

İŞ ARAMA İZNİ HANGİ HALLERDE VERİLMELİDİR

I- GİRİŞ

Süresi belirsiz iş sözleşmesi ile çalışanların sözleşmeleri bildirimli fesih ile sona erdirilirse, kural olarak bildirim öneli içinde iş arama izni hakkı doğmaktadır. İşçinin yeni bir iş, işverenin yeni bir işçi bulması şartları bildirim öneliyle sağlanmaya çalışılmaktadır.

Eğer iş sözleşmesi İş Kanununun 24 ve 25 inci maddelerinde belirtilen haklı bir nedene dayalı olarak feshedilmişse, fesih tebliğinin yapılmasıyla derhal gerçekleşeceğinden iş arama izni söz konusu olmaz. Çünkü bu fesihle sözleşme hemen sona erer.

Ancak İş Kanununun 17 inci maddesinde yer alan süreli fesihte sözleşme hemen sona ermemektedir. Dolayısıyla iş arama izinleri de 17 inci madde kapsamındaki fesihtelerde söz konusu olmaktadır.

İş arama izni ile ilgili hususlar İş Kanununun 27 inci maddesinde düzenlenmiştir. Yasa koyucu böyle bir iznin verilmesi gereğini uyuşmazlık konusu olmaktan çıkarmak için açıkça yasayla düzenlemeyi tercih etmiştir[1].

İş Kanununun 27 inci maddesine göre, "*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 iki 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."

1475 sayılı Yasada bu düzenlemenin yalnızca ilk paragrafı vardı. Yeni düzenlemede son paragraflar ilave edilmiş, iş arama izninin verilmemesi halinde eksik süreye ilişkin ücretin ödeneceği, iş arama izni süresinde çalıştırma olursa ücretin yüzde yüz zamlı olacağı belirtilmiştir.

Gün boyu iş görme borcunu yerine getirdiğinden (çalıştığından) dolayı iş aramak için bir zaman bulamayacak olan işçiye çalışma saatleri içerisinde iş bulması için işveren tarafından izin verilmesi gerekli ve hatta zorunludur. Bildirim süresi içinde işyerinde iş görme borcunu yerine getirmek zorunda bulunan işçi, aynı zamanda yeni bir iş arama fırsatını kolayca bulamaz[2].

II- İŞ ARAMA İZNİ

A- Yeni İş Arama İzninden Kimler Yararlanır.

Bu alan süresi belirli olmayan iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerle sınırlandırılmıştır[3].

Sürekli işlerde ihbar öneli verildiğinden süreksiz işlerde ihbar öneli ve iş arama izni söz konusu olmaz[4].

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin sözleşmeleri o sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği için ihbar önelleri, dolayısıyla da yeni iş arama izinleri olmaz. İhbar önellerine ait ücretin peşin verilmesi yoluyla iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilmişse, kural olarak işçiye yeni iş arama izni vermek gerekmez. Zira bu izin ihbar önelleriyle ilgilidir. İşçisine izin vermeden iş sözleşmesini sona erdiren işveren ihbar tazminatıyla sorumludur. Zira, bildirim öneli, yeni iş arama izni ile bir bütündür[5].

Sözleşmenin tam süreli ya da kısmi süreli olması önemli değildir. Kısmi süreli çalışan işçiye verilecek iş arama izni tam süreli çalışan işçiye göre orantılı olarak verilmelidir. Burada şöyle bir durum söz konusu olabilir: kısmi süreli iş sözleşmesi ile birden çok yerde çalışan işçi, bu işyerlerinden birinden çıktığında yine kendisine iş arama izni verilecek midir? Diğer işyerlerinde çalışıyor olması karşısında iş arama izni hakkı var mıdır? Evet kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin başka işleri olsun olmasın kısmi süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla sone erdirildiğinde iş arama izinleri vardır.

Mevsimlik işçilere her mevsim sonunda iş arama izni verilmesi veya ücretinin ödenmesi söz konusu olmaz[6].

İşçi, sözleşmeyi ihbar önellerini dikkate alarak feshederse yine iş arama izni olacak mıdır? Evet olacaktır. Zira maddede sözleşmenin kim tarafından feshedildiğine bakılmamaktadır. Bu anlamda, yeni iş arama izni bildirim süresi içinde kullanılmak üzere işçiye tanınmış bir ayrıcalıktır.

İşçi, yeni bir iş bulduğu için işten ayrılıyorsa, bu iznin verilmesi gerekmez. Zira, bu hükmün amacı, yeni bir iş bulmuş işçiye ücretli izin vermek değil, işçinin fesih bildirim süresi içinde ücret kaybına uğramaksızın iş aramasını sağlamaktır[7].

