

Araştırma Makalesi
Sicil, 2021/II Sayı 46: 60-83
Makale Gönderim Tarihi: 14 Kasım 2021
Makale Kabul Tarihi: 19 Kasım 2021

İşçinin Ücretsiz İzinde Olmasının 5510 Sayılı Kanun Bakımından Sonuçları

Öz

Ücretsiz izin süresince iş sözleşmesi sona ermez, askıya alınır. İş sözleşmesi askıya alınırken sözleşme hukuken varlığını sürdürür; ancak işçinin asli borcu, iş yapma borcu ve işverenin asli borcu, ücret ödeme borcu ertelenir. Ücretsiz izin sadece iş sözleşmelerinden doğan haklar açısından değil, işçinin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ücretsiz izin süresince iş sözleş-

mesi devam ettiği için sosyal sigorta ilişkisinin de devam ettiği ancak prim ödeme süresinin olmadığı kabul edilmelidir. Bu durum, belirli bir prim ödeme süresi şartı gerektiren sosyal sigorta ödemelerine hak kazanmayı zorlaştırmaktadır. Aynı şekilde ücretsiz izin süresince iş akdi devam ettiği için işten ayrılma koşulunu gerektiren sosyal sigorta ödemelerine hak kazanılması da mümkün değildir.

Anahtar Sözcükler:

Ücretsiz izin, sosyal sigorta, sosyal sigorta yardımları.

The Consequences of The Employee's Unpaid Leave of Absence in Respect to Social Insurance According to The Law No: 5510

Abstract

During the unpaid leave, the employment contract does not end, but it is suspended. While the employment contract is suspended, the contract continues to exist legally; however, the basic debt of the worker which is the debt of performing work, and the basic debt of the employer which is the debt of payment of wages are both suspended.

Unpaid leave is not only important in terms of rights arising from employment contracts but also has important consequences for the rights of the worker regarding social security law. Since the employment contract continues during the unpaid leave, it should be accepted that the social insurance relation also continues but there is no premi-

*Altınbaş Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, basak.gunes@altinbas.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5003-4255.

um payment term. This makes it difficult to qualify for social insurance payments, which require a certain premium payment period. Likewise, since the employment contract

continues during the unpaid leave, it is also not possible to be entitled to social insurance payments that require the condition of leaving the job.

Keywords:

Unpaid leave, social insurance, social insurance benefits.

Giriş

Ücretsiz izindeyken işçi iş sözleşmesinin kendisi bakımından en önemli sonucu olan ücret alacağından yoksun kalır. Bu sebeple işçinin ücretsiz izne ayrılması, kural olarak ya işçi tarafından kanundan doğan bir hakkın kullanması suretiyle ya da işçi ve işveren arasında yapılan bir anlaşma yahut toplu iş sözleşmesi sonucunda olabilmektedir. Zira işçi bakımından ücretsiz izin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder. Dolayısıyla işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarılabilmesi için 4857 s. K m.22'nin uygulanması gerekir¹.

Esasen ücretsiz izinde iş sözleşmesi sona ermez, askıda kabul edilir². İş sözleşmesi askıday-

ken, sözleşme hukuken varlığını sürdürür; ancak işçinin temel borcu olan iş görme borcu ile işverenin temel borcu olan ücret ödeme borcu askıya alınır ve ertelenir³. Sadece asıl ücret değil, ücret ekleri de askı kapsamındadır⁴. İş sözleşmesinden doğan yan borçlar ise devam eder⁵.

COVID-19 salgını sebebiyle 7244 sayılı Kanunla⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'na⁷ eklenen geçici madde 10'un ikinci fıkrasında istisnai bir düzenleme öngörölmüş ve sınırlı bir süre için üzere⁸ işverene tek taraflı iradesiyle işçiyi ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanınmıştır. Bu hükmün 4857 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın bü-

- 1 Süzek, S. (2021). İş Hukuku. 21. Baskı. İstanbul: Beta. s. 520; Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2020). İş Hukuku. 10. Baskı. İstanbul: Beta. s. 224; Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2021). İş Hukuku Dersleri. 34. Baskı. İstanbul: Beta. s.643; Aydın, U. (2020). COVID-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 6, Sayı 2, s. 202; Yamakoğlu E.; Karaçöp E. (2014). İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları. Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. Cilt 20, Sayı 1 (Özel Sayı), s.490; Altunkaya, S. (2020). COVID-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin. Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 3, Sayı 1, s. 4; Yiğit, Y. (2020). Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi. İstanbul Hukuk Mecmuası. Cilt 78, Sayı 2, s. 288.
- 2 Süzek (2021), s. 521; Eyrenci ve diğerleri, s. 171; Akyiğit, E. (2021). İş Hukuku. 13. Bası, Ankara: Seçkin. s.509; Yamakoğlu/Karaçöp, s. 480; Altunkaya, s. 4. İş sözleşmesinin askıya alınması hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, S.

(1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi. Ankara: Savaş Yayınları, s. 3 vd.

- 3 Süzek (2021), s. 526; Süzek (1989), s. 97 vd.; Eyrenci ve diğerleri, s. 169-170; Canbolat, T., Kayırğan, H. (2020). Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 5, Sayı 1, s. 164; Altunkaya, s. 5.
- 4 Süzek (2021), s. 526; Süzek (1989), s. 97 vd.; Canbolat/Kayırğan, s. 164; Yamakoğlu/Karaçöp, s.480.
- 5 Süzek (2021), s. 529 vd.; Süzek (1989), s. 106 vd.; Eyrenci ve diğerleri, s. 169-170.
- 6 RG. T. 30.12.2020, S. 31350.
- 7 RG. T. 10.06.2003, S. 25134.
- 8 İşverene tanınan bu imkân, 4857 s. K. geçici m.10'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay ile sınırlanmış, ancak maddenin son fıkrasında Cumhurbaşkanının üç aylık süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkili olduğu hükmüne bağlanmıştır. Öte yandan, 7252 sayılı Kanun m.5 ile 4857 sayılı Kanun geçici m.10'un son fıkrasında değişiklik yapılarak Cumhurbaşkanının üç aylık süreyi, her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30.06.2021 tarihine kadar uzatmaya yetkili olduğu düzenlenmiştir. Nitekim en son 3930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile de söz konusu süre 30.06.2021'e kadar uzatılmıştır. Böylelikle 17 Nisan 2020'de başlayan ücretsiz izin uygulaması ve fesih yasağı on dört aydan uzun bir süre uygulanmıştır.

tün işçilere uygulanması⁹ ücretsiz izin olgusunun işçi bakımından sonuçlarını daha da güncel bir konu haline getirmiştir. Bununla birlikte, ücretsiz izin uygulamaları sadece iş sözleşmeden doğan haklar bakımından önemli değildir. Ücretsiz iznin aynı zamanda işçinin sosyal güvenlik hukukuna dair hakları açısından da önemli sonuçları bulunmaktadır. Oysa konuya dair akademik çalışmalar genellikle bireysel iş hukuku ekseninde dönmektedir. İşbu makalede ise ücretsiz iznin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁰ çerçevesinde sosyal sigortalar bakımından sonuçları ele alınacaktır. Bu bağlamda, çalışmamızın ilk bölümünde ücretsiz iznin prim ödeme gün sayısı bakımından genel sonuçlarına değinilmiş, ikinci bölümde kısa vadeli sigorta kolları bakımından, üçüncü bölümde de uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası bakımından sonuçları değerlendirilmiştir.

I. İşçinin Ücretsiz İzne Ayrılmasının Prim Ödeme Gün Sayısı Açısından Sonuçları

a. Ücretsiz İznin Prim Ödeme Gün Sayısına Etkisi

İş sözleşmesi ile çalışanlar kural olarak 5510 s.

9 Maddenin ilk fıkrasında 4857 sayılı Kanun'un kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş sözleşmesinin, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 4857 s. K. m.25/İ bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuata göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği de öngörülmüştür. İlgili hüküm nedeniyle birinci fıkrada düzenlenen fesih yasağı ile ikinci fıkrada düzenlenen ücretsiz izne çıkarma yetkisinin bir arada değerlendirilmesi gerektiği ve ücretsiz izne çıkarma yetkisinin, sadece 4857 s. İş Kanunu'na tabi işverenler ve işyerleriyle sınırlı olmadığı ifade edilmelidir.

10 RG. T. 16.06.2006, T. 26200.

K. m.4/f.1, a kapsamında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılırlar ve çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalı hak ve yükümlülükleri de başlar (5510 s. K. m.7/f.1, a). Kanun'da, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılığın, m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalılar için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren biteceği hükme bağlanmıştır (5510 s. K. m.9/f.1, a). Oysa ifade ettiğimiz üzere ücretsiz izinde iş sözleşmesi sona ermez, askıda kabul edilir¹¹.

İşçinin iş sözleşmesi askıdayken ücrete hak kazanmamasının sosyal sigortalar bakımından en temel sonucu, sözleşmenin askıda olduğu süre boyunca prim ödeme gün sayısının bulunmamasıdır. Esasen Kanun'da ücret ödenmemesinin prim ödeme gün sayısına etkisi açıkça düzenlenmemiştir; ancak prime esas kazancın ne şekilde hesaplanacağını açıklayan hükümden söz konusu sonuca ulaşılır. Zira primlerin hesabında dikkate alınacak günlük kazanç, sigortalının aylık prime esas kazancının otuzda biridir. Ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı ise, o aylık prime esas kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır (5510 s. K. m.80/f.1, g) ve sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda bunların prim ödeme gün sayılarını da gösterir (5510 s. K. m.80/f.1, h). Bununla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde (SSİY), 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamında sigortalı olup bir ay içinde tam çalışan ve buna göre ücret alan sigortalının prim ödeme gün sayısının, ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın otuz gün üzerinden bildirileceği hükme bağlanmıştır (m.100/f.2). Başka bir ifadeyle ilgili ay 28, 29, 30 ve 31 günden oluşsa dahi işçi ay boyunca tam süreli çalıştıysa prim ödeme gün sayısı otuz gün olarak kabul edilmelidir¹². Oysa sigortalının ücretsiz izinde olması sebebiyle çalışmadığı ve ücret almadığı aylarda prim ödeme

11 Süzek (2021), s. 521; Eyrenci ve diğerleri, s. 171; Akyiğit, s.509; Yamakoğlu/Karaçöp, s. 480; Altunkaya, s. 4.

12 Karakaş, İ. (2019). Sosyal Güvenlik El Kitabı.5. Baskı. Ankara: Gözlem Yayıncılık. s.350.

gün sayıları, ilgili aydaki gün sayısından, ücretsiz izinde geçen günlerin çıkarılması yoluyla bulunur¹³. Örneğin bir işçinin 2020/Şubat ayında on gün ücretsiz izinde olması halinde, söz konusu ayda yirmi dokuz gün bulunması ve sigortalının on gün eksik çalışmış olması sebebiyle ilgili ayda prim ödeme gün sayısı on dokuz olur¹⁴.

b. Ücretsiz İzin Döneminde Ücret Eklerinin Ödenmesinin Prim Ödeme Gün Sayısına Etkisi

Ücretsiz izinde prim ödeme gün sayısının belirlenmesinden başka, söz konusu dönemde ücret eklerinin ödenmesinin sonucu da konumuz açısından değerlendirilmelidir. Esasen yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, ücretsiz izin döneminde işçiye ücret ödenmez; ancak daha önce hak kazanılan ücret eklerinin ödeme tarihi, ücretsiz izin dönemine denk gelebilir. Bu durumda, genel olarak ücret eklerinin prime esas kazançta dahil edilmesini öngören 5510 s. K. m.80/f.1, a hükmü dikkate alınmalıdır. Anılan düzenlemede, m.4/f.1, a kapsamında sigortalı olanların prime esas kazançlarının hesabında, hak edilen ücretlerin yanı sıra, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların ve bu nitelikte olmak üzere idare veya yargı mercilerince verilen bir karar gereği sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamının esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Görüldüğü gibi, madde metninde ücret eklerinin prime esas kazançta dahil edilmesi gerektiği düzenlenmişse de konumuza ilişkin açık bir esasa yer verilmemiştir.

