

# MEMURLAR VE İŞÇİLER YÖNÜNDE ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR  
İş Başmüfettişi

Ücretsiz izin süresi memurlar yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, işçiler yönünden ise 4857 sayılı İş Kanunu yönünden düzenlenmiştir.

## GİRİŞ

Ücretsiz izin süresi memurlar yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, işçiler yönünden ise 4857 sayılı İş Kanunu yönünden düzenlenmiştir. İş Kanunu yönünden ücretsiz izin uygulaması da, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğindedir. Ücretsiz izin uygulamasını yürürlüğe koymak isteyen işveren, işçiye yazılı bildirimde bulunmak ve işçinin süresi içinde yazılı onayını almak zorundadır. İş Kanunu'nun, 22'nci maddesine göre işçinin yazılı kabulü olmadıkça işte esaslı bir değişikliğin yapılması mümkün değildir. İş hukukunda ücretsiz izin kavramı normatif açıdan düzenlenmemiştir. Yargıtay'ın kökleşmiş uygulamalarına göre, işverence işçiye verilen ücretsiz izin haksız fesih sayılmaktadır. İşçi haksız fesih sonuçlarına ilişkin tazminatlara hak kazanır.

## 1. MEMURLAR YÖNÜNDE ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

### a. Devlet Memurları Kanunu Yönünden

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 108'inci maddesi "aylıksız izin" başlığı adı altında düzenlenmiş ve devlet memurlarına verilecek ücretsiz izin süreleri belirlenmiştir. Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebini ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız

izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebini kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

### 1.1. Hastalık ve Refakat İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 105'inci maddesi "...memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar izin verilir. Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır. Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır. Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır..." gereğince memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile



kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması halinde ve bu halin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilmekte gerektiğinde bu süre üç ay daha uzatılmaktadır.

### 1.2. Doğum Sonrası İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 104'üncü maddesi "... Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan

aynı esaslar çerçevesinde yararlanılır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir..." gereğince aynı Kanunun 108'inci maddesine göre analık izin süresi bitiminden sonra ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memur ile 6663 sayılı Kanunla 10.02.2016 tarihinden itibaren ek-

lenen (F) fıkrası gereğince doğum sonrası analık izni süresi sonunda çocuğun hayatta olması kaydıyla süt izni verilmeksizin günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalıştığı sürenin (çoğul doğumlar, engelli çocuk, üç yaşını doldurmamış çocuk evlat edinme) bitiminden itibaren 24 ay süre ile ya da eşi doğum yapan memura doğum tarihinden itibaren isteği halinde 24 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir.

### 1.3. Evlat Edinme Sonrası İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 108'inci maddesine göre; üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, aynı Kanunun 104'üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kulla-



nılması hâlinde bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinilen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.

#### 1.4. Burs İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 108'inci maddesine göre; özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile aynı Kanunun 77'nci maddesine göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.

#### 1.5. İsteğe Bağlı Verilen İzinler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 108'inci maddesine göre; memura, yıllık izinde esas alınan

süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere aynı Kanunun 72'nci maddesi gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu hüküm uygulanmaz.

#### 1.6. Muvazzaf Askerlik Süresi İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 108'inci maddesine göre; muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır.

#### 1.7. Yabancı Ülke veya Kuruluşta Hizmet Alma

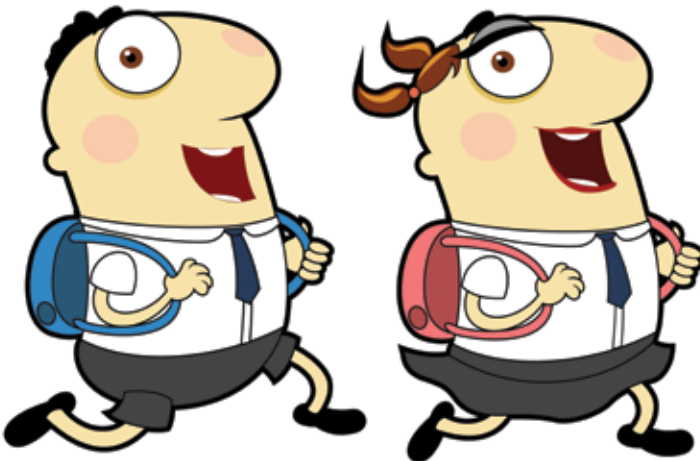
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 77'nci maddesine göre; yabancı memleketlerin resmî kurumları veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmî kurumlarında on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmi bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

#### 1.8. Bilgilerini Artırmak Üzere Dış Memleketlere Gönderilme

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 78'inci maddesine göre; mesleklerine ait öğrenimini bitirecek memurluğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere yabancı ülkelere kurumlarınca açılacak seçme veya yarışma sınavlarında başarı gösterenlere, dış burslara dayanılarak gönderilenlere, iki yıla kadar izin verilebilmekte, gerekirse bu süre iki yıl daha uzatılabilir.

