

## YENİDEN İŞE ALMA YÜKÜMLÜĞÜ

### I- GİRİŞ

Çalışma hayatında kural olarak, sözleşme özgürlüğü vardır. Bu özgürlük çerçevesinde işverenler diledikleri işçilerle, istedikleri tarzda çalışmayı konu alan iş sözleşmesi yapabilirler.

Ancak bazı durumlarda işverenler eski işçilerini işe yeniden almak zorunda kalırlar.

Yeniden işe alma yükümlülüğü, kanunda gösterilen hallerde işverenlerin, eski işçileri ile iş sözleşmesi yapmaları, onları tekrar işe almaları zorunluluğunu ifade eder<sup>[1]</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda yer alan ve işverenleri eski işçileri ile tekrar iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getiren özel durumlar aşağıda belirtilmeye çalışılacaktır. İş Kanunu dışında Sendikalar Kanununun 29 uncu maddesindeki sendika veya konfederasyon yöneticiliği nedeniyle kendi isteğiyle işten ayrılan işçilerin, Basın İş Kanununun 12 nci maddesindeki hastalık nedeniyle görevini yapamamış çıkan işçilerin tekrar işe alınmaları hususuna bu makalede değinilmeyecektir.

### II- İŞE ALMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### A- Askerlik veya Kanuni Ödev Yüzünden İşinden Ayrılan İşçi

İş Kanunu madde 31/4'e göre, herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

Görüldüğü gibi Kanunda herhangi bir askeri ödev dolayısıyla denmektedir. Bu nedenle düzenleme muvazzaf askerliği de kapsamaktadır. Muvazzaf askerlik bildiğimiz klasik askerliktir. Bunun dışında da kısa süreli silah altına alınma durumları da söz konusu edilebilmektedir. Pratikte pek rastlanmasa da askerliğini yapmış ancak belli bir yaşı aşmamış olan bir işçinin kısa süreli bir tatbikata çağırılması, muvazzaf askerlik dışındaki duruma örnektir.

Bu zorunluluğun muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra eski işine dönmek isteyen işçi konusunda farklı değerlendirmelerde bulunan yazarlar da vardır. Ancak, Yargıtay 2004 yılında verdiği bir kararında tereddütleri gidermiştir: Karara göre, muvazzaf askerlik sebebiyle işyerinden ayrılanların maddenin 1. Fıkrasını göz önünde bulundurarak son fıkrasındaki tazminattan yararlanılmayacağını kabul etmek maddenin düzenlenmesi şekline ve amacına aykırı düşmektedir. Her ne kadar birinci fıkrada muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan, ifadesine yer verilmişse de bu düzenleme sözleşmenin 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılmasıyla ilgilidir. Tazminatı düzenleyen son fıkrada ise ayrıma gidilmeden herhangi bir askeri veya kanuni bir ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler... sözcükleri yer almaktadır. Bu düzenleme içerisine muvazzaf askerlik sebebiyle işyerinden ayrılanların da girdiğinin kabulü gerekir<sup>[2]</sup>.

İşçinin bu haktan yararlanması için eski işyerine ödevin sona ermesinden itibaren 2 ay içinde usulünce başvuruda bulunması gerekir.

İşveren bu işçiyi ancak eski işlerinde veya benzeri işlerde boş yer varsa işe almak zorundadır. İşyerindeki herhangi bir boş yer için bu kişiyi işe almak yükümlülüğü yoktur.

Eski işi veya benzeri işinde boş yer yok ise bu nitelikteki işler için boş yer açılıncaya kadar beklenecektir.

#### B- Malullük Nedeniyle İşinden Ayrılan İşçi

İş Kanunu madde 30/5'e göre, bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

İşçinin bu düzenlemeden yararlanabilmesi için maluliyetin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olması gerekmediği gibi sosyal sigortalar mevzuatına göre, malul sayılması da gerekmez; ancak, sebebi ne olursa olsun işten ayrılmasına yol açan maluliyetinin ortadan kalkmış olması gerekir. Maluliyetin tamamen ortadan kalkmış olması şart olmayıp, işçinin kısmen iyileşmesi suretiyle maluliyetinin işten ayrılmayı zorunlu kılan niteliğini kaybetmiş olması yeterli sayılmalıdır<sup>[3]</sup>.

Bir işyerinde çalışan işçi, malulen ayrılmış, maluliyeti kalktıktan sonra tekrar eski işyerine işe alınmak için müracaat ettiğinde işveren, eski işleri veya benzeri işlerde boş yer var ise derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih edecektir. O andaki koşullara göre işe alacaktır. Aranacak koşullar olmasına rağmen işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeye işe, iş talebinde bulunan işçiye altı aylık tutarında tazminat ödeyecektir. Görüleceği üzere yasa burada emredici olarak düzenlenmiştir. İşverene başka bir tercih hakkı tanımamaktadır. Başka bir anlatımla işveren yeni bir iş sözleşmesi yapmak zorundadır. Bir ahde vefa ilkesinin kanuna aktarılışdır<sup>[4]</sup>.

