

İŞİN GÖRÜLMESİNDE MÜCBİR SEBEPTEN KAYNAKLANAN GEÇİCİ İFA İMKANSIZLIĞI

I.GİRİŞ

Mevsimsel koşullar nedeniyle enerji arzında yaşanan sorunlar ülkemizi de yakından etkilemiş; enerji dağıtım şirketi tarafından Organize Sanayi Bölgelerine verilen elektrik ve doğalgazda kesintiye gitme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bunun doğal sonucu olarak da işyerlerinde üretimde aksamalar yaşanmaya başlanmış, hatta kısmen bazı işyerlerinde üretim durdurulmuştur.

İşletmelerin enerji tedarikinde yaşadığı bu süreç işçi işveren ilişkilerine de yansımıştır. İş sözleşmesinin temel unsurları işçinin iş yapması ve karşılığında ise işverenin işçiye ücret ödemesidir. İşçi, ancak iş sözleşmesinde belirtilmiş olan işi yaptığı takdirde ücret talep etmeye hak kazanır. Ancak bazı durumlarda işçi yüklendiği işi yapmadan da ücret talep edebilir.

Somut olayda, mücbir/zorlayıcı sebepten dolayı işi kabulde geçici ifa imkansızlığı hali söz konusudur. Söz konusu durumda mücbir/zorlayıcı nedenden dolayı çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye işveren tarafından en çok bir haftaya kadar her gün yarım ücret ödenmesi hali söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanununun 40. maddesi uyarınca, 24 ve 25. maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden dolayı çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde işveren tarafından bir haftaya kadar her gün yarım ücret ödenir.

İşverenlerin somut durumla ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanununun 64. maddesi uyarınca telafi çalışmasına başvurması da mümkündür. İşyerinde zorunlu nedenle işin durmasından ötürü, işveren 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir.

II.MÜCBİR SEBEP

Mücbir sebep karşısında alınan önlemlere karşın önüne geçilmesi olanaksız, borcun yerine getirilmesine engel, borçlunun iradesi dışında beklenmedik olaylardır. Mücbir sebebin unsurları; Bir olayın olması, bu olayın borcun ifasına engel olması, olay ile ihlal edilen durum arasında uygun illiyet bağının bulunması, olayın işletme ve taraflar dışında/haricinde olması, önlenemez, öngörülemez olmasıdır. Mücbir sebepte mutlak kaçınılmazlık hali söz konusudur.¹

İş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin en önemli borcu bir iş görmesidir. İşveren işçiye iş vermede mücbir sebepten ötürü temerrüde düşerse, geçici ifa imkansızlığı içine girerse hizmet akdi sona ermez. Mücbir sebep halinde iş sözleşmesi derhal fesih olmamakta, mücbir sebebin yarattığı sonucun geçici veya kalıcı olmasına göre değişmektedir.



¹ Özel Hukukta Mücbir Sebep Beklenmeyen Hal Covid-19 Yorumu, Av.Turan Özer, Vedat Kitapçılık ,Sf.22

III.MÜCBİR SEBEP HALİNDE ÜCRET

Zorlayıcı sebeplerle yani mücbir sebep durumunda işçi çalışsın veya çalışmasın işçiye bu bekleme sürecinde 4857 sayılı İş Kanununun 40. maddesi uyarınca yarım ücret ödenecektir. İşverenin bir haftadan sonra ücret ödeme yükümlülüğü olmadığından bu dönemde sosyal güvenlik primlerini yatırmak yükümlülüğü de olmayacaktır.

IV.MÜCBİR SEBEP HALİNDE ÇALIŞMA

a) Telafi Çalışması Yapılması

4857 Sayılı İş Kanununun 64. maddesi uyarınca zorunlu nedenlerle işin durması halinde işveren 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalıştırması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi 2 katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesi uyarınca, "Telafi çalışması yaptıracak işverenin bu çalışmanın 4857 Sayılı İş Kanununun 64. maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışılmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşuluyla günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz."

