

ZORLAYICI SEBEPLER HALİNDE ÜCRET VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

1. GİRİŞ

Ülkemizde 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan ve 10 ili yakından etkileyip on binlerce yurttaşımızın ölümüne yol açan deprem halen sıcaklığını ve yakıcılığını derinden hissettiriyor.

Tüm Türkiye deprem bölgesinde yaşanan acıları dindirmek için seferber olmuş durumda; maddi ve manevi varlığını ortaya koyarak depremin doğurduğu yıkıcı etkilerle mücadele ediyor.

Deprem yakından etkilediği; Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya, Adıyaman, Adana ve Hatay illeri Türkiye ekonomisine çok büyük katkıda bulunan sanayi ve tarımsal üretim kapasitesine sahip iller olup, yaşanan deprem bu yönüyle de yıkıcı bir etki doğurmuş bulunmaktadır.

Son günlerde yazılı ve görsel basında; depremden etkilenen illerde yer alan Organize Sanayi Bölgeleri'nde tekrar üretime başlanacağına ilişkin haberler yer almaya başladı.

Bu nedenle bu haftaki yazımızı, deprem özelinde İş Hukukunda zorlayıcı nedenler halinde ücret ve iş sözleşmesinin feshi konusuna ayırdık.

Zorlayıcı neden/mücbir sebep kaçınılamayan ve önceden öngörülemeyen dıştan gelen bir olaydır.

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla bir süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin/mücbir sebeplerin ortaya çıkması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü bendi uyarınca işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı vermektedir. Burada zorlayıcı neden etkisini işyeri üzerinde göstermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin üçüncü bendi uyarınca ise iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle işveren tarafından feshinde, zorlayıcı neden etkisini işçide göstermiş olmalıdır. Bu haller; işçinin su basması, şiddetli kar yağması, deprem vb. gibi sebeplerle işyerine gelip çalışamadığı durumları kapsamaktadır.

Zorlayıcı nedenler sonucunda iş sözleşmesinin tarafları bir haftalık süre geçtikten sonra iş sözleşmesini tek yanlı fesih hakkına sahiptirler. Bu fesih hakkının kullanılmaması halinde iş sözleşmesi askıya alınmış sayılmaktadır.

İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin üçüncü bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçmesi gereken bir haftalık süre içinde aynı Kanunun 40'ıncı maddesi uyarınca her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 46'ncı maddesi uyarınca ödenecek yarım ücret hafta tatili günü için de işçiye ödenecektir.



2. İŞÇİ YÖNÜNDEN FESİH İÇİN ZORLAYICI NEDENLER

İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

İşyeri ile ilgili olarak zorlayıcı neden niteliğindeki olaylar yangın, kaza, arıza gibi teknik nedenlerle ve yağmur, deprem, toprak kayması gibi doğal afetlerle ortaya çıkabileceği gibi hükümetçe işyerine el konulması, belediyece yol genişletme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmasının istenmesi gibi hukuki nedenler sonucu da doğabilir.¹

Buradaki zorlayıcı neden işyerinde ortaya çıkmakta, işyerine ilişkin bulunmakta ve bu nedenle işyerinde çalışmayı bir haftadan fazla süreyle olanaksız hale getirmektedir.

İşveren zorlayıcı nedenle işçinin iş görme edimini yerine getirmesini kusuru olmaksızın geçici kabul imkansızlığı içine düşmekte ve iş akdi askıya alınmaktadır.²

İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı bir nedenle fesih hakkının ortaya çıkması için; işyerinde öngörülemeyen, kaçınılması mümkün bulunmayan, kusurdan uzak ve dıştan gelen bir nedenle işin görülmesinin olanaksız hale gelmesi gerekmektedir.

Ülkemiz aktif deprem kuşağında bulunmakta olup, sık sık yıkıcı depremler yaşanmaktadır. Deprem nedeniyle işyeri çalışamaz hale gelmişse İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü bendi koşulları oluşur ve işçi bir haftalık sürenin geçmesinden sonra iş akdini feshedebilir ve bir yıldan fazla çalışmışsa kıdem tazminatına hak kazanır ancak ihbar tazminatı talep edemez. İşçi iş akdini feshetmezse sözleşme askıda kalmaya devam eder ancak işçi bir haftadan sonra yarım ücret alamaz.³

3. İŞVEREN YÖNÜNDEN FESİH İÇİN ZORLAYICI NEDENLER

İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir neden ortaya çıkarsa işveren iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebilir.