İncelediğimiz hukuki sorun bakımından 5510 s. K. m.80/f.1, d hükmü de göz önünde bulundurulmalıdır. Anılan hükümde de ücretlerin hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu düzenleme

uyarınca, diğer ödemeler de öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir; ancak ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda prime esas kazancın üst sınırının¹⁵ aşılmasından ötürü prime tabi tutulamayan ödemeler söz konusuysa bunlar, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere, üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir. Hükme göre, toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri ya da yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin iş sözleşmesinin askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, ilgili ödemeler prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilmelidir.

Görüldüğü üzere, ilgili düzenlemede, ücret eklerinin iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde ödenmesi halinde, bu ödemelerin hangi ayın prime esas kazancına dahil olduğu sınırlı bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu ödeme, toplu iş sözleşmesi düzeninde çalışan bir işyerinin işvereni yahut bir kamu idaresi tarafından yapılmıyorsa veya bir yargı kararına dayanmıyorsa, nasıl bir sonuca gidileceği hükümde öngörülmemiştir.

İşveren Uygulama Tebliği'ne göre ise, sigortalıların, ücretsiz izin, istirahat gibi çeşitli nedenlerle ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazançta dahil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapıldıysa, bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda prim ödeme gün sayısı bulunmadığı için, ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere sonraki ayların prime esas kazancına dahil edilmelidir. Ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmadığı durumlarda ise, ücret dışındaki bu ödemeler prime

13 İşveren Uygulama Tebliği, 2.1.2.3, a.

14 Karakaş, s. 350.

15 Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise on altı yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının yedi buçuk katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için üç katıdır (5510 s. K. m.82/f.1).

esas kazanca dahil edilmez¹⁶.

Kanaatimizce, 5510 s. K. m.80 hükmü, İşveren Uygulama Tebliği'nde benimsenen esaslara cevaz verecek açıklıkta değildir. Kanun koyucu ücret eki niteliğindeki ödemelerin ödendikleri ayın prime esas kazancına dahil olacağını genel bir kural olarak benimsemiş; iş sözleşmesinin askıda olduğu aylar için bu genel kuralın istisnasını, sadece toplu iş sözleşmesi düzeninde çalışan bir işyerinin işvereni yahut bir kamu idaresi tarafından yapılan veya bir yargı kararına dayanan ücret niteliğindeki ödemelere ilişkin öngörmüştür ve bu ödemelerin prim ödeme gün sayısının olduğu son ayın kazancına dahil edileceğini düzenlemiştir. Hükümde öngörülen genel kural gereği, sayılan durumlara girmeyen ücret eki ödemeleri ödendikleri ayın prime esas kazancına dahil edilmelidir. Öte yandan, eğer bu yaklaşım kabul edilirse ilgili aylarda sigortalının prime ödeme gün sayısının nasıl hesaplanacağı sorunu karşımıza çıkmaktadır. Zira yukarıda yer verdiğimiz 5510 s. K. m.80/f.1, g ve h hükümleri, prim ödeme gün sayısında, ücret ödenen günlerin dikkate alınacağını ortaya koymaktadır.

Belirtmek gerekir ki, bir istisnanın düzenlendiği 5510 s. K. m.80/f.1, d hükmünün tebliğ yoluyla genişletilmesinden, 5510 s. K. m.80/f.1, g ve h hükümlerinde yer verilen "ücret" ibaresinin geniş yorumlanması daha yerindedir. Zira kanun koyucu, ücret kavramını, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar" olarak tanımlanmıştır (5510 s. K. m.3/f.1-12); ancak ikramiye, prim gibi ücret eklerinin ücret kavramına dahil olduğuna açıkça yer vermemiştir. Bununla birlikte, her ne kadar açıkça ifade edilmese de süreklilik taşıyan parasal ödemelerin de ücret kavramı içerisinde değerlendirilmesi mümkündür. Yukarıda açıkladığımız üzere, 5510 s. K. m.80/f.1, g'de primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazancın sigortalının,

bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biri olduğu, ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki "bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış" sigortalının günlük kazancının, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu kuralın uygulanması için sigortalının hem bazı günler çalışmaması hem de kendisine bu günler için ücret ödenmemesi gerekir. Dolayısıyla sigortalı ay içinde bazı günler çalışmasa bile kendisine o günler için ücret ödendiye primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç yine sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biri olarak hesaplanacaktır. Başka bir ifadeyle Kanun'da yer alan ücret kavramının süreklilik taşıyan bütün parasal ödemeleri kapsayacak şekilde geniş yorumlanması halinde, ücretsiz izindeyken işçiye örneğin ikramiye ödenmesi durumunda, ilgili işçinin prime esas tutulacak günlük kazancı o ay içinde prime esas tutulan kazancın otuzda biri olacak, böylece prim ödeme gün sayısı da otuz olarak belirlenebilecektir; ancak İşveren Uygulama Tebliği dikkate alındığında¹⁷ SGK'nın mevcut yaklaşımının bu yönde olmadığını ve işçinin ay içerisinde çalışmadığı günler bulunması halinde prim ödeme gün sayısını, fiilen çalıştığı ve ücret aldığı gün üzerinden tespit ettiğini vurgulamak gerekir.

c. Ücretsiz İzin Prim Ödeme Gün Sayısının Bildirime ve Belgelendirilmesine Etkisi

Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısının, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilmesi gerekir (5510 s. K. m.86/f.4). Kanun'da sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi,

¹⁶ İşveren Uygulama Tebliği, 7.5.

¹⁷ Bkz. İşveren Uygulama Tebliği, 7.5.

saklanması ve diğer hususların Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmıştır (5510 s. K. m.86/f.4). SSIY m.102'de ise, prim ödeme gün sayılarının ve ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenlerinin de aylık prim ve hizmet belgesinde yer alması gerektiği ortaya konmuştur. Bu doğrultuda, işçilerin ücretsiz izinde olduğu süreler hem prim ödeme gün sayısı hem de çalışılmayan günlerin sebebi açısından işverenler tarafından yapılacak bildirimlerde önem arz etmektedir.

Ay içerisinde bazı iş günlerinde çalışmayan sigortalının eksik çalışma nedenleri, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kodlar verilerek suretiyle belirtilmiştir. İşveren, eksik gün nedenini söz konusu iki haneli kodları kullanarak bildirmelidir¹⁸. 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde ilgili kod ve sebepler "01- İstirahat, 03- Disiplin cezası, 04- Gözaltına alınma, 05- Tutukluluk, 06- Kısmi istihdam, 07- Puantaj kayıtları, 08- Grev, 09- Lokavt, 10- Genel hayatı etkileyen olaylar, 11- Doğal afet, 12- Birden fazla, 14- Diğer, 15- Devamsızlık, 16- Fesih tarihinde çalışmamış, 17- Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma, 18- Kısa çalışma ödeneği, 19- Ücretsiz doğum izni, 20- Ücretsiz yol izni, 21- Diğer ücretsiz izin, 22- 5434 SK ek 76, GM 192, 23- Yarım çalışma, 24- Yarım çalışma ve diğer nedenler, 25-Diğer belge/kanun türlerinden gün tamamlama, 26-Kısmi istihdama izin verilen yabancı uyruklu sigortalı, 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler, 28-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 GEÇ.10. MD), 29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer Nedenler" şeklinde düzenlenmiştir. 28 ve 29 numaralı kodlar 4857 s. K. geçici m.10'un yürürlüğünden sonra kabul edilmiştir. İşçi bakımından 4857 s. K. geçici m.10 kapsamında ücretsiz izne çıkarılmak dışında başka bir eksik gün kodunun da bulunması halinde "29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer Nedenler" kodu kullanılmalıdır¹⁹.

Görüldüğü gibi, ücretsiz izinler, ücretsiz doğum izni, ücretsiz yol izni, diğer ücretsiz izinler ve pandemi ücretsiz izni olmak üzere dört farklı

kodla ele alınmıştır.

Bilindiği üzere, hukukumuzda tek bir bireysel iş kanunu bulunmamaktadır. En fazla işçiyi kapsamına alan iş kanunu 4857 sayılı İş Kanunu'dur; ancak bu Kanun'un dışında 854 sayılı Deniz İş Kanunu²⁰ ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun²¹ (Basın İş Kanunu) da mevcuttur. Bu üç Kanun'un da kapsamında olmayan işçiler ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun²² (TBK) genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine tabidir²³. TBK ile Basın İş Kanunu'nda işçinin ücretsiz izne ayrılması ile ilgili özel düzenleme yoktur²⁴. Deniz İş Kanunu'nda ücretsiz izne ilişkin öngörülen yegâne düzenleme m.40'ta yer almaktadır. Hükmün altıncı fıkrası uyarınca bu Kanun'a tabi işçiler -Kanun'un lafzı ile gemiadamları- dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli yıllık izne ilişkin olarak yedi güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir.

4857 sayılı Kanun'da ise işçilere ücretsiz izin hakkı tanıyan iki madde mevcuttur. 4857 s. K. m.56/f.4 uyarınca, yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgeleriyle koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. 4857 s. K. m.74'te de ebeveyn olma halinde işçilere verilecek ücretsiz izinler öngörülmüştür. Madenin ilk fıkrasına göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak

20 RG. T. 29.04.1967, S. 12586.

21 RG. T. 20.06.1952, S. 8140.

22 RG. T. 04.02.2011, S. 27836.

23 Süzek (2021), s. 231; Eyrenci ve diğerleri, s. 55, Çelik ve diğerleri, s. 163 vd.; Sümer, H. H. (2020). İş Hukuku. 25. Basi. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 9; Akyiğit, s. 99.

24 Bununla birlikte, TBK m.409'a göre, "Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür." Görüldüğü üzere, ilgili düzenlemede işçiye özel bir ücretsiz izin imkânı tanınmamakta olup TBK kapsamındaki işçiler bakımından ücretsiz iznin sonuçlarına dair bir hüküm yer almaktadır.

18 Karakaş, s. 352.

19 Özdemir, s. 304.

üzere toplam on altı haftalık izni mevcuttur. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir²⁵. 6663 sayılı Kanunla²⁶ 2016 yılında fıkraya eklenen cümle ile doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullanılacağı ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren de sekiz hafta izin verileceği belirtilmiştir. 4857 s. K. m.74/f.6'ya göre ise, isteği halinde kadın işçiye, doğuma bağlı on altı haftalık izninin (çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık iznin) tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Hükümde bu iznin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verileceği de düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki 4857 s. K. m.74'ün son fıkrası uyarınca, bu madde hükümleri, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanmaktadır.

Eksik gün bildirimine ilişkin kodlardan "20- Ücretsiz yol izni", Deniz İş Kanunu m.40 ile 4857 s. K. m.56'da öngörülen yıllık izindeki ücretsiz yol iznini ifade etmektedir. 4857 s. K. m.74/f.6'da öngörülen altı aya kadar ücretsiz izni "19- Ücretsiz doğum izni" kodu ile bildirilmektedir. 4857 s. K. m.74/f.1'de öngörülen iznin hangi kod ile bildirileceği ise somut olaya göre değişiklik göstermektedir. Eğer ilgili izin hamile kadın işçi tarafından doğum sebebiyle kullanılıyorsa, ilgili doğuma yönelik sağlık raporu bulunacağı için eksik çalışma günleri "01 İstirahat" koduyla bildirilmektedir. Bu

25 İlgili fıkra da kadın işçinin sağlık durumu uygun olduğu takdirde isterse, doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceği; bu durumda, çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerine ekleneceği; kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak sürelerin, doğum sonrası sürelerine eklenmek suretiyle kullanılacağı da öngörülmüştür. Bunun yanı sıra maktu ücretle çalışanlar için ilgili bir ücretli izindir. Nitekim 4857 s. K. m.48/f.2'de bu durumda SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işçinin ücretinden mahsup edileceği ortaya konmuştur.