#### b. Sosyal Güvenlik Kanunu Yönünden

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, 41'inci maddesi "sigortalıların borçlanabileceği süreler" başlığı altında düzenlenmiştir. 41'inci maddenin (a) bendinde Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ve analık izin süreleri ile Kanunun 4/a. maddesi (eski SSK) 4/b. maddesi (eski Bağ-Kur) 4/c. maddesi (eski Emekli Sandığı) kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri borçlandırılmaktadır. 41'inci maddenin (c) bendinde Kanunun 4/c. maddesi (eski Emekli Sandığı) kapsamında olanların personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri borçlandırılmaktadır. 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nda borçlanma yapılması borçlanma tarihinde iştirakçi olunmasına bağlı iken 5510 sayılı Kanunda bu hüküm kaldırıldığından ücretsiz izin süresi memuriyet görevinden ayrıldıktan sonra da borçlanılabilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve



Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, 45'inci maddesi "kanunları gereğince görevden uzaklaştırılanlar, tutuklananlar veya görevine son verilenlerin sigortalılıkları ve primleri" başlığı altında düzenlenmiştir. Kanun hükmü gereği Kanunun 4/c. maddesi (eski Emekli Sandığı) kapsamında olan sigortalılardan görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan, kanunları gereğince eksik aylığa müstahak bulunanların prime esas kazançlarının yarısı; kanunlarına göre bu müddetler için sonradan görevlerine iade edilerek tam aylığa hak kazananların ise prime esas kazançlarının tamamı üzerinden prim alınır. Prime esas kazançların yarısı üzerinden prim alınanların prim ödeme gün sayısı bu sürelerin yarısı olarak hesap edilir. Görevine son verilenlerden yargı kararı ile görevlerine iade edilenlerin primleri, göreve son verildiği tarihten görevine başladığı tarihe kadar kendi kadrosunun veya emsali kadronun prime esas kazancına göre hesaplanır. Bu durumdakilerin primlerine ait sigortalı ve işveren hisselerinin gecikme cezası ve gecikme zamları kurumlarınca ödenir ve bu süreler sigortalılık süresinden sayılır. 5510 sayılı Kanunun 4/c. maddesi (eski Emekli Sandığı) kapsamında sigortalı sayılanlardan, ilgili kanunları gereğince kullandıkları aylıksız izin sürelerinin bitiminden sonra göreve başlayanlar ile göreve başlaması için tanınan süreler ile bir yıl ve daha az süreyle aylıksız izne ayrılanların aylıksız izin sürelerinde Kanunun 67'nci maddesinde aranan 30 günlük prim ödeme şartı aranmaz. Bu durumdaki sigortalıların aylıksız izinli oldukları süreler için prime esas kazanç alt sınırının altında olmamak kaydıyla aylıksız izne ayrıldıkları tarihteki prime esas kazançları üzerinden % 12 oranında genel sağlık sigortası primi işveren-

lerince ödenir. Ancak askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izne ayrılanların genel sağlık sigortası priminin ödenmesinde, bir yıllık süre sınırı uygulanmaz.

## 2. İŞÇİLER YÖNÜNDEN ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

### 2.1. İş Kanunu Yönünden

Uygulamada işçinin ücretsiz izin talebini yazılı olarak işverene bildirmesi, işvereninde uygun görmesi halinde ücretsiz izin uygulaması geçerlik kazanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, "yıllık ücretli iznin uygulanması" başlıklı 53'üncü maddesinde açık bir düzenleme olmamakla birlikte ücretsiz izine yer verilmiştir. Yasal düzenleme gereği işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek işçilere istemde bulunması ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Aynı Kanun'unun, "analık halinde çalışma ve süt izni" başlıklı 74'üncü maddesine göre; doğum sonrası analık hâlinin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecek, çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacaktır. Öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve

işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Ayrıca, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri doğrultusunda toplu iş sözleşmeleri ile belirli bir süre sınırı konularak ücretsiz izin düzenlemesi yapılabilir.