Zorlayıcı nedenin etkisini işyerinde değil, işçide göstermiş olması ve işçinin su basması, şiddetli kar yağması, deprem ve salgın hastalık, yörenin karantina altına alınması gibi zorlayıcı bir nedenle işyerine gelememesi, çalışamaması gerekmektedir.

Bu hükmün düzenlendiği zorlayıcı neden işyerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte ve bunun sonucunda işçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememekte ve iş akdi askıya alınmaktadır.⁴

İşverene sözleşmeyi fesih hakkı veren zorlayıcı nedenin işçinin kişiliğinde (çevresinde) gerçekleşmesi ve bir haftadan fazla süreyle işçinin işe devamını engellenmesi gerekir.

İşyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz.⁵

¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 30.Bası, Sayfa 549

² Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 13. Baskı, Sayfa 738, 739,

³ A.g.e. Sayfa 740

⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 13. Baskı, Sayfa 729

⁵ Y.9.HD. T.25.04.2008, E. 2007/16205, K.2008/10253



Örneğin işçi halen sıcaklığını koruyan deprem nedeniyle evi yıkıldığı için işe gelemiyorsa, kusursuz ifa imkansızlığı ortaya çıkacak, sözleşme askıya alınacak ancak zorlayıcı neden işçinin çevresinde meydana geldiğinden bu kez işveren bir haftadan sonra isterse iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Bu durumda işçi bir yılını doldurmuşsa kıdem tazminatına hak kazanacak buna karşılık ihbar tazminatı alamayacaktır.

Ancak işveren bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. İşveren isterse iş sözleşmesini fesheder; isterse sözleşmeyi feshetmez ve işçinin işe dönebileceği zamana kadar bekler. Bu bekleme süresi içinde iş sözleşmesi askıda kalır.⁶

4. İŞÇİYE YARIM ÜCRET ÖDENMESİ

İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin üç numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçmesi gereken bir haftalık süre içinde aynı Kanunun 40'inci maddesi uyarınca her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin üç numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Bu bir haftalık süre içinde iş akdi askıda bulunduğu gibi, bu süreden sonra da işverence haklı nedenle fesih hakkı kullanılmazsa, ücret ödenmesi söz konusu olmaksızın sözleşme askıda kalmaya devam edecektir. Zorlayıcı neden devam ettiği sürece işveren derhal fesih hakkını muhafaza eder. Zorlayıcı nedenin ortadan kalkması halinde işçi eskisi gibi işyerinde çalışmak, işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır.

5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin üç numaralı bendinde, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğu düzenlenmiştir.

Bunlar işçinin şahsıyla ilgili olan, çevresinde gerçekleşen sebeplerdir.

İşçinin yaşadığı yörenin karantina altına alınması yahut orada sokağa çıkma yasağı uygulanması veya deprem, sel baskını vs. gibi sebeplerle işçinin işyerine gelememesi durumlarında işçinin şahsıyla ilgili zorlayıcı sebepler söz konusudur.

İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise aynı Kanunun 24'üncü maddesinin üç numaralı bendinde düzenlendiği üzere işçiye fesih hakkı veren nedenlerdir.

Yangın, kaza, arıza gibi teknik nedenlerle; yağmur, deprem, toprak kayması gibi doğal afetler, hükümetçe işyerine el konulması, belediyece yol genişletme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmasının istenmesi gibi hukuki nedenler işyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenlere örnek olup işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı vermektedir.



⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, 10.Baskı, S.247

İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin üçüncü bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçmesi gereken bir haftalık süre içinde aynı Kanunun 40'ıncı maddesi uyarınca her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin üç numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Depremden işyerinin ya da işçinin etkilenmesi iş sözleşmesinin taraflarına bir haftalık süre geçtikten sonra 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerinin üçüncü bentleri uyarınca fesih hakkı vermektedir. Bu durumda işçi işyerinde bir yılını doldurması halinde kıdem tazminatına hak kazansa da ihbar tazminatına hak kazanamaz.

Bir haftalık süre geçtikten sonra tarafların iş sözleşmesini feshetmemesi halinde iş sözleşmesi zorlayıcı neden sonunda askıya alınmış kabul edilir. Bu süre zarfında işveren işçiye ücret ödemez işçi de iş görme borcunu yerine getirmez.

Zorlayıcı nedenin ortadan kalkması halinde işçi eskisi gibi işyerinde çalışmak, işveren de işçiyi çalıştırmak zorundadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