26 RG. T. 10.02.2016, S. 29620.

izin annenin vefatı sebebiyle babaya veriliyorsa yahut evlat edinme vesilesiyle kullanılıyorsa hangi kod üzerinden bildirim yapılacağına yönelik bir düzenleme ise bulunmamaktadır. Kanaatimizce ilgili izin annenin vefatından ötürü baba tarafından kullanılrsa da evlat edinme sebebiyle kullanılrsa da "19- Ücretsiz doğum izni" kodu tercih edilmelidir. Bu durumda "21- Diğer ücretsiz izin," kodunun daha yerinde olacağı düşünülebilirse de 21 no'lu kod kanuna dayanmayan ücretsiz izinler için öngörülmüş olup aşağıda detaylıca açıklayacağımız üzere SGK sigortalı hakları bakımından kanuna dayalı ücretsiz izinler ile kanuna dayanmayan ücretsiz izinler arasında ayırım yapılmaktadır. Nitekim 4857 s. K. m.74/f.2'de, ilk fıkrada yer alan izinler, baba tarafından kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın genel olarak "analık hâli izni" olarak adlandırılmıştır. Uygulamada da söz konusu izinler için "analık izni" ve "doğum izni" ibareleri tercih edilmektedir²⁷.

4857 s. K. m.74/f.2'de, ilk fıkrada öngörülen iznin 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 verileceği; çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleneceği ve çocuğun engelli doğması hâlinde bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı hükme bağlanmıştır; ancak bu düzenlemede öngörülen hususun ücretsiz izinden ziyade bir kısmı süreli çalışma imkanı olduğu belirtilmelidir²⁸. İşçiye, 4857 sayılı Kanun m.74/f.2 çerçevesinde haftalık

27 Bkz. Sözek (2021), 887; Çelik ve diğerleri, s. 863; Yamaoğlu/Karaçöp, s.487; Ulusoy T. (2017). Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum. Sayı 53. s.746; Yiğit Y., Topkaya S. (2017). Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. Cilt 6, Yıl 6, Sayı 14. s.59.

28 Sümer (2020), s. 161.

çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği adında bir ödenek de ödenmektedir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek m. 5)²⁹. Eksik gün bildirimine ilişkin kodlardan "23-Yarım çalışma" da 4857 s. K. m.74/f.2'de öngörülen imkândan yararlanan işçiler için kullanılmaktadır.

İşverenin eksik gün nedenlerini belgelendirmesi de gerekir. SSİY m.102/f.13'te eksik gün bildirim yapılan sigortalının durumunun hangi belgelerin ibrazıyla açıklanacağı düzenlenmiştir. Öngörülen belgeler arasında işçinin ücretsiz izinde olması ile ilişkili olanlar "b) Sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi", "e) Sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtları", "f) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği," şeklinde sıralanabilir³⁰. SSİY

m.102/f.14'e göre, on üçüncü fıkrada sayılan durumların dışındaki otuz günden az çalışılan sürelerle ait geçerli belgeleri belirlemeye Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir. 2020/20 sayılı SGK Genelgesi'nde, ücretsiz izin uygulamasında tarafların irade beyanının aranılması gerektiği için SGK tarafından ibrazı istenilen ücretsiz izin belgelerinde işveren veya işveren vekilinden birisinin imzası ile birlikte sigortalının da imzasının bulunması ve sigortalıların bir aydan fazla süreyle ücretsiz izin almaları halinde, ücretsiz izin belgesinde ücretsiz iznin geçerli olacağı sürenin açıklanması kaydıyla tek belge olarak ibraz edilen ücretsiz izin belgesinin/belgelerinin de kabul edileceği ifade edilmiştir³¹. Öte yandan, uygulamada 4857 s. K. geçici m.10 kapsamındaki ücretsiz izinler için SGK tarafından belge aranmadığı ve işveren beyanının yeterli bulunduğu da belirtilmelidir.

II. İşçinin Ücretsiz İzne Ayrılmasının Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Sonuçları

a. Sigortalılık Niteliği Açısından Ücretsiz İznin Sonuçları

aa. Mevzuattaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi

aaa. 5510 sayılı Kanun'daki düzenleme

Ücretsiz izin döneminde işçinin sosyal risklere karşı güvence altına alınıp alınmadığı incelen-

sına ilişkin belge, ç) Gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeler, d) Kısmi süreli çalışmalara ait sigortalı ve işverenin imzasını taşıyan yazılı iş sözleşmesi, g) İşe devamsızlığa ilişkin belgeler, ğ) İş sözleşmesinin fesh edildiği tarihte çalışılmadığına dair belge, h) Kısa çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge, i) 5434 sayılı Kanunun mülga ek 76 ve mülga geçici 192 nci maddelerine tabi olduğunu gösterir belge, j) Yarım çalışma ödeneği alındığına dair ilgili resmî makamlardan alınan belge, j) İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İSG-KATİP üzerinden alınan sözleşmeler".

31 2020/20 sayılı SGK Genelgesi, s. 109.

29 Hükme göre "Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır."

30 Hükümde öngörülen diğer belgeler şunlardır: "a) Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor, c) Sigortalıya tebliğ edilen disiplin cezası uygulama-

mesi gereken bir hukuki sorundur. Söz konusu hukuki sorun, çalışmamızda öncelikle kısa vadeli sigorta kolları bakımından ele alınmıştır. Bilindiği üzere, kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortasından oluşur (5510 sayılı Kanun m.3/f.1, IV). Bahsi geçen sosyal riskler açısından kişinin güvence altına alınıp alınmadığının belirlenmesi, her şeyden önce işçinin ücretsiz izin döneminde sigortalılık niteliğinin devam edip etmemesiyle ilgilidir. Bu bakımdan hukuki sorunun açıklığa kavuşturulmasında ilk olarak, işçinin ücretsiz izinde sigortalılık niteliğine sahip olup olmadığı değerlendirilmelidir.

Kanun'da ücretsiz izin döneminde iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası açısından sigortalılık niteliğinin sona erip ermediğine dair özel bir düzenleme yoktur. Her ne kadar özel bir düzenleme bulunmuyorsa da kanun koyucunun sigortalılık niteliğinin kazanılmasına ve yitirilmesine ilişkin benimsediği genel yaklaşım doğrultusunda sonuca ulaşmak mümkündür. İşçiler iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte, 5510 s. K. m.4/f.1, a çerçevesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının kapsamına dahil olurlar. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un sigortalılığın sona ermesine ilişkin 9. maddesinde açıkça kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılığın, 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamında sigortalı olanlar için iş sözleşmesi sona erdiği tarihten itibaren sonlanacağı hükme bağlanmıştır (m.9/f.1, a). Ücretsiz izinde iş sözleşmesinin sona ermediği ve devam ettiği³² dikkate alındığında, işçilerin ücretsiz izindeyken iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında olduğu, iş sözleşmesi sona erince de bu sigorta kolunun kapsamından çıkacağı kabul edilmelidir. Başka bir ifadeyle işçi ücretsiz izindeyken 5510 sayılı Kanun'da tanımlandığı şekliyle iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilebilecek bir sosyal riskle karşılaştığında, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından yapılan yardımlardan yararlanma imkânı elde edecektir. Hiç kuşkusuz işçinin veya

vefatı halinde hak sahiplerinin bu yardımlardan yararlanabilmesi için Kanun'da söz konusu yardımlara hak kazanmak için öngörülen koşullarının da yerine getirilmesi gerekir. Dolayısıyla burada sigortalılık niteliği bakımından yapılan tespit, işçinin ücretsiz izindeyken ilgili sigorta kolunun güvence sağladığı sosyal riskle karşılaşmasına ilişkin olduğu vurgulanmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından farklı biçimde, hastalık ve analık sigortasına ilişkin 5510 s. K. m.9/f.2'de özel düzenleme bulunmaktadır. Hüküm uyarınca "*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.*". Görüldüğü gibi ilgili fıkrada sadece kanundan doğan ücretsiz izin uygulamaları bakımından bir düzenleme getirmiştir. Esasen sadece 5510 s. K. m.9/f.2, a hükmünün lafzı dikkate alındığında, ücretsiz izin döneminin bittiği günü takip eden onuncu günden itibaren hastalık ve analık sigortası bakımından sigortalılık niteliğinin sona ereceği şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Ancak işçinin örneğin grevden sonra işine dönmeye rağmen sosyal sigortalar kapsamında çıkarılması, sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesi ve Kanun'un pek çok hükmü ile çelişki oluşturur. Dolayısıyla işçinin ücretsiz izni, grev yahut lokavt bittikten sonra on gün içerisinde iş ilişkisi kaldığı yerden devam ediyorsa, sigortalılık niteliğinin sona ermesinden bahsedilemez³³. Bu bakımdan 5510 s. K. m.9/f.2 hükmünde geçen geçen "*İlgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini*" ibaresini kanundan doğan ücretsiz izin, grev ve lokavtta sigortalılık ilişkisinin devam ettiği yönünde bir vurgu olarak anlamak gerekir.

İfade ettiğimiz üzere, kanundan kaynaklan-

32 Süzek (2021), s. 521; Süzek (1989), s. 97 vd.; Eyrenci ve diğerleri, s. 169-170; Yamakoğlu/Karaçöp, s. 480; Altunkaya, s. 4.

33 Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku. 18. Basi. İstanbul: Beta., s. 175.

mayan ve tarafların anlaşmasına dayanan ücretsiz izin uygulamaları açısından 5510 s. K. m.9/f.2 hükmünde özel bir düzenleme mevcut olmayıp söz konusu fıkra, diğer bütün haller için birinci fıkraya atıf yapmakla yetinmiştir. O halde, tarafların anlaşarak başlattığı ücretsiz izin döneminde hastalık ve analık sigortası açısından sigortalılık niteliğinin yitirildiği kabul edilemez. Zira 5510 s. K. m. m.9/f.2, b'de yer alan *diğer haller* ifadesine, tarafların anlaşarak uyguladıkları ücretsiz izin uygulamaları da dahil olmalıdır. Bu bakımdan iş sözleşmesi, işçi ve işverenin anlaşarak uygulamaya koyduğu ücretsiz izin bittikten sonra sona erse dahi işçi, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından farklı olarak analık ve hastalık sigortası kapsamında hemen çıkmamakta, on gün daha bu sigorta kollarından yapılan yardımlardan yararlanabilmektedir. Dolayısıyla esasen ücretsiz iznin kanuna yahut işçi ve işverenin anlaşmasına dayanması arasında bir fark mevcut değildir. Bu husus da 5510 s. K. m.9/f.2'de ücretsiz izinler bakımından yapılan ayrımı gereksiz kılmaktadır. Ne yazık ki maddelerin lafzına ilişkin Kanun'un genelinde yer alan özensizlik bu madde de kendini göstermektedir.

bbb. İkincil Mevzuattaki Düzenleme

İlgili konu SSİY'nin "*Sigortalılığın sona ermesi ve bildirim yükümlülüğü*" kenar başlıklı 14. maddesinde düzenlenmiştir. Hükmün ilk fıkrasında 5510 s. K. m.9/f.1'deki genel kurala yer verilmiş ve 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalılar için sigortalılığın iş sözleşmesinin sonlanması ile sona ereceği ortaya konmuştur. Ücretsiz izin ise SSİY m.14'ün dördüncü ve yedinci fıkrası olmak üzere iki farklı fıkrasında ele alınmıştır. SSİY m.14/f.7'de, yukarıda açıkladığımız 5510 s. K. m.9/f.2'de hastalık ve analık sigortasına ilişkin özel düzenleme tekrar edilmiştir. SSİY m.14/f.4 ise esasen kısmi sigortalılara ilişkin düzenlemeler içermektedir. Zira bu fıkra "*Kanunun 5 inci maddesi gereği bazı sigorta kollarına tabi tutulanlardan*" şeklinde bir ibare ile başlamaktadır³⁴. Fıkranın ikinci cümle-

sinde ise, "*Ayrıca Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi 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 durdurulur. Ancak ilgili kanununda belirtilen ücretsiz izin halinde ise iznin sona erdiği tarih itibarıyla sigortalılığı durdurulur.*" hükmü öngörülmüştür.

