



İŞVEREN TARAFINDAN KISA ÇALIŞMA VE ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASINA BAŞVURULMASI HALİNDE İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI

*EMPLOYEE'S RIGHT TO TERMINATE THE LABOR CONTRACT WITH JUST CAUSE DUE TO
PRACTISING OF SHORT TIME WORK AND UNPAID LEAVE BY THE EMPLOYER*

Erhan Birben

Özet

İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesinde kabul edilen ve daha sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. Maddesinde yeniden düzenlenen kısa çalışma COVID-19 pandemisinde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Aynı şekilde, COVID 19 pandemisinden önce ancak işçinin rızası ile uygulanabilen ücretsiz izin uygulamasına ilişkin olarak İş Kanunu'nun Geçici 10. Maddesi işverene işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanımıştır. Her iki müessese işçinin iş koşullarında değişiklik meydana getirdiğinden bu haller bakımından işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisinin olup olmadığı, haklı nedenle fesih yetkisinin mevcut olduğu kabul edildiği taktirde bu hakkın hangi koşullar altında kullanılabileceği bu çalışmada incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin, COVID19, Haklı Neden, Fesih

Abstract

Short-time work, which was first regulated in Article 65 of the Labor Law No. 4857 and then in the Additional Article 2 of the Unemployment Insurance Law No. 4447, found a widespread application area in the COVID-19 pandemic. Likewise, in terms of the practice of unpaid leave, which could only be applied with the consent of the worker before the COVID 19 pandemic, the Temporary Article 10 of the Labor Law No. 4857 gave the employer the right to unilaterally take the worker on unpaid leave. Since both labor law practices cause changes in the working conditions of the worker, it has been examined whether the worker has the right to terminate the employment contract with just cause and under what conditions it can be used.

Keywords

Short-time work, unpaid leave, COVID19, just cause, termination

References

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)