

KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞİYLE ÇALIŞAN İŞÇİNİN YENİ İŞ ARAMA İZİNİ

1.GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 inci maddesi uyarınca iş sözleşmesinin bildirim öneli tanınmak suretiyle fesih yoluna gidilmesi halinde, aynı kanunun 27 inci maddesi uyarınca işçiye ihbar öneli içinde yeni iş arama izni kullanılması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 5 inci ve 13'üncü maddelerinde düzenlenen ayırım yasakları kapsamında; işverenin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye de yeni iş arama iznini iş saatleri içinde, ücret kesintisi yapmadan kullanması gerekmektedir.

Bu makalenin konusunu, yeni iş arama izni ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere yeni iş arama izni kullanılmasının incelenmesi oluşturmaktadır.

2. YENİ İŞ ARAMA İZİNİ VE KULLANIM ESASLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27 inci maddesinde "yeni iş arama izni", "Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde 2 saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder." şeklinde düzenlenmiştir.

Yeni iş arama izni, bildirim öneli tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur.

İşverenin, İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddesine dayanılarak yapılan derhal fesihlerde böyle bir yükümlülüğü olmadığı gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde de işçiye yeni iş arama izni kullanılması gerekmez.

Bildirim süreleri/öneli içinde işçiye verilmesi gereken iş arama izni kamu düzenini ilgilendirmektedir. İşverenin bu yükümünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir.

İşçinin, bildirim süresi tanımak suretiyle iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesi halinde de işverence yeni iş arama izni verilmesi gerekir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin feshinde tanınması gereken bildirim öneli, işçiyi fesihten sonraki hayata hazırlamak için önemlidir.¹

Yeni iş arama izni, ihbar öneli içinde işçinin fiilen çalıştığı günler bakımından günde 2 saat olarak kullanılır.

4857 sayılı İş Kanunu yeni iş arama iznini, bildirim sürelerini esas alarak düzenlemiştir.



¹ "Bildirim süresi sonunda işten ayrılacağını bilen işçi, bu süre içinde bir başka iş arayarak bir başka işyerinde çalışabilmek için girişimlerde bulunabilecektir. Ancak bu süre içinde iş görme borcunu eksiksiz yerine getirmesi gereken işçinin, yeni iş aramasının güçlükleri de ortadadır. Bu nedenle yasa koyucu, bildirim süresi içinde işverence işçiye yeni iş araması için izin verilmesini öngören düzenlemeye gitmiştir. Y. 9. HD. T. 05.02.2014, E: 2011/53724, K: 2014/3398

Yeni iş arama izninin toplam süresi 4857 sayılı Kanununun 17 inci maddesinde sözü edilen bildirim gün sayısına göre belirlenir.

Buna göre işçi, işi en az 6 aya kadar sürmüştür ise 2 hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüştür ise 4 hafta, işi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüştür ise 6 hafta ve işi 3 yıldan fazla sürmüştür ise 8 haftalık bildirim öneli içinde günde 2 saat iş arama izni kullanacaktır.

İşçinin bildirim öneleri içinde kullanacağı günlük yeni iş arama süresi asgari olup, işverence daha fazla verilmesi mümkün olduğu gibi, sözleşme ile daha fazla iş arama süresi de kararlaştırılabilecektir.

Yargıtaya göre iş arama iznini kullanma zamanı işveren tarafından belirlenir.

“İş arama izni işverenin vereceği bir izindir. Bu itibarla izin kullanma zamanını işveren belirler. İşçinin kendiliğinden bu izni kullandığını belirterek ayrılması doğru olmaz. Zira ihbar öneli içinde iş görme borcu eksiksiz devam etmektedir.”²

İş arama izni ancak işçinin isteği ile toplu olarak kullanılabilir. İşçinin bu konudaki talebini işverene önceden bildirmesi ve iş arama iznini işten ayrılacağı günden önceki günlerde kullanması gerekmektedir.

İşçinin usulüne uygun toplu kullanma talebini işverenin kabulü zorunludur.

Yeni iş arama izni, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşverenin işçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır.

“Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğinden dolayı, bu günler için ayrıca iş arama izin ücretine hak kazanılamaz. İşçinin çalıştırılmadığı bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri için yeni iş arama izin ücreti hesaplanamaz.”³

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, “İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.” şeklindeki düzenleme uyarınca, iş arama izni süresiyle yıllık ücretli izin süresinin de iç içe geçmesi mümkün değildir.

Yeni iş arama izni yükümüne aykırılığın yaptırımını ancak işçiye hak ettiği iş arama izni süresine ilişkin ücretin ödenmesidir.⁴

İşçinin yeni iş arama izni verilmesi gereken dönemde işyerinde işveren tarafından çalıştırılması halinde ise ücreti %100 zamlı olarak (ilave bir yevmiye şeklinde) ödenecektir.