Belirtmek gerekir ki, SSİY m.14/f.4'ün ikinci cümlesinde öngörülen hüküm pek çok yönden açıklamaya muhtaçtır. Öncelikle bu düzenlemenin sadece kısmi sigortalıları mı ilgilendirdiği yoksa bütün sigortalılara mı uygulanacağı belirlenmelidir. Zira hükümde "*Ayrıca Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için*" şeklinde, 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalıların tamamını ilgilendirdi-

bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların sigortalılığı çalışmaları sona erdiği veya işlerine son verildikleri tarihten itibaren sona erer ve bu tarih, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunca,

b) Kanunun 5 inci maddesinin (b) bendine tabi olanların sigortalılığı mesleki ve teknik eğitimin, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitiminin, stajın veya bursun bittiği tarihten itibaren sona erer ve bu tarih Milli Eğitim Bakanlığı, öğrencilerin eğitim gördükleri okullar, yüksek öğretim kurumları, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler için projenin yürütüldüğü kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversitelerce,

c) Harp malûlleri ile 3713 veya 2330 sayılı kanunlara göre vazife malûllüğü aylığı bağlanmış olanlardan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları, sigortalı çalışmalarının sona erdiği tarihten itibaren sona erer ve bu tarih, işverenlerince,

ç) Harp malûlleri ile 3713 veya 2330 sayılı kanunlara göre vazife malûllüğü aylığı bağlanmış olanlardan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlardan uzun vadeli sigorta kollarına tabi olup bu sigorta kollarından çıkmak isteyenler hakkında isteklerine dair yazılı taleplerini takip eden ayın başından itibaren sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanmaya devam edilir ve bu tarih, işverenlerince, on gün içinde Kuruma e-sigorta yoluyla bildirilir."

³⁴ Fıkra bu düzenlemeden önce şu hüküm bulunmaktadır: "*a) Ceza infaz kurumları ile tutukevleri*

ği sonucuna ulaşabileceğimiz genel bir ibare yer alsada ifade ettiğimiz gibi, esasen SSİY m.14/f.4, 5510 s. K. m.5 kapsamında kısmi sigortalılara ilişkindir. Eğer bu fıkranın sadece kısmi sigortalıları ilgilendirmediği sonucuna ulaşırsa ilgili düzenleme SSİY m.14/f.7 ile birlikte değerlendirildiğinde, işçinin yol izni ve diğer ücretsiz izinlerde en son priminin ilişkin olduğu tarih itibarıyla iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından sigortalılığın durdurulacağı, ancak on gün daha hastalık ve analık sigortasından yararlanacağı; yol izni dışında "ilgili kanununda belirtilen ücretsiz izin halinde ise" kısa vadeli sigorta kollarının tamamından yararlanmaya devam edeceği anlaşılmaktadır.

Yukarıda açıkladığımız üzere, ücretsiz yol izni, İş Kanunu'nda ve Deniz İş Kanunu'nda düzenlenmektedir. Başka bir ifadeyle kanuna dayanmaktadır. Yönetmelik'te ücretsiz yol izninin neden diğer kanuna dayanan ücretsiz izinlerden ayrı tutulduğunu anlamak mümkün değildir. Keza maddede yer alan "ilgili kanun" ibaresi de açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira her ne kadar Yönetmelik m.4/f.1, 1'da, Yönetmelik'te geçen "kanun" ibaresinin 5510 sayılı Kanun'u ifade ettiği ortaya konsa da 5510 sayılı Kanun'da m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalılar bakımından ücretsiz izne ilişkin özel düzenleme bulunmamaktadır. Keza 5510 s. K. m.9/f.2'de "ilgili kanun" değil "ilgili kanunlar" ibaresine yer verilmiştir. Sigortalılığın durdurulmasından ne anlaşılması gerektiği de açık değildir. Öte yandan, SSİY m.14'ün "Sigortalılığın sona ermesi ve bildirim yükümlülüğü" şeklindeki kenar başlığı dikkate alındığında, sigortalılığın durdurulması ile kastedilenin sigortalılığın sona ermesi olduğu anlaşılır.

Sigortalılık niteliği bakımından ücretsiz iznin sonuçları SSİY dışında, 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi'nde de "6.10. Sigortalılığın Sona Ermesi" başlığı altında ele alınmıştır. SSİY m.14'te olduğu gibi, Genelge'de de öncelikle 5510 s. K. m.9'da yer alan sigortalılığın, 5510 s. K. m.4/f.1,a kapsamındaki sigortalılar için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren sona ereceği; ancak hastalık ve analık sigortasına iliş-

kin hükümlerin uygulanmasında sigortalılığın, ilgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini, diğer hallerde ise 5510 s. K. m.9/f.1'de belirtilen tarihleri takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılacağına ilişkin düzenleme tekrar edilmiştir³⁵. Bununla birlikte, Genelge'ye göre, ücretsiz izinlerin tespitinde 4857 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri dikkate alınmalıdır. Genelge'de kanuni zorunluluk dışında gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse sigortalı ile işveren arasındaki sözleşme gibi düzenleyici tasarruflarla kararlaştırılan ücretsiz izin sürelerinin kabulünün mümkün olmadığı ifade edilmiştir³⁶. Genelge'de ayrıca 4857 s. K. m.56'da dört güne kadar ücretsiz yol izninin, m.74'te ise altı aya kadar ücretsiz doğum izninin öngörüldüğü ve Kanun'da bu sürelerin haricinde ücretsiz izin düzenlenmesine yer verilmediği belirtildikten sonra, 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalıların yukarıda açıklandığı şekilde yasal ücretsiz izinli sayıldıkları dönemde sağlık hizmet sunucuları tarafından kendilerine istirahat raporu verilmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabileceği ve bu kişiler için işverenlerince çalışılmadığına dair bildirim yapılmasına gerek olmadığı belirtilmiştir³⁷.

Son olarak Genelge'de, SSİY m.14/f.'teki, yukarıda değindiğimiz "Ayrıca Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar" şekline başlayan düzenlemeye yer verilmiş ve akabinde şu açıklamalar yapılmıştır: "Buna göre, APHB'de (aylık prim ve hizmet belgesinde) "e "(4)-gözüaltına alınma, (5)-tutukluluk, (6)- kısmi istihdam, (7)- puantaj kayıtları, (14)-diğer, (15)-devamsızlık, (16)-fesih tarihinde çalışmamış, (20)-ücretsiz yol izni, (21)-diğer ücretsiz izin, (23)-yarım çalışma, (24)-yarım çalışma ve diğer nedenler" eksik gün nedeni olarak bildirilen ve bu

35 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi, 6.10., s. 61.

36 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi, 6.10., s. 61.

37 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi, 6.10., s. 61.

aylarda gün ve kazanç bildirilmeyen sigortalılar için en son primin ilişkin olduğu tarih itibariyle sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılacaktır. Bunların dışında kalan eksik gün nedenlerinde gün ve kazanç bildirilmemesi halinde de sigortalılık niteliği devam edecektir.”³⁸.

Belirtmek gerekir ki, Genelge'den, SGK'nın yurarda yer verdiğimiz SSİY m.14/f.4'teki hükmü sadece kısmi sigortalıları kapsama alacak şekilde yorumlamadığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, Genelge'de yer alan açıklamalar çelişkilidir. Daha önce ifade ettiğimiz gibi, Genelge'de öncelikle ücretsiz izinler bakımından 4857 sayılı Kanun'un dikkate alınacağı, 4857 s. K. m. m.56 kapsamında ücretsiz yol izni ile m.74 kapsamında ücretsiz doğum izninden yararlananların bu süre içerisinde sağlık hizmet sunucuları tarafından kendilerine istirahat raporu verilmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabileceği ifade edilmiştir. Sonrasında ise hakkında“(20)-ücretsiz yol izni” koduyla bildirim yapılan sigortalıların en son primin ilişkin olduğu tarih itibariyle sigortalılık niteliği yitirilmiş sayılacağı ortaya konmuştur.

Sonuç olarak Genelge uyarınca, işçinin ücretsiz izni kanuna dayanmıyorsa, sigortalı hakkında en son prim ödenen tarih itibariyle kural olarak sigortalılığın sona ereceği ve sigortalının iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında çıkacağı; ama on gün daha hastalık ve analık sigortasından yararlanabileceği açıktır. Genelge'de bu hususa ilişkin şu örnek verilmiştir: “Sigortalının en son çalıştığı işvereni tarafından 31/12/2015 tarihinde 30 günlük prim bildirilmiştir. Sigortalı 01/01/2016 tarihinde (ilgili kanunlarında belirtilmeyen nitelikte) ücretsiz izne ayrılmıştır. Bu sigortalının kısa vadeli sigortalar bakımından sigortalılık niteliği en son primin bildirildiği günü takip eden 10/01/2016 tarihi itibariyle sona erdiğinden, bu tarih itibariyle alacağı istirahat raporlarına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. 01/01/2016 ve 09/01/2016 (dahil) tarihleri arasında alacağı is-

tirahat raporlarına ise geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir”³⁹.

Esasen Genelge'de verilen örnek de yanıltıcıdır. İlgili örnekte genel olarak istirahat raporu ve geçici iş göremezlik ödeneğinden bahsedilmiştir, ancak Genelge'de benimsenen esaslar gereği, somut olayda sigortalı 01.01.2016 tarihinde kanunda öngörülmemen nitelikte ücretsiz izne ayrıldığı için bu tarih itibariyle iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında çıkmaktadır; ancak on gün daha analık ve hastalık sigortasından yapılan yardımlardan yararlanabilir. Dolayısıyla örnekte bahsedilen, 01/01/2016 ve 09/01/2016 (dahil) tarihleri arasında sigortalının alacağı istirahat raporları ancak analık veya hastalık haline⁴⁰ ilişkin olursa sigortalıya bu tarihler arasında analık veya hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi mümkündür.

Genelge'ye göre, işçinin 4857 s. K. m.74 uyarınca ücretsiz doğum izninden yararlandığı sırada bütün kısa vadeli sigorta kollarının kapsamında olduğuna ve bu sigorta kollarından yapılan yardımlardan faydalanabileceğine de bir şüphe bulunmamaktadır; ancak ücretsiz yol izni bakımından Genelge'de yapılan hangi açıklamanın esas alınacağı belirsizdir. Keza Genelge 4857 s. K. m.74/f.1'de yer alan analık izninin, ananın vefatı halinde doğum sonrası kullanılmayan kısmının babaya kullandırılması ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kullanılan sekiz hafta analık hâli iznini de göz ardı etmiştir. Yukarıda ifade ettiğimiz

39 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi, 6.10., s. 62.

40 5510 s. K. m.4/f.1, a ve b bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir. 5510 s. K. m.4/f.1, a ve b bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir (5510 s. K. m.15).

38 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi, 6.10., s. 61, 62.

üzere, kanaatimizce bu izinlerde “ücretsiz doğum izni” olarak ele alınmalıdır. Ücretsiz yol iznine ilişkin çelişkili ifadeler, 4857 sayılı Kanun’a eklenen geçici madde 10’a dayalı ücretsiz izinlerin nasıl değerlendirileceğini de belirsizleştirmektedir. Genelge’de yer alan, ücretsiz izinlerin tespitinde 4857 sayılı Kanun’un ilgili maddelerinin dikkate alınacağına ilişkin açıklama göz önüne alınacak olursa, 4857 sayılı K. geçici m. 10’a dayalı ücretsiz izinler esnasında da işçinin bütün kısa vadeli sigorta kollarından yararlanacağı sonucuna ulaşılmalıdır.

