

İŞÇİYE YENİ İŞ ARAMA İZİNİ KULLANDIRILMASININ ESASLARI

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, işçinin veya işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde, aynı kanunun 27. maddesi uyarınca işçiye yeni iş arama izni verilmesi gerekmektedir.

Bu makalenin konusunu, yeni iş arama izninin kapsamı, uygulama esasları ve söz konusu düzenlemeye aykırılığın yaptırımlarının incelenmesi oluşturmaktadır.

2. YENİ İŞ ARAMA İZİNİNİN KAPSAMI

2.1. Genel Olarak

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

İşverence İş Kanunu'nun 25. maddesine dayanılarak yapılan fesihlerde böyle bir yükümlülük olmadığı gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal fesihte ya da bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez.

Bildirim önelleri içinde işçiye verilmesi gereken iş arama izni kanunen tanınmış bir haktır. İşverenin bu yükümlülüğünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir.

İşçinin, bildirim süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde de işverence yine iş arama izni verilmesi gerekir. İş Kanunu'nda yalnızca bildirim süresinden söz edilmiş, bu süreyi işçinin ya da işverenin tanımış olması arasında ayırım yapılmamıştır. İşçinin ihbar öneli tanımak suretiyle feshinden sonra da iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. Hatta işçi bu arada yeni bir iş bulmuş olsa dahi, iş arama ihtiyacı devam eder. Çünkü işçi iş arama iznini değerlendirerek daha iyi bir iş bulma imkânına kavuşabilecektir.

2.2. Yeni İş Arama Süresi ve Uygulanma Şekli

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesinde, "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 düzenleme yapmıştır.

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

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 gitmiştir¹.



¹ Y. 9. HD. T. 05.02.2014, E: 2011/53724, K: 2014/3398

Kanunda yeni iş arama süresinin günde 2 saatten az olamayacağı kurala bağlanmıştır. Yeni iş arama süresi en az 4857 sayılı Kanunun 17. 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.

Bu süre asgari olup, işverence daha fazla verilmesi mümkün olduğundan, sözleşme ile daha fazla iş arama süresi kararlaştırılabilecektir.

İş arama izninin kullanılma zamanını işveren belirler. İşçinin kendiliğinden bu izni kullandığını belirterek ayrılması doğru olmaz. Zira ihbar öneli içinde iş görme borcu eksiksiz devam etmektedir.

İş arama izni ancak işçinin isteği ile toplu olarak kullanılabilir. İşçinin bu konudaki talebini işverene önceden bildirmesi ve toplam iş arama iznini işten ayrılacağı günden önceki günlere karşılık gelecek şekilde ayarlaması şarttır.

İşçinin usulüne uygun toplu kullanma talebini işverenin kabulü zorunludur.

İşçinin iş arama iznini toplu olarak kullanmayı istemesi halinde toplam saat sayısının bir iş günündeki çalışılan saate bölünmesi gerekir.

İşçinin çalıştırılmadığı bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri için yeni iş arama izin ücreti hesaplanamaz².

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 gerekmediğine göre, bu günler için ayrıca iş arama izin ücretine hak kazanılamaz.³

İş arama izni kısmi süreli iş sözleşmesi ile ya da çağrı usulü çalışan işçiler yönünden de geçerlidir. Mevsimlik olarak çalışan işçilere ihbar öneli tanınması gerektiğinden iş arama izinleri de verilmelidir. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde ihbar öneli kullandırıldığında işçiden iş görmesi beklenmeyeceğinden iş arama izni verilmesi gerekmez. Ancak, ihbar öneli içinde askı süresinin bitmesi halinde işçi kalan bildirim süresi içinde iş görme edimini yerine getirmek zorunda olduğundan, böyle bir durumda işçiye iş gördüğü günler için iş arama izni verilmelidir.⁴

Kısmi süreli iş sözleşmesi ve onun türü olan çağrı usulü iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinin 2. 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 içi içe geçmesi mümkün değildir.



² Y. 9. HD. T. 12.01.2021, E.2020/4142, K. 2021/435

³ Y. 9. HD. T. 23.12.2008, E.2008/42707, K.2008/34977

⁴ Y.9.HD.,T.21.03.2011,E.200/7616,K.2011/77531

2.3. Yeni İş Arama İzni Kullandırılmasında İspat Yükü

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ister işçi ister işveren tarafından bildirim önelleri tanınması suretiyle feshedilsin, iş arama iznini kullanma şartları gerçekleşmişse, kural olarak işverenin bunu kullandırması ve gerektiğinde de kullandığını ispat etmesi gerekir.