### 2.2. İşsizlik Kanunu Yönünden

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun, Ek:2'nci maddesi gereğince, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde çalışılmayan süreler için çalışanlara üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Bu uygulamada ücretsiz izin uygulamasının değişik bir şeklidir. Ücretsiz izinde olan işçinin iş sözleşmesi askıya alınmış olduğundan izin bitiminden sonra çalışmaya devam eden işçinin ücretsiz izinde geçen süresi kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır.

### 2.3. Sosyal Güvenlik Kanunu Yönünden

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, 9'uncu maddesinde "... Ancak, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık; a) İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini, b) Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri, takip eden onuncu günden

başlanarak yitirilmiş sayılır...”, 41’inci maddesinde “...Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların; a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri...”, 45’inci maddesinde “...Bu Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, ilgili kanunları gereğince kullandıkları aylıksız izin sürelerinin bitiminden sonra göreve başlayanlar ile göreve başlaması için tanınan süreler ile bir yıl ve daha az süreyle aylıksız izne ayrılanların aylıksız izin sürelerinde bu Kanunun 67’nci maddesinde aranan 30 günlük prim ödeme şartı aranmaz. Bu durumdaki sigortalıların aylıksız izinli oldukları süreler için prime esas kazanç alt sınırının altında olmamak kaydıyla aylıksız izne ayrıldıkları tarihteki prime esas kazançları üzerinden % 12 oranında genel sağlık sigortası primi işverenlerince ödenir. Ancak askerlik hizmeti nedeniyle aylıksız izne ayrılanların genel sağlık sigortası priminin ödenmesinde, bir yıllık süre sınırı uygulanmaz...”, 67’nci maddesinde “...4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 56’ncı ve 74’üncü maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam eder...” ücretsiz izin süreleri ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanunun sigortalılığın sona erdirilmesine ilişkin 9’uncu maddesinde hastalık ve analık hükümleri uy-

gularanan sigortalılar açısından, diğer bir ifadeyle 4/a maddesi (eski SSK) kapsamına tabi sigortalılar yönünden sigortalının ilgili Kanunlar gereği ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde bu hallerin sona ermesini takip eden onuncu günden başlanarak sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılır. 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin, 14’üncü maddesinin dördüncü fıkrasında 05.12.2017 tarihinden itibaren yapılan ek düzenleme ile 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi (eski SSK) kapsamındaki sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesi verilmemesi veya tutukluluk ve gözaltı hali, yol izni ve diğer ücretsiz izinler, devamsızlık, puantaj, kısmi istihdam, yarım çalışma, fesih, tarihinde çalışmama ve diğer nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde gün ve kazanç bildiriminde bulunulmaması halinde en son primin ilişkin olduğu tarih itibarıyla sigortalılığı durdurulacaktır. Ancak ilgili kanununda belirtilen ücretsiz izin halinde ise iznin sona erdiği tarih itibarıyla sigortalılığı durdurulacaktır. Ücretsiz izin sürelerinin bildirim aylık prim ve hizmet belgesi ve işten ayrılış bildirgesinde eksik gün nedeni olarak işverenlerce bildirilmekte olup, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği eki eksik gün bildirim kodlarına göre “19-Ücretsiz Doğum izni” “20-Ücretsiz Yol izni” “21-Diğer Ücretsiz izni” bildirim yapılmaktadır. Ücretsiz doğum izni, 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 74’üncü maddesi kapsamındaki süreyi, ücretsiz yol izni, İş Kanunu’nun, 56’ncı maddesinde belirtilen süreyi, diğer ücretsiz izin uygulaması ise doğum izni ve yol izni dışında sigortalıların aldıkları ücretsiz izin süreleri için kullanılmakta ücretsiz izin sürelerinde hizmet akdi askıya alındığından işverence gün ve kazanç bildiriminde yapılmamaktadır.

## SONUÇ

Ücretsiz izin süresi memurlar yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, işçiler yönünden ise 4857 sayılı İş Kanunu yönünden düzenlenmiştir. Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda bu koşullar bazen emredici olarak düzenlenmiş olup, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün değildir. Diğer hallerde çalışma koşullarında değişiklik yapılması 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 22’nci maddesinde özel biçimde ele alınmıştır. Anılan hükme göre, işçi aleyhine yapılması düşünülen değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı kabulü ile uygulamaya konulması gerekir. Aksi halde değişiklik işçiyi bağlamaz. İş Kanunu yönünden ücretsiz izin uygulaması da, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğindedir.

## KAYNAKÇA

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Açıklamalı, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını, Mayıs-2011
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, Mayıs-2018