Kanaatimizce, Yönetmelik ve Genelge’de öngörülen düzenlemeler 5510 s. K. m.9’a aykırıdır. İlgili maddede benimsenen ilkeler, ücretsiz izinler bakımından Yönetmelik ve Genelge’de gidilen ayrıma imkân tanımamaktadır. Hiç şüphesiz sosyal sigorta ilişkisinin yitirilmesi sonucu doğuran ve sosyal sigorta haklarına önemli kısıtlamalar getiren böylesi bir düzenlemenin tereddüde yer vermeyecek bir şekilde Kanun’da yer alması gerekir. Bir an için ücretsiz izinlerin sonuçları açısından ayrıma gidilebileceği düşünülse de, SSIY m.14/f.4’te, “*ilgili kanun*” ibaresinin kullanılmasına ve Genelge’de de sadece 4857 sayılı İş Kanunu’nun esas alınmasına, ama bu açıklamaya rağmen yol izninin de ayırık tutulmasına ve 4857 s. K m.74/f.1’in göz ardı edilmesine makul bir gerekçe bulmak da mümkün değildir. Kanuna dayanan ücretsiz izinler bakımından sadece 4857 sayılı Kanun’un dikkate alınması, Anayasa ile güvence altına alınan eşitlik ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, ilgili hususta sadece 5510 s. K. m.9 hükmü dikkate alınarak işçilerin kanuna dayansın ya da dayanmasın ücretsiz izinde oldukları sürede bütün kısa vadeli sigorta kollarının kapsamında oldukları, iş sözleşmesi sona erince iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının kapsamından çıktıkları, ancak on gün daha hastalık ve analık sigortası yardımlarından yararlanabilecekleri kabul edilmelidir.

bb. Yargıtay Uygulamasının Değerlendirilmesi

İşçinin ücretsiz izinde sigortalılık niteliğini haiz

olup olmaması hususunda çok fazla Yargıtay kararı bulunmamaktadır. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına konu olayda, davacı kadın sigortalının doğum öncesi çalıştığı işyerinden 01.11.2005 – 30.01.2009 tarihleri arasında çalışmaları kesintisiz olarak Kuruma bildirilmiştir; ancak 01.02.2009 tarihinden itibaren herhangi bir çalışması yoktur. 07.07.2009 – 31.08.2009 tarihleri arasında istirahatli olan, 21.08.2009 tarihinde canlı bir kız çocuğu dünyaya getiren ve 21.08.2009 – 15.10.2009 tarihleri arasında tekrardan istirahatli olan davacının, 16.10.2009 tarihinde iş sözleşmesi ekonomik kriz nedeniyle feshedilmiş, davacı 02.11.2009 tarihinde geçici iş göremezlik ödeneği ödemesi amacıyla Kuruma başvurmuş, Kurum tarafından 30.01.2009 tarihinden itibaren herhangi bir çalışmasının bulunmadığı ve doğum iznine 07.07.2009 tarihinde ayrıldığı belirtilerek 5510 sayılı Kanun’un 9. maddesi gereğince sigortalılık niteliğini yitirdiğinden bahisle istemi reddedilmiştir⁴¹.

Yüksek Mahkeme’ye göre, “*yasada açıkça düzenlenmiş olmamakla birlikte, işveren tarafından verilen ve işçinin açık veya örtülü biçimde kabul ettiği “ücretsiz izin” uygulaması durumunda da iş sözleşmesi askıya alınmış olur. İş akdinin askıya alınması temelde işçinin iş görme edimini kusursuz geçici ifa imkansızlığı içine düşmesi sonucunda doğar. İşçinin kusursuz da olsa iş görme borcunu ifada gecikmesi objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralları gereği kabul edilemeyecek kadar uzarsa, diğer deyişle gecikme çekilmez hale gelirse işveren fesih hakkını elde eder. O halde, bu durumda işverenin haklı nedenle fesih hakkı işçinin kusursuz temerrüde düştüğü anda (veya kendisine tanınan bir mehil sonunda) değil, ancak objektif iyiniyet ve dürüstlük kuralları gereği beklenilmesi gereken sürenin sonunda doğmuş olur. Bazı durumlarda geçici kusursuz ifa imkansızlığı nedeniyle askı süresi yani işverenin işçinin iş görme edimini yerine getirmesini ne kadar süre beklemesi gerekeceği iş yasalarında açıkça belirtilmiştir. Yasada böyle bir*

41 Yarg. 10. HD. E. 2011/4858, K. 2013/12512, T. 5.6.2013, www.legalbank.net.

süre öngörülmemişse, askı döneminin sınırını iyi niyet ve dürüstlük kuralları oluşturur. Bu durumda iş ilişkisine devam eden işveren açısından dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale gelirse haklı nedenle fesih hakkı doğar.”

İlgili kararda Yargıtay işçinin sigortalılık niteliğini yitirdiğini kabul ettiği için, yukarıda ifade ettiğimiz hususun aksine bir sonuca ulaştığı düşünülebilir; ancak Yargıtay bu kararında işçinin ücretsiz izinde olduğunu, yani iş sözleşmesinin askıya alındığını kabul etmediğinden ötürü davayı reddetmiştir. Zira Yargıtay’a göre, işverence 01.02.2009 – 07.07.2009 tarihleri arasında verilen izin, iş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için gerekli şartlara sahip olmayıp ücretsiz izin niteliğinde değildir. Yargıtay davacının iş sözleşmesinin, fesih tarihi olan 16.10.2009 tarihinde değil, 01.02.2009 tarihinde sona erdiği sonucuna ulaşmış ve iş sözleşmesi 01.02.2009 tarihinde sona erdiği için sigortalılık niteliğini yitirdiğini, bu sebeple de doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanamayacağını açıklamıştır. Oysa Yargıtay’ın bu olayda basitçe ilgili sürenin yasadan doğan bir ücretsiz izin olmaması sebebiyle işçinin geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamayacağı sonucuna varması da mümkündür. Kanaatimizce Yargıtay’ın söz konusu yaklaşımı, işçilerin kanuni dayanağı olmayan ve işverenle anlaşması sonucu gerçekleşen ücretsiz izin uygulamaları esnasında da analık sigortası kapsamında verilen geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabileceklerini ortaya koymaktadır. Hiç kuşkusuz, kısa vadeli sigorta kollarından verilen bütün yardımlar için aynı sonuca ulaşmak gerekir.

Nitekim Yargıtay başka bir kararında da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Bu karara konu olayda, kadın sigortalı, doğum öncesi çalıştığı dava dışı işyerinden 06.02.2012-28.05.2012 tarihleri arasında analık geçici iş göremezlik istirahati almış, Ocak ayında en son primi 21.01.2012’de ödenmiş, davalı Kurumca son priminin ödendiği tarihten itibaren on günden fazla süre geçmesi sebebiyle sigortalılık niteliğinin kaybedildiğinden bahisle

analık geçici iş göremezlik ödeneği talebi reddedilmiştir. Davacı sömestr tatili sebebiyle çalışmadığını ve iş sözleşmesinin askıda bulunduğunu iddia etmiştir. Yargıtay ise kararında öncelikle 5510 s. K. m.9’a ve m.18’e değinmiş, sonra iş sözleşmesinin askıya alınmasının teorik temellerinden bahsetmiş ve 5510 s. Kanun’un 9. maddesi gereğince, m.4/f.1, a kapsamında çalışan sigortalının iş sözleşmesinin sona erip ermediğinin, işyerinde sömestr tatili sebebiyle faaliyete ara verilip verilmediğinin, faaliyete ara verilmişse davacının iş sözleşmesinin askıda olup olmadığı ya da feshedilip feshedilmediğinin irdelenmesi gerektiğini, 5510 s. K. m.18, c gereğince, ancak “sigortalı kadının” geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması mümkün olduğunu, belirtilen nedenlerle davacının iş sözleşmesinin sona erip ermediği yöntemince araştırılıp incelenmeksizin davanın reddine karar verildiğini ifade ederek ek-sik incelemeden ötürü hükmü bozmuştur⁴².

Yukarıda açıkladığımız üzere, SSİY m.14/f.4’te “ilgili kanunda” belirtilmeyen, 2016/21 sayılı Genelge’de ise 4857 sayılı Kanun’a dayanmayan ücretsiz izinler ile iş sözleşmesinin sona ermesinin, kısa vadeli sosyal sigortalar bakımından aynı sonucu doğurduğu ortaya konmuştur. Söz konusu karara konu olayda işçinin kullandığı ücretsiz izin ne 4857 sayılı Kanun’a ne de başka bir kanuna dayanmaktadır; ancak Yargıtay yine de yerel mahkeme kararını onamamış ve iş sözleşmesinin askıda olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Nitekim öğretide de Yargıtay’ın bu kararı, Yüksek Mahkeme’nin sömestr tatilinde iş sözleşmesinin askıda olabileceği ve işçinin geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabileceği sonucuna ulaştığı şeklinde yorumlanmıştır⁴³.

Keza Yüksek Mahkeme, 506 sayılı Kanun döneminde verdiği, davacının ücretsiz izinli iken

42 Yarg. 10. HD. E. 2014/9904, K. 2015/12521, T. 23.6.2015, www.legalbank.net. Kararın yerinde olduğu hakkında bkz. Aydın, U. (2017). Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri. Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer: İstanbul 25-26 Kasım 2016. İstanbul: Beta. s. 740.

43 Aydın (2017), s. 740.

sağlık raporu aldığı dönemde Kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin davacıdan tahsiline ilişkin Kurum işleminin iptali ile davacının davalı Kuruma borçlu olmadığına tespitine ilişkin bir kararında da açıkça ücretsiz izin süresi boyunca iş sözleşmesinin askıda kaldığını ve geçerliliğini koruduğunu, dolayısıyla sigortalılık niteliğinin de devam edeceğini ortaya koymuştur⁴⁴. Yargıtay'a göre, "Konuya ilişkin yasal düzenleme bulunmaması, işçi ve işverenin ücretsiz izin konusunda anlaşmalarına engel oluşturmadığı gibi; somut olayda olduğu gibi, ücretsiz izinli olarak çalışılmadan geçen günlerde, tarafların karşılıklı iradeleriyle hizmet akdini devam ettirmek istedikleri, diğer bir anlatımla aralarındaki sözleşmeyi fesih etmedikleri, askıya alındığı, bunun yanında sözleşmenin diğer edimlerinin ise, ayakta olduğu görülmektedir. Zira, ücretsiz izin teklifi kabul edildiğinde hizmet akdi askıya alınmakta, bu gibi durumlarda temel borçların dışında kalan işçinin sadakat (ahlaki iyi niyet kurallarına uyulması ve benzeri), işverenin de işçiyi gözetme vb. gibi yan borçları devam etmektedir. Şu halde, ücretsiz izin süresi boyunca hizmet akdinin askıda kaldığı ve geçerliliğini koruduğunun kabulü zorunludur. Nitekim, 506 sayılı Kanununun 107/2'nci maddesinde, sigortalılık niteliğinin yitirilmiş sayılmasının başlangıcı belirlenirken, ücretsiz izin süresinin sona ermesini izleyen onuncu gün esas alınmıştır."⁴⁵

İlgili karara konu olaydaki ücretsiz izin, ücretsiz yol izni yahut doğum izni değildir ve 506 sayılı Kanun'un 107. maddesinde de 5510 sayılı Kanun'a benzer şekilde "2 nci maddede belirtilen sigortalılardan hastalık ve analık sigortalarının uygulanmasında ödenen primlerin ilişkin olduğu günü takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır. Ancak, sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde sigortalılık niteliği bu sürelerin sona ermesini takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır." hükmü yer almaktadır.

44 Yarg. 10. HD. E. 2010/4114, K. 2011/13072, T. 4.10.2011, www.legalbank.net.

45 Yarg. 10. HD. E. 2010/4114, K. 2011/13072, T. 4.10.2011, www.legalbank.net.

Daha önce ifade ettiğimiz üzere, kısa vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek için, öncelikle kısa vadeli sigorta kollarının kapsamında olmak gerekir. Kanaatimizce Yargıtay bu kararlarında ücretsiz izinde geçen sürelerde işçilerin kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan faydalanabileceği görüşünde olduğunu ortaya koymuştur ve 5510 s. K. m.9'u sigortalılar lehine yorumlamıştır.

b. Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanma Koşulları Bakımından Ücretsiz İzinin Sonuçları

Yukarıda da açıkladığımız gibi, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan faydalanabilmek için öncelikle kısa vadeli sigorta kolları kapsamında olmak, başka bir ifadeyle sigortalılık niteliğini haiz olmak gerekir. Dolayısıyla sigortalılık niteliği de esasen kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma koşulları içerisinde yer almaktadır. Bununla birlikte ilgili husus yukarıda ele alındığı için bu başlık altında ücretsiz izin olgusu, söz konusu yardımların diğer koşulları bakımından değerlendirilmiştir.