4857 sayılı İş Kanununun 40. maddesi uyarınca, mücbir sebep dolayısıyla işçinin çalışmadığı veya çalıştırılmadığı ve yarım ücret aldığı 1 haftalık süreden sonra, işverenin çalışmasını istemesi halinde işçinin ücret ödenmemesini gerekçe göstererek aynı kanunun 34. maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmamaktadır. Ücret borcunun ödenmemesinin nedeni bir mücbir sebep ise işçi çalışmaktan kaçınamaz.²

İşçinin bu durumda işten kaçınması halinde işverenin de İş Kanununun 25/III hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshetme hakkı doğacaktır.

b) Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma Yapılması

4857 Sayılı İş Kanununun 42. maddesi uyarınca zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için işçiye haftalık çalışma süresi göz önünde bulundurularak; aynı Kanunun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapılmış gibi ücret ödenecektir.



² Özel Hukukta Mücbir Sebep Beklenmeyen Hal Covid-19 Yorumu, Av.Turan Özer, Vedat Kitapçılık , Sf.62

c) Kısa Çalışma Yapılması

Zorlayıcı/Mücbir sebeplerle işin azalması ya da faaliyetin tamamen durması hallerinde işyerinde kısa çalışma yapılması da mümkündür. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2. maddesine göre, "...Zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanununun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40. maddesinde öngörülen 1 haftalık süreden sonra başlar."

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in "Talebin Değerlendirilmesi (Kısa Çalışma Talebi)" başlıklı 5. maddesinde, "İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanır. İkinci fıkrada yer alan sebeplerle Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir." hükmü yer almaktadır.

V.İŞ AKDİNİN ASKIYA ALINMASI

Mücbir sebep/zorunlu nedenler işverenin, işçinin iş görme edimini kabul etmesini imkansız hale getirebilmektedir. Bu durumda taraflar karşılıklı olarak hak ve borçlarını askıya alabilir. İşçi iş görme borcunu işveren de ücret ödeme borcunu yerine getirmeyiz. İş yapılmadığı için ücret ödemesi de yapılmaz. 4857 Sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 3. fıkrasında iş akdinin askıya alınması zorlayıcı nedenlerin varlığına dayandırılmıştır.³

İş akdi kural olarak tarafların karşılıklı rızasıyla askıya alınabilir. İş Kanununun 22. maddesi uyarınca işverence ücretsiz izne çıkarma/iş sözleşmesini askıya alma önerisi yazılı olarak yapılmalıdır. İşçiler bu öneriyi 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse iş sözleşmesi askıya alınmış olur.⁴

Askı süresi/ücretsiz izin süresi makul bir süreyi aşmamalıdır. Bu süre 4447 sayılı ek madde 2'de yer alan en çok kısa çalışma süresi olan 3 ay olarak kabul edilebilir.⁵



³ İş Hukuku ,Sarper Süzek,Beta Yayınları,13.Baskı,Sf.532

⁴ İş Hukuku ,Sarper Süzek,Beta Yayınları,13.Baskı,Sf.535

⁵ Bireysel İş Hukuku, Eyrenci, Taşkent, Ulucan,Beta Yayınları,8.Baskı,Sf.177

VI.İŞÇİ TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşyerinde işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler/mücbir sebepler ortaya çıkarsa ve bunlar 1 haftadan uzun süreyle devam ederse işçi sözleşmeyi 4857 Sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 3.bendi uyarınca derhal feshedebilir. Bu durumda, işçi işyerinde en az 1 yıl çalışmışsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Fakat bu halde işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi uyarınca ihbar tazminatı hakkı bulunmaktadır.

Zorlayıcı nedenle/mücbir sebeple işçi sözleşmeyi bildirimsiz olarak her zaman sona erdirebilir. İşçinin sözleşmeyi feshetmeyip işin başlamasını beklediği süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 40. maddesi uyarınca işveren sadece zorlayıcı nedenle işin durmasından başlayarak geçecek 1 haftalık bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödemek zorundadır.⁶

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁶ İş Hukuku Dersleri, Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat,30.Bası,Beta Yayınları,Sf.549