Kanunda, işçinin eski işyerlerine ne kadarlık bir süre içinde müracaat etmesi gerektiği konusunda sınırlama bulunmamaktadır. Ancak, işverenin bu konudaki yükümlülüğünün, dürüstlük kuralı çerçevesinde makul bir süre ile sınırlandırılması gerektiği yazarlar tarafından belirtilmektedir<sup>[5]</sup>.

İşveren malullüğü ortadan kalkan işçisini o andaki şartlarla işe almak zorundadır. "O andaki şartlar" ifadesini Yargıtay Hukuk Genel Kurulu eski bir kararında "işçinin mümkün oldukça kazanılmış haklarının gözetilmesi gereğini hedef tuttuğu gibi, işyeri zorunluluklarının da dikkate alınmasını dahi öngörmektedir. İşçi işyeri zorunlulukları nedeni ile daha düşük ücretli bir işe alındığı takdirde ileride işçinin kazanılmış haklara uygun ve işyeri zorunlulukları ile bağdaşır iş açıldığında işverenin bu yükümlülüğünün devam edeceğinin de kabulü gerekir"<sup>[6]</sup> ifadeleriyle açıklamıştır.

### **C- Toplu İşten Çıkarma Nedeniyle İşinden Ayrılan İşçi**

İş Kanunu madde 29/6'ya göre, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alınmak istendiği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Bu düzenleme yeni İş Kanunu ile getirilmiştir. Önceki İş Kanununda böyle bir hüküm yer almamaktaydı.

Altı aylık süre, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren başlayacaktır. Bu da toplu işten çıkarılacak olan işçilere ait fesih bildirimlerinin bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesinden sonra otuz gün sonra toplu işten çıkarma kesinleşmiş demektir.

Burada dikkat edilmesi gereken hususlar, toplu işten çıkarma kapsamındaki işçilerin yeniden işe alınma haklarının olması, her işçi için 6 aylık sürenin ayrı ayrı hesaplanması, ispat kolaylığı açısından işçiye davetin noter kanalıyla yapılması ve objektif iyi niyet kurallarının esas alınması, gereğidir.

### **III- Aksi Davranışların Müeyyidesi**

İşveren, askeri ve kanuni bir ödev dolayısıyla işyerinden ayrılan işçilerinin usulüne uygun başvurularına rağmen niteliklerine uygun boş yer varsa derhal yok ise boş yer açılınca almazsa, diğer bir ifade ile işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeye, işe alınma isteğinde bulunan eski işçisine üç aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Bu husus İş Kanununun 31 inci maddesinde belirtilmiştir.

Bir işyerinde çalışırken malulen ayrılmak zorunda kalan işçinin yeniden işe alınmasıyla ilgili düzenleme önceki iş kanununda da vardı ancak işe alınmaması halinde kendisine tazminat ödenmiyordu. Şimdiki geçerli düzenlemeye göre, aranan şartlar bulunduğu halde işveren, iş

sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçisine altı aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

Toplu işçi çıkarılan bir işyerinde altı ay içinde tekrar işçi alınması söz konusu olursa toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılan işçilerin işe alınması gerekir. Ama nitelikleri uygun işçi veya işçiler tercihen işe alınmazsa bunun bir yaptırımı düzenlemelerde yer almamaktadır. Şu halde, işverenin, bu fıkra hükmüne göre, toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılan işçiye/işçilere çağrıda bulunmaması; çağrıda bulunmuş olsa bile iş sözleşmesi yapmaması halinde yaptırımla karşılaşmaması, lafzen bir yeniden işe alma yükümlülüğü bulunduğunu göstermektedir<sup>[7]</sup>.

#### **IV- SONUÇ**

İş Kanunumuz, işverenlere bazı durumlarda eski işçilerinin istemesi şartıyla yeniden işe alma yükümlülüğü getirmiştir. Askerlik veya kanuni bir ödev yüzünden, malüllük nedeniyle bir işçi işten çıkmak zorunda kalmışsa ya da topluca işten çıkarılmışsa bu işçiler askerliğin veya kanuni ödevin bitiminden, malul işçinin çalışabilecek hale gelmiş olmasından sonra eski işyerinde çalışma hakları olduğu, ya da topluca çıkarılan işçilerin eski işyerlerine öncelikle alınabilecekleri düzenlemelerde yer almıştır. Bu zorunluluklara kısaca yeniden işe alma yükümlülüğü denmektedir.

İş Kanunundaki bu düzenlemelerden sadece toplu işten çıkarılanların işe alınmamaları halinde herhangi bir yaptırım öngörülmemiş, maluliyet ya da askerlik kanuni ödev dolayısıyla işten çıkarılanların yeniden işe alınmamaları durumunda işverenin o işçiye tazminat ödemesi zorunluluğu getirilmiştir.

---

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 409.

[2] Yrg 9 HD'nin 08.11.2004 tarihli ve E. 2004/7607, K 2004/25022 ayılı kararı.

[3] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.411.

[4] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 338.

[5] Örneğin, Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 646.

[6] Yrg HGK'nun 01.03.1978 tarihli ve E.1978/3594, K. 1978/189 sayılı kararı.

[7] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 411.