Bilindiği üzere, sigortalılara iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, hak sahiplerine ölüm geliri, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği yardımları yapılır. Hastalık sigortasından geçici iş göremezliği ödeneği verilirken, analık sigortasında ise geçici iş göremezlik ödeneği ile emzirme ödeneği yardımları sağlanır (5510 s. K. m. 16) ⁴⁶. İşçinin (m.4/f.1-a kapsamındaki sigortalının) hastalık ve analık sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için doğum ve hastalık sebebiyle iş göremezliğin başladığı

46 Kısa vadeli sigorta kollarından yapılan yardımlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Tuncay, C., Ekmekçi, Ö. (2019). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 20. Bası. İstanbul: Beta. s. 425 vd.; Güzel ve diğerleri, s. 389 vd.; Sümer, H. H. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku. 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 162 vd.; Uşan, F., Erdoğan, C. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 388 vd.

tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmesi gerekir (5510 s. K. m.18). Keza işçinin analık sigortasından emzirme ödeneğine hak kazanabilmesi için de hakkında doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gerekir (5510 s. K. m.16). 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalılar bakımından iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan yardımlar için ise belirli bir süre kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması koşulu öngörülmemiştir⁴⁷.

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, ücretsiz izin sürelerinde prim ödeme gün sayısı yoktur. Dolayısıyla ücretsiz iznin kısa vadeli sigorta kollarından yapılan yardımlara hak kazanma koşulları bakımından temel etkisi, belirli oranda prim ödeme gün sayısının arandığı hastalık ve analık sigortasında, söz konusu prim ödeme gün sayısını koşulunu yerine getirmeyi zorlaştırmasıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları bakımından bu yönde bir koşul aranmadığı için ücretsiz iznin bu sigorta kolundan yapılan yardımların koşullarına etkisi bulunmamaktadır.

Ücretsiz iznin 5510 s. K. m.16 ve m.18'de geçen bir yıllık sürelerin hesabında dikkate alınıp alınmayacağıın tespiti için ise 5510 s. K. m.24 hükmü ele alınmalıdır. Her ne kadar söz konusu maddenin kenar başlığı "*Kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan süreler*" olsa da bu mad-

de, prim ödeme gün sayısının arandığı bir yılın nasıl hesaplanacağına ilişkin olduğu için, esasen analık ve hastalık sigortalarını ilgilendirmektedir. Madde uyarınca, kısa vadeli sigorta kolları bakımından herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi, hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre, geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre ve sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre m.18'de belirtilen çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı yahut doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz. Hükmün karşıt anlamından madde de sayılan durumlara girmemesi halinde, işçinin ücretsiz izinde geçen sürelerinin, bahsedilen bir yılın hesabında dikkate alınacağı anlaşılmaktadır.

Son olarak ifade edelim ki 4857 sayılı Kanun geçici madde 10'un kabulü ile birlikte bu hüküm, işvereni tarafından ücretsiz izne çıkarılan işçilerin analık ve hastalık sigortasından sağlanan haklardan yararlanmasını fiilen imkânsız hale getirmiş olup kanun değişikliği ile en azından 4857 s. K. geçici m. 10 kapsamında ücretsiz izne çıkarılanlar için özel düzenleme öngörülmesi ve bu sürenin bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmeliydi. Zira diğer ücretsiz izinlerden farklı olarak 4857 s. K. geçici m.10 kapsamında işçiler, işverenlerin tek taraflı iradesiyle izne çıkarıldılar ve 17.04.2020'de başlayan ücretsiz izin uygulaması 30.06.2021'e kadar devam etti⁴⁸.

47 Bununla birlikte, kısmi sigortalılar içerisinde yer alan tarım ve orman işlerinde süresiz çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından özel düzenleme bulunmaktadır. 5510 s. K. ek m.5'e göre, tarım ve orman işlerinde süresiz çalışanların, 5510 s. K. ek m.9'a göre de ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalışıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanların, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranır.

48 Daha önce açıkladığımız üzere, işverene tanınan bu imkân, 4857 s. K. geçici m.10'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay ile sınırlandırılmış, ancak maddenin son fıkrasında Cumhurbaşkanının üç aylık süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkili olduğu hükme bağlanmıştır. Öte yandan, 7252 sayılı Kanun m.5 ile 4857 sayılı Kanun geçici m.10'un son fıkrasında değişiklik yapılarak Cumhurbaşkanının üç aylık süreyi, her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30.06.2021 tarihine kadar uzatmaya yetkili olduğu düzenlenmiştir. Nitekim en son 3930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile de söz konusu süre 30.06.2021'e kadar uzatılmıştır. Böylelikle 17 Nisan 2020'de başlayan ücretsiz izin uygulaması ve fesih yasağı on dört aydan uzun bir süre uygulanmıştır.

III. İşçinin Ücretsiz İzne Ayrılmasının Diğer Sigorta Kolları Açısından Sonuçları

a. Ücretsiz İznin Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Sonuçları

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, ücretsiz izin döneminde işçinin sosyal risklere karşı güvence altına alınıp alınmadığı, incelenmesi gereken bir hukuki sorundur. Bu sorun, uzun vadeli sigorta kolları bağlamında da değerlendirilmelidir. Bilindiği gibi, uzun vadeli sigorta kolları, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını kapsar (5510 s. K. m.3/f.1, 5). 5510 s. K. m.26 uyarınca malullük sigortasından malullük aylığı, m.28 uyarınca yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığı ve toptan ödeme, m.32 uyarınca ölüm sigortasından ölüm aylığı, toptan ödeme, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği verilir. Kanun koyucu 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalıların veya ölümü halinde hak sahiplerinin bu yardımlardan yararlanabilmeleri için malullük sigortasında malul sayılma, sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve işten ayrılma⁴⁹; yaşlılık sigortasında sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı, yaş ve işten ayrılma⁵⁰; ölüm sigortasında ise hak sahiplerinin taşıması gereken koşullar dışında prim ödeme gün sayısı

49 Malul sayılmanın koşulları Kanun'un 25. maddesinde öngörülmüştür. 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalıların malullük aylığından yararlanabilmesi öngörülen sigortalılık süresi on yıl, bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı ise 1800 gündür. Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün prim ödeme gün sayısının bildirilmesi yeterlidir (5510 s. K. m.26/f.2, b).

50 Yaşlılık aylığı hak kazanmak, Kanun'un 28. maddesinde sigortalılar için olağan koşullar, kolaylaştırılmış koşullar ve engelliler, yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak çalışanlar, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadınlar ile erken yaşlananlar için özel koşullar olmak üzere farklı şartlara tabi kılınmıştır. İşten ayrılma saydığımız bütün durumlar için öngörülmüş olsa da sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı, yaş koşullarının hepsi her durumda aranmamaktadır.

ile sigortalılık süresi koşullarını aramaktadır⁵¹.

Ölüm sigortasından sağlanan yardımların gündeme gelmesi için sigortalının ölümü, yaşlılık ve malullük sigortasında ise 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalılar bakımından işten ayrılma koşulları öngörüldüğü için, bahsi geçen sosyal sigortalara dair sosyal riskler açısından, kişinin güvence altına alınıp alınmadığının belirlenmesi, kısa vadeli sigorta kollarına dahil olan risklerden farklı olarak konunun sigortalılık niteliği bakımından ayrıca incelenmesini gerekli kılmaz; salt yukarıda saydığımız koşullar bakımından değerlendirme yapılması yeterlidir.

Ücretsiz iznin doğal olarak yaş koşuluna etkisi bulunmamaktadır. Ücretsiz izinde prim ödeme gün sayısının olmadığını ise daha önce açıklamıştık. Bu koşul açısından ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz. Keza ücretsiz izinde iş sözleşmesinin sona ermediğine ve askıda kabul edildiğine de yukarıda değinmiştik⁵². Bu doğrultuda, işçi ücretsiz izindeyken işten ayrılma koşulunu sağlamadığı için malullük yahut yaşlılık aylığı alması mümkün değildir.

Son olarak ücretsiz iznin sigortalılık süresi koşulunu etkilemediğini de belirtmek gerekir. Sigortalılık süresi, uzun vadeli sigorta kolları ba-

51 "Hak sahibi" kavramı, sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade eder (5510 s. K. m.3/f.1, VII). Ölüm aylığı bağlanabilmesi için ölen sigortalı ya aylığa hak kazanmışken veya aylık alırken ölmüş olmalı ya da hakkında en az 1800 gün prim ödeme gün sayısı bildirilmiş olmalıdır. Öte yandan 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalılar ölüm tarihinde en az beş yıl sigortalılık süresine sahipse, haklarında 900 gün prim ödeme gün sayısı bildirilmesi de yeterlidir. Hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için ölen sigortalının taşıması gereken koşullarının yanı sıra Kanun'un 33. maddesinde her biri hak sahibi için ayrı ayrı öngörülen koşulların da sağlanması gerekir. Evlenme ödeneği ve cenaze ödeneğinin koşulları Kanun'un 37. maddesinde, toptan ödeme ise Kanun'un 33. maddesinde öngörülmüştür. Uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımlar hakkında detaylı bilgi için bkz. *Tuncay/Ekmeççi*, s. 478 vd.; *Güzel ve diğerleri*, s. 464 vd.; *Sümer (2021)*, s. 203 vd.; *Uşan/Erdoğan*, s. 395 vd.

52 *Süzek (2021)*, s. 521; *Eyrenci ve diğerleri*, s. 171; *Akyiğit*, s.509; *Yamakoğlu/Karaçöp*, s. 480; *Altunkaya*, s. 4.

kımından sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık bağlanması için yazılı istekte bulunduğu, aylık bağlanması için istekte bulunmayan sigortalılar için ise ölüm tarihi arasında geçen süreyi ifade eder (5510 s. K. m.38/f.3). Uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılığın başlangıç tarihi ise, 5510 s. Kanun yahut mülga sosyal sigorta kanunları çerçevesinde malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının kapsamına ilk defa girilmesidir. Öte yandan on sekiz yaşından önce uzun vadeli kollarına tâbi olanların sigortalılık süresi, on sekiz yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilir (5510 s. K. m.38/f.1). Kanun koyucu sigortalılık süresi içerisinde aralıksız çalışmayı mecbur kılmamıştır⁵³. Aslında kişi uzun vadeli sigorta kollarının kapsamına girdikten sonra bir daha çalışmasa bile sigortalılık süresi devam eder. Bundan ötürü de ücretsiz izin sigortalılık süresine etkisi bulunmamaktadır. Esasen ücretsiz iznin uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar bakımından sonucu, bu süre içerisinde prim ödeme gün sayısının bulunmaması ve işten ayrılma koşulunun sağlanamamasından ibarettir.

b. Ücretsiz İzin Genel Sağlık Sigortası Açısından Sonuçları

aa. Genel Sağlık Sigortalılığı Niteliği Açısından Ücretsiz İzin Sonuçları

Sosyal güvenlik alanında reform yapılması için yasal hazırlıklar gerçekleştirilirken, ayrı bir kanun olarak çıkarılması düşünülen genel sağlık sigortası, 5510 sayılı Kanun'un içerisinde düzenlenmiştir⁵⁴. Bunun bir sonucu olarak Kanun'da "sigortalı" ve "genel sağlık sigortalısı" şeklinde iki farklı kavrama yer verilmiştir. Sigortalı "Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi" (5510 s. K. m.3/f.1, VI), genel sağlık sigortalısı ise, "Bu Kanunun 60 ıncı maddesinde sayılan kişileri" (5510 s. K. m.3/f.1, VIII) ifade etmektedir.

