

İşveren İşçiyi Zorla Ücretsiz İzne Gönderebilir mi ?

Bazı istisnai durumlar hariç 4857 sayılı İş Kanununda ücretsiz izinle ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. - 19.05.2016

İşveren İşçiyi Zorla Ücretsiz İzne Gönderebilir mi ?

Bazı istisnai durumlar hariç 4857 sayılı İş Kanununda ücretsiz izinle ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Kanunda düzenlenen ücretsiz izinler de doğum yapan işçiye verilmesi gereken ücretsiz izin ile yıllık iznini kullanacak olan işçiye verilmesi gereken yol iznidir. (Bkz. Ücretli ve Ücretsiz İzin Nedir ?)

Dolayısıyla işverenin istediği zaman işçiyi ücretsiz izne gönderip gönderemeyeceği veya işçi talep ettiğinde işverenin işçiye yukarıda belirtilen iki istisna dışında ücretsiz izin vermek zorunda olup olmadığı konusunda İş Kanunun da herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

İşverenler genelde ödeme güçlüğüne düşme, işyerinde üretime ara verme gibi durumlarda işçiyi ücretsiz izne gönderme yolunu seçerler. Bu tür durumlarda işverenlerin asıl yapması gereken, işçinin kıdem – ihbar tazminatı ve diğer haklarını ödeyip, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek, yani işçiyi işten çıkarmaktır. Ancak bazı işverenler işçisini kaybetmek istemediği, durumlar düzelince çalıştırmaya devam etmeyi düşündüğü için, bazı işverenler ise işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödememek için bu yola başvurmaktadır. Burada eğer işçi işverenin ücretsiz izne çıkarma teklifini kabul ederse, aralarında karşılıklı anlaşılırsa tabii ki bir problem çıkmaz. Nitekim özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçi – işveren karşılıklı anlaşmakta, işçi belirli bir süre veya belirli aralıklarla ücretsiz izne çıkmakta, durumlar düzelince de işinin başına geçip çalışmaya devam etmektedir.

Ancak eğer ortada karşılıklı anlaşma yoksa, teklif tek taraflı olarak işverenden geliyorsa, işçinin kabul etmemesi halinde işveren işçiyi zorla ücretsiz izne ayıramaz. Çünkü, bu konu İş Kanununda düzenlenmemiş olsa bile Kanunun diğer hükümleri çerçevesinde değerlendirildiğinde, işçinin ücretsiz izne çıkarılması çalışma şartlarında esaslı değişiklik kapsamına girer. İş Kanununun 22 nci maddesi uyarınca da işverenin çalışma koşullarında yapacağı esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi, işçinin de altı iş günü içinde değişiklikleri kabul etmesi gerekir. (Bkz. İşveren Çalışma Koşullarında İstediği Değişikliği Yapabilir mi ?) Eğer işveren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmemişse veya bildirmiş olsa da işçi değişiklikleri kabul etmemişse, bu durumda yapılan değişiklik işçiyi bağlamaz. İşçinin ücretsiz izne gönderilmesi teklifini de işçi kabul etmezse, işveren o işçiyi çalıştırmaya devam etmek ve ücretini düzenli ödemek zorundadır. Aksi halde işçi iş sözleşmesini İş Kanunu 24/II. maddeye istinaden haklı olarak feshedip, işverenden tüm işçilik alacakları ile işyerinde en az bir yıllık çalışma süresini de doldurmuşsa kıdem tazminatını talep ederek işten ayrılabilir. İhbar tazminatı ise talep edemez.

Tabi bu şekilde haklı olarak işten ayrılan işçinin, noter vasıtası ile işverene bir ihtarname göndererek işten ayrılması isabetli olur.

Kaynak:isvesosyalguvenlik.com

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA