanan feshin geçerli fesih niteliği taşıyacağı açıkça belirtilmiştir.

Yargıtay 22. H.D.'nin konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda; *“Somut olayda, davacının pet şişe üretim ve onarım bölümünde çalıştığı, davalı işveren ile Aydın Valiliği arasında 03.12.2010-02.12.2014 arasını kapsayan Madran suyuna ilişkin kira sözleşmesinin olduğu, sözleşmenin yenilenmediği, işveren şirketin belediye harçlarının artması ve maliyetin çok yükselmesi sebebiyle işletmedeki pet şişe bölümünü kapattığı, kapatılan bölümde çalışan işçilere Sakarya ya da Hendek'teki işletmelerde işe devam edebilme hakkı sunulduğu, davacının kabul etmediği, valilik ile sözleşmenin yenilenmesi ve davacının çalıştığı bölümün yeniden faaliyete geçmesi ihtimaline binaen ücretsiz izin teklifinin de işverence işçilere teklif edildiği, davacının bu teklifi de kabul etmediği dosya kapsamından sabittir. Bu durumda davalının iş sözleşmesini işletmesel zorunlulukla ve son çare olarak feshettiği feshin geçerli olduğu anlaşılacakla mahkemenin işe iade kararı yerinde görülmemiştir. ”* şeklinde değerlendirme yapmıştır (2015/29258 E. , 2015/30748 K. sayılı kararı). Görüldüğü üzere bu gibi bir durumda işverenin feshi geçerli bir fesih olacağı için işçinin işe iade talebi reddedilecektir.