Bildirim öneli içinde işveren tarafından yeni iş arama izninin kullanılmaması halinde, kullanılan ihbar öneli geçerliliğini korur. İş arama izninin kullanılmamış olması ihbar önelini etkisiz hale getirmez.⁵

İşverenin yeni iş arama iznini kullanma imkânı tanınmasına karşın bu hak işçi tarafından kullanılmadığında iş arama izni ücreti istenemez.⁶



² Y.9.HD. T.03.06.2008, E.2007/21628, K.2008/13846

³ Y. 9. HD. T. 12.01.2021, E.2020/4142, K. 2021/433, Y.9. HD. T. 23.12.2008, E.2008/42707, K.2008/34977

⁴ Y.22.HD. T.08.05.2018, E.2017/13300, K.2018/11183

⁵ Y.9.HD. T.08.06.2020, E.2016/16373, K.2020/5009

⁶ Gaziantep BAM 8.HD.T.26.02.2019, E.2017/2615, K.2019/532

3.KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İŞ ARAMA İZİNİ SÜRESİNİN HESAPLANMASI VE KULLANIMI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27 inci maddesinde düzenlenmiş olan yeni iş arama izni, kısmi süreli iş sözleşmesi ve kısmi süreli iş sözleşmesinin türü olan çağrı usulü çalışan işçiler yönünden de geçerlidir.

İş Kanunu'nun 5 inci ve 13'üncü maddelerinde düzenlenen ayırım yasakları kapsamında; işverenin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye de yeni iş arama iznini iş saatleri içinde ücret kesintisi yapmadan kullandırması gerekmektedir.⁷

Konuyla ilgili Yargıtay kararlarında da" yeni iş arama izni'nin kısmi süreli iş sözleşmelerine de uygulanması gerektiği belirtilmiştir. ⁸

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yeni iş arama süresi, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler gibi 4857 sayılı Kanununun 17 inci maddesinde sözü edilen bildirim gün sayısına göre belirlenecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ve onun türü olan çağrı usulü iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar öneli, iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenecektir.

İş Kanunu'nun 27 inci maddesinde yeni iş arama izninin iş saatleri içinde verilmesi gerektiği açıkça düzenlendiğinden kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler de yeni iş arama iznini işyerinde çalıştığı saatler içinde kullanacaktır.⁹

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin günlük iş arama izni süresi, işyerinde çalıştıkları günlük çalışma süreleri dikkate alınarak oranlama yapılmak suretiyle hesaplanacaktır.

Yargıtaya göre, "...Davacının günde 4 saat ve haftada 6 gün üzerinden toplam 24 saat çalıştığı anlaşılmalı çalışmaları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kapsamında kısmi süreli olarak değerlendirilmelidir. İş Kanunu'nun 27.maddesinde iş arama izninin günde 2 saatten az olmayacağı hükmü tam süreli çalışanlar içindir. Bu durumda günlük iş arama süresi de kısmi süreye göre belirlenmelidir. Günde 4 saat çalışan işçinin bunun yarısı kadar süreyi günde 2 saati iş arama izni olarak kullanması doğru olmaz. İşçinin günde 4 saat dışında çalışmadığı anlaşılmalı, iş arama süresi kısmi çalışma süresine göre oranlanarak belirlenmelidir."¹⁰

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi 45 saattir, haftanın 6 işgünü tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir emsal işçinin günlük çalışma süresi 7,5 saattir.

Kısmi süreli çalışmada işçinin günlük çalışma süresinin emsal tam süreli işçinin günlük çalışma süresine oranının Kanundaki günlük 2 saatlik yeni iş arama süresine uyarlanması halinde bulunulacak miktar kısmi süreli işçinin günlük yeni iş arama izni süresi olarak kabul edilecektir.¹¹

⁷ "Kanun koyucu kısmi çalışmayı özel biçimde korumak istemiş; İş Kanunu 13.maddenin ikinci fıkrasında, "ayırımı haklı kılan bir neden" olmadıkça, kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağını ve ücret ile paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerin orantılı olarak ödenmesi gerektiğini düzenlemiştir. Ayrıca işverenin eşit davranma borcunun düzenlendiği Kanunun 5/2.maddesinde "esaslı sebepler" olmadıkça tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında farklı işlem yapılamayacağı vurgulanmıştır." Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), Yetkin Yayınları, Tıpkı 9.Baskı, Ankara, s.385

⁸ Y.9.HD. T.22.02.2012, E.2009/44373, K.2012/7589

⁹ Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 333

¹⁰ Y.9.HD. T.30.09.2014, E.2014/24965, K.2014/28564

¹¹ Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s.225

Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle işyerinde haftada 6 gün, günde 4 saat çalışan bir işçi için yeni iş arama süresi günlük 64 dakikadır, yani yaklaşık bir saattir. (4 Saat/7,5 saat = 64 dakika/2 Saat)