Yeni iş arama izni, iş günlerinde verilecek izin süresidir. Mesela, iki haftalık fesih bildirim süresine tabi olan ve bu süre içinde çalışmasını sürdüren işçinin kullanacağı izin (2 hafta x 7 gün) x 2 saat = 28 saat değildir. O iki hafta içinde işyerinde kaç iş günü çalışılacaksa hesap buna göre yapılır. Mesela, haftada beş işgünü günde 9 saat çalışılan bir işyerinde, bir Salı günü fesih bildirim yapılmış ise, sözleşmenin son bulacağı iki hafta sonraki Salı gününe kadar, araya ulusal bayram veya genel tatil günü girmemek kaydıyla, 10 işgünü çalışılmış olacaktır. O halde işçinin yeni iş arama izni, günde en az 2 saat üzerinden en az 20 saat olacaktır. Bu izni topluca kullanmak isteyen işçi, bildirim süresinin son iki günü (örnekte pazartesi ve Salı günleri) işe gelmemek suretiyle, günde 9 saatten 18 saatlik iznini kullanmış olacak, bir önceki iş günü (örnekte Cuma günü) ise, 2 saat erken işten ayrılacak ve 20 saatlik iznini topluca kullanmış olacaktır[8].

İhbar öneli iş arama iznini içermez ise, geçerliliğini yine koruyacak mıdır? 4857 sayılı İş Kanununun 17 inci maddesi uyarınca verilen ihbar öneli, iş arama izni içermemesi halinde dahi geçerlidir. Zira, anılan Kanunun 27 inci maddesine göre, iş arama izni verilmeyip çalıştırılırsa işçi bu süreye ilişkin ücretini %100 zamlı olarak almaya hak kazanır[9].

B- İşverenin Zorunluluğu

İşçi iş arama izninden vazgeçemez, vazgeçmeye dönük yaptığı sözleşmeler de geçerli sayılmaz.

Kanun, bildirim süreleri içinde işverenin, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini vermeye mecbur olduğunu belirtmiştir. Buna göre, işçinin talebi olmasa dahi işveren izin vermek ve kullandırmakla yükümlüdür. Söz konusu hükümde talep koşulundan söz edilmeksizin işveren işçiye iş arama iznini vermeye "mecburdur" denilmek suretiyle bu zorunluluk belirtilmiştir. Aksi halde yani ancak işçinin talebi halinde işverenin iş arama izni kullandırması yükümü söz konusu olursa, işçinin, talepte bulunmadığı takdirde izin hakkının düştüğü kabul edilir ki bu sonuç Kanunun hükmü ile çelişir. İşverene yüklenen bu borç bizzat kanundan doğmakta olup işverenin işçiyi gözetme yükümü içinde ele alınmaktadır[10].

İşveren işçiye iş arama iznini biçimsel değil, maddenin dayanağı temel düşünceye uygun şekilde vermelidir. İş saatleri içinde, fakat yeni iş bulmaya elverişli olmayan bir zaman için verilmiş izin, verilmemiş gibidir. İşçi böyle bir izni kabul etmek zorunda değildir. İşverenin hiç izin vermemesi veya günde iki saatten az izin vermesi durumunda işçi, hem sözleşmeyi bildirmsiz bozmak, hem de tazminat istemek hakkını haiz olur. Aynı şekilde iş bulmasına rağmen iş bulmamış gibi davranarak izin kullanan işçinin sözleşmesini işveren bildirmsiz bozar ve zararı var ise tazminat istemek hakkını kazanır[11].

İşçi iş arama iznini toplu kullanmak istiyorsa işverene bunu bildirmelidir, aksi halde işveren iş arama iznini her gün ve iş zamanının hangi diliminde kullanılacağı konusunda belirleyici olur.

C- İş arama İzin Saatlerinde Çalıştırma

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. Fakat bu ücreti, izin vermediği halde işçiyi çalıştırmamışsa ödeyecektir. Eğer bir de bu sürede işçiyi çalıştırmışsa, bu durumda işçi çalışmadan alacağı bu ücrete ilaveten çalıştığı sürenin ücretinin de %100 zamlı ödenmesi gerekecektir. Örneğin günlük 30 TL çalışma ücreti alan bir işçiye yeni iş arama izni bir gün eksik verilmiş ve izin verilmeyen gün işçi çalıştırılmışsa (3x30=90 biçiminde) 3 gündelik alacak demektir[12].