İşveren, ispat yükümlülüğünü işçinin imzasını taşıyan ve iş arama izinlerinin kullandırıldığını tarihleri gösteren bir belgeyle yahut inandırıcı tanık ifadeleriyle yerine getirebilir.

Buna karşılık, işverenin işçiye yönelttiği fesih bildiriminde yalnızca günde 2 saat iş arama izni kullanabileceğinden söz etmesi, sırf bu ibarenin ve onu içeren belgenin varlığı, iş arama izninin kullandırıldığı anlamına gelmez. Nasıl ki yıllık izin de işçinin kanuni bir hakkıdır ve bu izni kullandırıldığını kural olarak işveren ispat etmek zorundaysa bunun gibi iş arama iznini de işverenin ispat etmesi gerekir. Bu açıdan işverenin, iş arama izninin kullanılmasının soyut ifadelerle değil somut olarak hangi gün ve saatte kullanıldığını göstererek, işçinin kullanımına sunması ve gerektiğinde bunu ispatlaması gerekmektedir⁵.

Nitekim, Yargıtay da son dönemlerde verdiği kararlarda, ihbar öneli içinde işçiye yeni iş arama izni kullandığını işverenin kanıtlaması gerektiğini belirtmektedir.

2.4. Yeni İş Arama İzni Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları

Yasanın 27. maddesine göre, yeni iş arama izni vermeyen veya eksik kullandıran işveren, o süreye ait ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında, işveren yeni iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır, işçinin çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretinin yüzde yüz zamlı ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 98. maddesinin 4. bendinde, işçiye yeni iş arama izninin kullandırılmaması idari yaptırıma bağlanmıştır. Söz konusu Kanun'un yerini alan ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yeni iş arama izninin kullandırılmaması özel bir yaptırıma bağlanmadığından, idari yaptırım düzenlemesine yer verilmemiştir.

Yüksek mahkeme son dönemde verdiği kararlarda, işçinin ihbar önellerini beklemeden işyerini terk edip ertesi gün başka bir işyerinde çalışmaya başlamasının iş arama izninden vazgeçtiği anlamını taşıdığını, bu durumda izin süresi tutarınca ücret isteyemeyeceğine hükmetmektedir.

İşçiye bildirim süresi içinde yeni iş arama izninin kullandırılmamış olması, tanınan ihbar önelinin geçersiz olduğu sonucunu da doğurmaz.⁶

Kullandırılmayan iş arama izni alacağı işçi yönünden her zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca ayrı dava konusu yapılabilir⁷.

3. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işçiye yeni iş arama izni kullandırılması yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerinin aynı Kanun'un 17. maddesi uyarınca bildirim öneli tanınarak sona erdirilmesi halinde söz konusu olacaktır.

İşçi, işyerindeki kıdemine göre belirlenen bu süre içinde olmak şartıyla iş saatleri içinde günde 2 saat yeni iş arama izni kullanacaktır.



⁵ Murat ŞEN, "Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni" TÜHİS Dergisi, Ağustos 2006

⁶ Y. HD. T. 01.12.2009, E: 2008/11880, K: 2009/32502

⁷ Y.9.HD, T.07.10.2008, E.2007/27704, K.2008/25951

Bildirim önelleri içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izni kanunen tanınmış bir hak olup işverenin bu yükümlülüğünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir.

Bu süre asgari olup, işverence daha fazla verilmesi mümkün olduğu gibi, sözleşme ile daha fazla iş arama süresi kararlaştırılabilecektir.

İş arama izninin kullanılma zamanını işveren belirler. İşçinin kendiliğinden bu izni kullandığını belirterek ayrılması doğru olmaz. Zira ihbar öneli içinde iş görme borcu eksiksiz devam etmektedir.

İşçi 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.

İşçinin usulüne uygun toplu kullanma talebini işverenin kabulü zorunludur.

Yeni iş arama izni vermeyen veya eksik kullandıran işveren, o süreye ait ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür.

İşveren yeni iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması durumunda ise, işçinin çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemesi gerekmektedir.

Yeni iş arama izni konusunda 4857 sayılı İş Kanunu ile özel bir yaptırımın getirilmesi nedeniyle, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemde söz konusu hükme aykırılığın bağlandığı idari yaptırım da kaldırılmıştır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