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmelerinde ise işçinin her hafta işyerinde çalışacağı süre farklılık gösterebileceğinden, tarafların kararlaştırdığı haftalık çalışma süresi ile emsal tam süreli işçinin haftalık çalışma süresi oranı üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir.¹²

Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin 20 saat olarak belirlendiği bir çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesinde, yukarıda belirtilen şekilde bir oranlama yapıldığında, çağrı üzerine kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi haftalık olarak 5 saat 20 dakika yeni iş arama izni süresi kullanacaktır. (12 saat/45 saat= 5 saat 20 dakika/20 saat) ¹³

Çağrı üzerine çalışan kısmi süreli işçi bakımından ancak işe çağrılmayacağı güvencesini hissettiği; çağrı üzerine iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olmadığı süre yeni iş arama izni olarak nitelendirilebilecektir. ¹⁴

Öğretide, kısmi süreli iş sözleşmelerinde iş arama izni süresinin işin yürütümü ve veriminde aksaklık oluşmaması için toplu halde kullanılması zorunlu olduğu ileri sürülmektedir. Ancak yasal düzenleme gereğince işçinin talebiyle toplu izin kullanımı söz konusu olabilecektir. Ortada işçinin talebi yok iken işveren tarafından iş arama izninin toplu kullanılması mümkün değildir.¹⁵

Yargıtaya göre de "İş arama izni ancak işçinin isteği ile toplu olarak kullanılabilir...İşçinin usulüne uygun toplu kullanma talebini işverenin kabulü zorunludur."¹⁶

4. SONUÇ

Yeni iş arama izni, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 27 inci maddesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu yasal düzenleme uyarınca, yeni iş arama izni, bildirim öneli tanınarak gerçekleştirilen fesihlerde işçiye tanınan bir hak türüdür.

İşçinin, bildirim süresi tanımak suretiyle iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesi halinde de işverence yeni iş arama izni verilmesi gerekir.

Yeni iş arama izninin toplam süresi 4857 sayılı Kanununun 17 inci maddesinde sözü edilen bildirim gün sayısına göre belirlenir.

İş arama izni ihbar öneli içinde işçinin fiilen çalıştığı günler bakımından günde 2 saat olarak kullanılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27 inci maddesinde düzenlenmiş olan iş arama izni, kısmi süreli iş sözleşmesi ve kısmi süreli iş sözleşmesinin türü olan çağrı usulü çalışan işçiler yönünden de geçerlidir.

İş Kanunu'nun 5 inci ve 13'üncü maddelerinde düzenlenen ayırım yasakları; işverenin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye de yeni iş arama iznini iş saatleri içinde ücret kesintisi yapmadan kullanmasını gerektirmektedir.

¹² A.g.e., s.225

¹³ A.g.e., s.225,

(Buradaki 12/45 oranı, haftanın 6 işgünü işyerinde çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saat olan ve günde 2 saat ve haftada toplam 12 saat yeni iş arama izni süresi kullanacak olan emsal işçiyi göstermektedir.)

¹⁴ A.g.e., s.225

¹⁵ Hakan Balkan, Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 335, Dipnot 37, Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, İstanbul 2019, s.223

¹⁶ A.g. e, s.223, Y.9.HD. T.22.02.2012, E.2009/44373, K.2012/7589

Konuyla ilgili Yargıtay uygulaması gereğince yeni iş arama izni kısmi süreli iş sözleşmelerine de uygulanmalıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin günlük iş arama izni süresi, işyerinde çalıştıkları günlük çalışma sürelerinin emsal işçinin çalıştığı günlük çalışma süresine oranlama yapılmak suretiyle hesaplanacaktır.

Kısmi süreli çalışmada işçinin günlük çalışma süresinin emsal tam süreli işçinin günlük çalışma süresine oranının Kanundaki günlük 2 saatlik yeni iş arama süresine uyarlanması halinde bulunulacak miktar kısmi süreli işçinin günlük yeni iş arama izni süresi olarak kabul edilecektir.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmelerinde ise işçinin her hafta çalışacağı süre farklılık arz edebileceğinden, tarafların kararlaştırdığı haftalık çalışma süresi ile emsal tam süreli işçinin haftalık çalışma süresi oranı üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir.

Öğretide, kısmi süreli iş sözleşmelerinde iş arama izni süresinin işin yürütümü ve veriminde aksaklık oluşmaması için toplu halde kullandırılmasının zorunlu olduğu ileri sürülmektedir. Ancak yasal düzenleme gereğince işçinin talebiyle toplu izin kullanımı söz konusu olabilecektir. Konuyla ilgili olarak Yargıtay uygulaması da aynı yöndedir.

İşyerinde çağrı üzerine çalışan kısmi süreli işçi yönünden ancak çağrı üzerine iş görme yükümlülüğünün olmadığı sürede yasal sürelerle bağlı olarak kullandığı izin, yeni iş arama izni olarak kabul edilebilecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