Yargıtay, bir işyerinden çıkıp hemen diğer bir işyerinde işe başlarken ara vermemiş, işsiz kalmamış kişinin iş arama süresine ilişkin ücret istemini reddetmiştir[13]

D- Yeni İş Bulan İşçinin Durumu

Başka bir iş bulduğu için, sözleşmeyi kendisi fesheden işçi bu haktan yararlanamaz. Kendisi feshetmemiş olsa bile, fesih tarihinde başka bir işverenin yanında esasen işi hazır olan veya bildirim süresi içinde kendisine yeni bir iş bulmuş olan işçi de yararlanamaz. Bu son halde bildirim süresi içinde iş bulmamış gibi davranarak izin kullanmaması icap eder. Çünkü, yeni iş arama izni, işçiye "yeni bir iş bulması için" verilen izindir. Yeni bir iş bulmasına rağmen, bunu gizleyerek, bildirim süresi içinde izin kullanan işçi, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı veren doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan bir davranışta bulunmuş olur. Ancak, yeni bir işin bulunmuş sayılması için, işçinin bir başka işverene iş sözleşmesi yapmış olması veya iş sözleşmesi yapılacağına taahhüt edilmiş olması gerekir; işçiye yeni bir iş teklifi, işçinin İşkur veya özel iş aracısına müracaatı bu bakımdan yeni iş bulma olarak değerlendirilemez. İşçinin yeni iş arama izninden yararlanabilmesi için iş sözleşmesiyle çalışacağı bir işi araması gerekmez; avukatlık, mühendislik gibi serbest çalışacak işçi de örneğin, bürosunu tutup tefrişiyle uğraşabilmesi için bu izinden yararlanır.[14]

Yeni iş arama iznine ilişkin hüküm, kamu düzenine ilişkin olup, emredici niteliktedir; sözleşmelerle kaldırılamadığı gibi, işçinin bu hakkından önceden vazgeçmesi de geçerli değildir[15]. Dolayısıyla işverenin bu izni kullandırması gerekir.

İşçi, yeni bir iş aramayacaksa bu izin kendisine verilmez. Ancak, kimi yazarlar iş arama izninin her halükarda verilmesi gerektiğini ifade ederler. Örneğin: "Yeni iş arama izni işverenin verdiği ihbar önelinin bir hükmü olup işçi iş arama ve emekli olacak olsa da işçiye verilmesi gerekir. Bu nedenle iznini kullanarak ihbar öneli sona ermeden SSK.na başvurarak emekli olan işçiden yeni iş aradığı için izin süresine ait ücret işverence istirdat edilemez"[16].

İş arama izninin bildirim süresi ve iş saatleri içinde verilmesi zorunludur. İş arama süresinin günde iki saatten de az olmaz. Kanundaki bu asgari sınırlar dikkate alınarak iki hafta ile sekiz hafta arasında değişen ihbar öneline göre toplam izin süresinin hesaplanması gerekir. Tabi ki iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile ihbar öneleri de iş arama izin süre ve saati de artırılabilir.

III- SONUÇ

Yeni iş arama izni, işçi için Yasadan doğan bir hak, işveren için yasadan doğan bir yükümdür. Bu yön, maddedeki işveren işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini vermeye mecburdur sözlerinden belirgin olarak anlaşılmaktadır[17].

Sürelili fesih yoluyla fesihte bir bildirim süresi öngörülmesinin, özellikle işçiyi bir anda işsiz, dolayısıyla ücretsiz bırakmamak ve bu süre zarfında yeni bir iş aramasına fırsat vermek amacına yöneliktir. Bu amacın bir gereği olarak Borçlar Kanunu (md.334/f.2) ve İş Kanunu (m.27) işçiye yeni iş arama izin hakkı tanımıştır. Bir görüşe göre, BK. md. 334/f.2 hükmü, yeni iş arama iznine ilişkin hüküm içermeyen Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanununa tabi işçilere de uygulanır[18].

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sözleşmeleri bildirimli fesih ile sona erdiğinde işçinin iş günlerinde asgari iki saatlik iş arama izin hakkı doğmaktadır. İşçi isterse bu iznini işten ayrılacağı günden önceki günlerde işverene bildirerek kullanabilir. İş arama izin saatlerinde işçi iznini kullanamaz ise o süreye ilişkin ücretini alır, eğer çalıştırılır ise bu ücreti %100 zamlı olacaktır.

-
- [1] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1187.
- [2] Murat Şen, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", AÜEHF Dergisi, 2006, s. 279.
- [3] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 610.
- [4] Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2009, s.1558.
- [5] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 610.
- [6] Yrg. 9 HD'nin 22.09.1997 tarihli ve E.1997/12130, K.1997/16195 sayılı kararı.
- [7] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 412.
- [8] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 413.
- [9] Yrg 9 HD'nin 02.05.2007 tarihli ve E. 2006/26618 , K. 2007/13985 sayılı kararı.
- [10] Murat Şen, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni", AÜEHF Dergisi, 2006, s.290.
- [11] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.613.
- [12] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1370.
- [13]Yrg. 9. HD.'nin, 27.06.1985 tarihli ve E.1985/4289, K.1985/6849 sayılı kararı
- [14] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 672.
- [15] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986,s. 611.
- [16] Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2009, s.1561.
- [17] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.611.
- [18] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 671.