İkametgahı Türkiye'de olan kişilerden m.4/f.1, a kapsamında sigortalı olanlar, aynı zamanda genel sağlık sigortalısı da sayılır (5510 s. K. m.60/f.1, a-1) ve m.4/f.1, a kapsamında sigortalı olunan anda ayrıca bir bildirim gerek olmaksızın genel sağlık sigortalısı olarak da tescil edilirler (5510 s. K. m.61/f.1, a). Dolayısıyla işçiler de iş sözleşmesiyle çalışmaya başladıklarında hem sigortalı hem de genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

Kanun'da işçiler bakımından ücretsiz iznin genel sağlık sigortalılığına etkisi özel bir hükümlerle düzenlenmiştir. 5510 s. K. m.67/f.5'e göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 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." Görüldüğü gibi maddede, kanun koyucu ücretsiz izinler içerisinde bir ayrıma gitmiştir⁵⁵. 4857 s. K. m.56 ile m.74'e ve diğer iş kanunlarına dayalı ücretsiz izinlerde, izin süresi boyunca işçi genel sağlık sigortası kapsamında olmaya devam edecektir. Hükümün karşıt anlamından, işçilerin kullandıkları ücretsiz izinlerin 4857 s. K. m.56, m.74 ile diğer iş kanunlarına dayanmaması halinde, bir ayın sonunda işçinin genel sağlık sigortası kapsamında çıkacağı anlaşılmaktadır. Nitekim GSS Yönetmeliği m.10/f.4'te yer alan "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı ve 74 üncü maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşanların bu bent kapsamındaki sigortalılıkları bir ayın sonunda sona erer." hükmü ile bu husus açıkça ortaya konmuştur.

53 Kanun koyucu bunun için ücretsiz iznin "belgelendirilmesini" de aramaktadır. Konuya ilişkin 5510 sayılı Kanun'da, Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği'nde ve Sosyal Güvenlik Kurumunun genel sağlık sigortasına ilişkin 2019/7 sayılı Genelgesi'nde açıklama bulunmadığı için, belgelendirmede yukarıda yer verdiğimiz SSİY m.102/f.13'te öngörülen belgeler ile 2020/20 sayılı Genelge'de yer açıklamalar dikkate alınmalıdır.

53 Tunçay/Ekmekçi, s. 151; Güzel ve diğerleri, s. 170.

54 Güzel ve diğerleri, s.75.

Belirtmek gerekir ki 5510 s. K. m.67/f.5'te öngörülen bir aylık sürenin sonunda, esasen işçinin genel sağlık sigortalılığı tamamen sona ermemekte, işçi 5510 s. K. m.60/l-g kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilmektedir. Zira 5510 s. K. m.61/1-f uyarınca 60. maddenin "(g) bendinde sayılanlar; diğer bentlere göre genel sağlık sigortalısı olmadıkları veya diğer bentlere göre genel sağlık sigortasından yararlanma haklarının sona erdiği tarihten itibaren bu bent kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve Kurumca resen tescil edilirler."⁵⁶

Aşağıda açıklayacağımız üzere, genel sağlık sigortasından sağlanan yardımlar için de kural olarak genel sağlık sigortalılığı niteliği dışında belirli oranda prim ödeme gün sayısı koşulu bulunmaktadır. Ücretsiz izinde prim ödeme gün sayısının olmadığı ve genel sağlık sigortasının Anayasa'da güvence altına alınan yaşam hakkı ve sağlık hakkı ile doğrudan bağlantılı olduğu dikkate alındığında, kanaatimizce ilgili hükümden kanuna dayanan ücretsiz izinler ile kanuna dayanmayan ücretsiz izinler arasında ayrıma gidilmesi yerinde olmamıştır. Zira işçi ve işverenin

uzun süreli bir ücretsiz izin uygulaması üzerine anlaşması halinde, zaten söz konusu izin, prim ödeme gün sayısı koşulunu olumsuz etkileyecek ve işçinin bu sigorta kolundan yapılan yardımlardan yararlanmasını zorlaştıracaktır. Dolayısıyla işçi ve işveren aralarında uzun süreli bir ücretsiz izin hususunda anlaşmalar dahi bu durumun Sosyal Güvenlik Kurumunun finansman dengesini olumsuz etkilemesi olası değildir. Bunun yanı sıra, hükümden 4857 sayılı Kanun m.56 ve m.74'ün özel olarak ifade edilmesi, kanun değişikliği ile yeni ücretsiz izin düzenlemeleri getirilmesi durumunda, bu izinlerin madde kapsamında yer alıp almadığına ilişkin tartışmalara da yol açabilecektir. Nitekim 4857 s. K. geçici m.10'da öngörülen ücretsiz izin uygulaması bu hususa örnek teşkil etmektedir⁵⁷.

bb. Genel Sağlık Sigortasından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanma Koşulları Bakımından Ücretsiz İzin Sonuçları

Genel sağlık sigortasından koruyucu sağlık

56 Öte yandan, 5510 s. K. m.80/f.3'e göre, "tescil tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde gelir testi talebinde bulunanlardan gelir testi sonucuna göre aile içindeki gelirleri brüt asgari ücretin üçte birinin altında tespit edilenlerin bu sürelerde yaptıkları ödemeler herhangi bir faiz uygulanmaksızın iade veya mahsup edilir.". 5510 s. K. m.61/III'e göre ise, "60. maddede gereği genel sağlık sigortalısı iken durumunda değişiklik olan kişilerden, aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendine veya (g) bendi kapsamına giren kişiler durumlarında değişiklik olduğu tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kuruma başvurmak zorundadır. Bu kişilerin 60. maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamına girmediğinin tespit edilmesi halinde, durumlarında değişiklik olduğu tarihten başlamak üzere (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar." Gelir testi sonucu aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden düşük çıkanlar 5510 s. K. m.60/f.1'in c bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olmakta ve primleri hazine tarafından karşılanmaktadır. Yüksek çıkanların ise 5510 s. K. m.60/g kapsamında tescilleri yapılır. Bu durumda GSS primlerini 5510 s. K. m.81/f.1-f uyarınca asgari ücretin %3 üzerinden kendileri ödemelilerdir. Gelir testi için detaylı bilgi hakkında bkz. Karabacak, E. (2017). Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testinde Yeni Dönem. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 1, Sayı 5, s. 30 vd.

57 Bununla birlikte, 4857 s. K. Geçici m.10 kapsamında ücretsiz izne ayrılan işçilerden nakdi ücret desteği alanların, 5510 s. K. m.60/f.1, g kapsamında genel sağlık sigortalısı sayıldığını ve genel sağlık sigortası primlerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağını belirtmek gerekir (4447 s. K. geçici m.24/f.4). 4447 s. K. geçici m.24'e göre nakdi ücret desteğinden yararlanabilmek için, işçinin yaşlılık aylığı ve kısa çalışma ödeneği almaması gerekir. Maddede aynı zamanda Bakanlığın, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkili olduğu da ifade edilmiştir. Bu doğrultuda 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 24 Üçüncü Maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar yayınlanmıştır. Söz konusu Usul ve Esaslar uyarınca işçinin nakdi ücret desteği alabilmesi için gerekli başvuru, m.5'te öngörülen esaslar çerçevesinde işveren tarafından yapılmalıdır. Usul ve Esasların 6. maddesine göre, işçilerin nakdi ücret desteğine hak kazanması için yaşlılık aylığı ve kısa çalışma ödeneği almamasının yanı sıra, SGK'ya 01, 04, 05, 06, 12, 14, 20, 29, 32, 35, 39, 52, 53, 54, 55 no'lu belge türlerinden birisinin bildirilmesi de gerekmektedir. İşverenleri tarafından haklarında başvuru ve gerekli bildirimler yapılmayan işçiler ise, 4857 s. K. geçici m.10 kapsamında ücretsiz izne çıkarılmış olsalar dahi nakdi ücret desteğinden faydalanamamaktadır. İşvereni işçi için başvuruya zorunlu kılan herhangi bir düzenlemenin öngörülmemesi ve işçinin bu konuda tamamen işverenin insafına bırakılması kuşkusuz yerinde olmamıştır.

hizmetleri, tıbbi bakım ve tedavi, ağız ve diş tedavisi, yardımcı üreme yöntemleri, teşhis ve tedaviler için kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, protez gibi tıbbi araç ve gereçler ile sarf malzemelerinin sağlanması, yurt dışında tedavi imkânı, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri gibi olanaklar verilmektedir⁵⁸.

Genel sağlık sigortası kapsamında finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi Kanun'un 63. maddesinde, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin sağlanmasına ilişkin özel koşullar 65. maddede, genel sağlık sigortası kapsamında yurt dışında tedavi koşulları 66. maddede ele alınmaktadır. Bunun yanı sıra, "sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları" kenar başlıklı 67. maddede de ilgili maddelerde öngörülen haklardan genel olarak yararlanma koşulları düzenlenmektedir⁵⁹. Hüküm uyarınca, 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamındaki sigortalıların, genel sağlık sigortasından sağlanan haklardan yararlanmaları için, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam otuz gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekir⁶⁰. Maddenin ikinci fıkrasında, 5510 s. K. m.24'e benzer şekilde, herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresinin, hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen sürenin, iş kazası, meslek hastalığı,

hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği sürenin ve sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen sürenin sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam otuz gün genel sağlık sigortası primi ödeme gün sayısı hesabında dikkate alınmayacağı ifade edilmiştir. İlgili hükümde sayılmadığı için işçinin ücretsiz izinde geçirdiği süreler, kural olarak 5510 s. K. m.67/f.2'de öngörülen bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacaktır. Dolayısıyla işçilerin ücretsiz izin kullanması, analık ve hastalık sigortasında olduğu gibi, genel sağlık sigortasından sağlanan haklar bakımından da temel olarak bir yıl için otuz gün genel sağlık sigortası primi bildirilmesi koşuluna etki etmektedir⁶¹.

Sonuç

İşçi ücretsiz izindeyken iş sözleşmesi sona ermez, askıda kabul edilir⁶². İş sözleşmesi askıdayken ise, sözleşme hukuken varlığını sürdürür; ancak işçinin temel borcu olan iş görme borcu ile işverenin temel borcu olan ücret ödeme borcu askıya alınır ve ertelenir⁶³. İşçinin iş sözleşmesi askıdayken ücrete hak kazanamamasının sosyal sigortalar bakımından en temel sonucu, sözleşmenin askıda olduğu süre boyunca prim ödeme gün sayısının bulunmamasıdır. Esasen Kanun'da ücret ödenmemesinin prim ödeme gün sayısına etkisi açıkça düzenlenmemiştir; ancak prime esas kazancın ne şekilde hesaplanacağını açıklayan hükümden söz konusu sonuca ulaşıılır.

Ay içerisinde bazı iş günlerinde çalışmayan sigortalının eksik çalışma nedenleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmelidir. Bu bildirimler,

58 *Güzel ve diğerleri*, s. 75.

59 Genel sağlık sigortasından yapılan yardımlar hakkında detaylı bilgi için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, s. 612 vd.; *Güzel ve diğerleri*, s. 771 vd.; *Sümer (2021)*, s. 281 vd.; *Uşan/Erdoğan*, s. 416 vd.

60 Öte yandan, 5510 s. K. m.63/f.1, e, V uyarınca yardımcı üreme yöntemi tedavilerinden faydalanabilmek için hükümde sayılan diğer koşulların yanı sıra eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olması ve 900 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının bulunması gerekir. 5510 s. K. m.67/f.1'e göre ise, 18 yaşını doldurmamış olan kişiler, tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler, trafik kazası halleri, acil haller, iş kazası ile meslek hastalığı halleri, bildirim zorunlu bulaşıcı hastalıklar, madde bağımlılığı tedavisine yönelik sağlık hizmetleri, 63 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri gereğince sağlanan sağlık hizmetleri, 75 inci maddede sayılan afet ve savaşı ile grev ve lokavt hali söz konusu olduğunda herhangi bir prim ödeme gün sayısı aranmaksızın gerekli yardımlar sağlanır.

61 Bu doğrultuda, 4857 s. K. geçici m.10 uyarınca ücretsiz izne çıkarılanlardan nakdi ücret desteği almayanların, analık ve hastalık sigortasında olduğu gibi genel sağlık sigortasından faydalanması da fiilen imkânsız hale gelmiştir.

62 *Süzek (2021)*, s. 521; *Eyrenci ve diğerleri*, s. 171; *Akyiğit*, s.509; *Yamakoğlu/Karaçöp*, s. 480; *Altunkaya*, s. 4.

63 *Süzek (2021)*, s. 526; *Süzek (1989)*, s. 97 vd.; *Eyrenci ve diğerleri*, s. 169-170; *Canbolat/Kayırgan*, s. 164; *Altunkaya*, s. 5.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen kodlar suretiyle gerçekleşmektedir⁶⁴. 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde ücretsiz izne ilişkin "19- Ücretsiz doğum izni, 20- Ücretsiz yol izni, 21- Diğer ücretsiz izin, 28-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 GEÇ.10.MD), 29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer Nedenler" kodları belirlenmiştir. Görüldüğü gibi, ücretsiz izinler, ücretsiz doğum izni, ücretsiz yol izni, diğer ücretsiz izinler ve pandemi ücretsiz izni olmak üzere dört farklı kodla ele alınmıştır.

Ücretsiz yol izni, Deniz İş Kanunu m.40'ta ve 4857 s. K. m.56'ta öngörülmektedir. Ücretsiz doğum izni ise 4857 s. K. m.74'te düzenlenmektedir. Maddenin ilk fıkrasına göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık izni mevcuttur. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. 6663 sayılı Kanun'la 2016 yılında fıkraya eklenen cümle ile doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullandırılacağı ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren de sekiz hafta izin verileceği belirtilmiştir. 4857 s. K. m.74/f.6'ya göre ise, isteği halinde kadın işçiye, doğuma bağlı on altı haftalık izninin (çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık iznin) tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Hükümde bu iznin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verileceği de düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki 4857 s. K. m.74'ün son fıkrası uyarınca, bu madde hükümleri, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanmaktadır.

4857 s. K. m.74/f.1'de öngörülen iznin hangi kod ile bildirileceği esasen somut olaya göre değişiklik göstermektedir. Eğer ilgili izin hamile kadın işçi tarafından doğum sebebiyle kullanı-

lıyorsa, ilgili doğuma yönelik sağlık raporu bulunacağı için eksik çalışma günleri "01 İstirahat" koduyla bildirilmektedir. Bu izin annenin vefatı sebebiyle babaya veriliyorsa yahut evlat edinme vesilesiyle kullanılıyorsa hangi kod üzerinden bildirim yapılacağına yönelik bir düzenleme ise bulunmamaktadır. Kanaatimizce ilgili izin annenin vefatından ötürü baba tarafından kullanılsa da evlat edinme sebebiyle kullanılsa da "19- Ücretsiz doğum izni" kodu tercih edilmelidir. Bu durumda "21- Diğer ücretsiz izin," kodunun daha yerinde olacağı düşünülebilirse de 21 no'lu kod kanuna dayanmayan ücretsiz izinler için öngörülmüş olup yukarıda detaylıca açıkladığımız üzere, SGK sigortalı hakları bakımından kanuna dayalı ücretsiz izinler ile kanuna dayanmayan ücretsiz izinler arasında ayırım yapmaktadır. Nitekim 4857 s. K. m.74/f.2'de, ilk fıkrada yer alan izinler, baba tarafından kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın genel olarak "analık hâli izni" olarak adlandırılmıştır. Uygulamada da söz konusu izinler için "analık izni" ve "doğum izni" ibareleri tercih edilmektedir⁶⁵.

İşçinin ücretsiz izinde 5510 sayılı Kanun'da yer alan sosyal sigorta kollarının kapsamında olup olmadığı, uzun ve kısa vadeli sigorta kolları bakımından Kanun'un 9. maddesinde, genel sağlık sigortası bakımından ise Kanun'un 67. maddesinde öngörülmüştür.

5510 s. K. m.9/f.1, a'ya göre, iş sözleşmesi ile çalışanlar için kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren sonlanır. Oysa ifade ettiğimiz üzere ücretsiz izinde iş sözleşmesi sadece askıda olup devam etmektedir⁶⁶. Öte yandan, 5510 s. K. m.9/f.2'de, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılığın ilgili kanunlar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini, diğer

64 Karakaş, s. 352.

65 Bkz. Süzek (2021), 887; Çelik ve diğerleri, s. 863; Yamakoğlu/Karaçöp, s.487; Ulusoy, s.746; Yiğit/Topkaya s.59.

66 Süzek (2021), s. 521; Süzek (1989), s. 97 vd.; Eyrenci ve diğerleri, s. 169-170; Altunkaya, s. 4.

hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılacağı öngörülmüştür. Bununla birlikte, işçinin ücretsiz izni sona erdikten sonra on gün içerisinde iş ilişkisi kaldığı yerden devam ediyorsa, sigortalılık ilişkisinin sona ermesinden bahsedilemez⁶⁷. Zira işçinin örneğin grevden sonra işine dönmeye rağmen sosyal sigortalar kapsamında çıkarılması, sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesi ve Kanun'un pek çok hükmü ile çelişki oluşturacaktır.

Esasen ilgili düzenleme irdelendiğinde sosyal sigortalar bakımından işçiler için ücretsiz iznin kanundan ya da işverenle anlaşmasından kaynaklanmasının bir değişiklik yaratmadığı görülür. Ücretsiz iznin herhangi bir kanun maddesine dayanmaması halinde analık ve hastalık sigortası bakımından nasıl bir değerlendirme yapılacağı hükümde yer alan "*Diğer hallerde ise birinci fıkrada belirtilen tarihleri takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır.*" cümlesiyle ortaya konmuştur. Bu tarih ise, 5510 s. K. m. m.9/f.1, a'ya göre iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. O halde eğer işçinin ücretsiz izni kanuna dayanmıyorsa, iş sözleşmesi henüz sona ermediği için işçi kısa vadeli sigorta kollarının kapsamında kabul edilmelidir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında çıksa da on gün boyunca hastalık ve analık sigortası yardımlarından yararlanabilir. Ücretsiz izin kanuna dayanıyorsa da ulaşacağımız sonuç budur.

Her ne kadar 5510 s. K. m.9'daki düzenleme bizi bu sonuca götürse de SSİY m.14/f.4'te, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından, 5510 s. K. m.4/f.1, a kapsamında sigortalılar için aylık prim ve hizmet belgesinde gün ve kazanç bildiriminde bulunulmaması halinde en son primin ilişkin olduğu tarih itibarıyla sigortalılığın durdurulacağı; "*ilgili kanununda*" belirtilen ücretsiz izin halinde ise, iznin sona erdiği tarih itibarıyla sigortalılığın durdurulacağı hükme bağlanmıştır.

2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta İşlemleri Genelgesi'nde ise, ücretsiz izinlerin tespitinde 4857 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinin dikkate alınacağı belirtilmiş; ama yol izni ve 4857 sayılı Kanun'a dayanmayan diğer ücretsiz izinler sebebiyle gün ve kazanç bildirilmeyen sigortalılar için en son primin ilişkin olduğu tarih itibarıyla sigortalılık niteliğinin yitirilmiş sayılacağı ifade edilmiştir.

Kanaatimizce 5510 s. K. m.9 hükmü, Yönetmelik ve Genelgede öngörülen hükümlere cevaz verecek nitelikte açık değildir. Sosyal sigorta ilişkisinin yitirilmesi sonucu doğuran ve sosyal sigorta haklarına önemli kısıtlamalar getiren böylesi bir düzenlemenin tereddüde yer vermeyecek bir şekilde Kanun'da yer alması gerekir. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu hususu ortaya koymaktadır. Keza Sosyal Güvenlik Kurumunun yasal ücretsiz izinler bakımından sadece 4857 sayılı Kanun'u dikkate alması, 5510 sayılı Kanun m.9'a aykırı olduğu gibi, Anayasa ile güvence altına alınan eşitlik ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır.

Genel sağlık sigortası açısından konu, 5510 s. K. m.67/f.5'te öngörülen, "*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 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.*" hükmü ile düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortasının Anayasa'da güvence altına alınan yaşam hakkı ve sağlık hakkı ile doğrudan bağlantılı olduğu dikkate alındığında, kanaatimizce ilgili hükümde kanuna dayanan ücretsiz izinler ile kanuna dayanmayan ücretsiz izinler arasında ayrıma gidilmesi yerinde olmamıştır. Hükümde 4857 sayılı Kanun m.56 ve m.74'ün özel olarak ifade edilmesi de kanun değişikliği ile yeni ücretsiz izin düzenlemeleri getirilmesi durumunda, bu izinlerin madde kapsamında yer almamasına yol açmaktadır.

Ücretsiz iznin sigorta kollarından sağlanan

67 Güzel ve diğerleri, s. 175.

yardımlara hak kazanma koşullarına etkisi irdelendiğinde ücretsiz iznin en temelde, belirli oranda primde gün sayısı koşulu aranan sosyal sigorta yardımlarından yararlanmayı zorlaştırdığı görülmektedir. Zira ücretsiz izinde prim ödeme gün sayısı bulunmaz. Gerek 5510 s. K. m.24'te gerekse 5510 s. K. m.67'de, kanuna dаяnsa dahi işçinin ücretsiz izinde geçirdiği sürenin, kural olarak analık ve hastalık sigortası ile genel sağlık sigortasından yararlanma koşulları çerçevesinde, Kanun'un aradığı prim ödeme gün sayısının bulunması gereken son bir yılın hesabında dikkate alınmayacağı ortaya konmuştur. Ücretsiz izinde iş sözleşmesi sona ermediği için, malullük yahut yaşlılık aylığı veya yaşlılık sigortasında toptan ödeme yardımlarında aranan işten ayrılma koşulunu da etkilemektedir. Bu doğrultuda, işçi ücretsiz izindeyken işten ayrılma koşulunu sağlamadığı için malullük yahut yaşlılık aylığı veya yaşlılık sigortasından toptan ödeme alması mümkün değildir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2021). İş Hukuku. 13. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Altunkaya, S. (2020). COVID-19 Salgınının Türk İş Hukukuna Etkileri Kapsamında Ücretsiz İzin. Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 3, Sayı 1, s.1-14.
- Aydın, U. (2020). COVID-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 6, Sayı 2, s. 181-214.
- Aydın, U. (2017). Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer: İstanbul 25-26 Kasım 2016. İstanbul: Beta, s. 557-868.
- Canbolat, T., Kayırgan, H. (2020). Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 5, Sayı 1, s. 637-688.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. Özkaraca, E. (2021). İş Hukuku Dersleri. 34. Baskı. İstanbul: Beta.
- Esen, B. (2016). Örneklerle Türk Sosyal Sigortalar Hukukuna Göre Sigortalıların Hiç Çalışmadığı Aylarda SGK'ya Bildiriminin Usulleri. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt 13, Sayı 56, s. 905-922.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2020). İş Hukuku. 10. Baskı. İstanbul: Beta.
- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku. 18. Bası. İstanbul: Beta.
- Karakaş, İ. (2019). Sosyal Güvenlik El Kitabı.5. Baskı. Ankara: Gözlem Yayıncılık.
- Özdemir, C. S. (2020). Korona Virüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Her Yönüyle Nakdi Ücret Desteği. Mali Çözüm Dergisi. Temmuz-Ağustos, s. 297-306.
- Sümer, H. H. (2020). İş Hukuku. 25. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku. 2. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2021). İş Hukuku. 21. Baskı. İstanbul: Beta.
- Süzek, S. (1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi. Ankara: Savaş Yayınları.
- Tuncay, C., Ekmekçi, Ö. (2019). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. 20. Bası, İstanbul: Beta.
- Ulusoy T. (2017). Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum. Sayı 53. s. 741-766.
- Uşan, F., Erdoğan, C. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yamakoğlu E.; Karaçöp E. (2014). İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları. Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları

Dergisi. Cilt 20, Sayı 1 (Özel Sayı), s. 479-507.

- Yiğit, Y. (2020). Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi. İstanbul Hukuk Mecmuası. Cilt 78, Sayı 2, s. 265-297.
- Yiğit Y., Topkaya S. (2017). Türk İş Hukuku'nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. Cilt 6, Yıl 6, Sayı 14. s. 47-67.