

Kendisi İşten Ayrılan İşçiye de Yeni İş Arama İzni Verilir mi?

Belirsiz süreli iş sözleşmesi haklı bir neden olmadığı halde ister işçi tarafından, isterse işveren tarafından sona erdirilsin fark etmez, her iki tarafında ihbar süresine uyması zorunludur. - 05.02.2017

Bu zorunluluk hem işçiyi, hem de işvereni korumak için getirilmiş bir zorunluluktur. Çünkü İş Kanununun 24 üncü maddesinde belirtilen haklı sebeplerden herhangi biri söz konusu olmadığı halde işçinin işten ayrılmaya karar vermesi ve işi birden bırakması işvereni zorda bırakabilir, işveren hemen o işçi yerine işçi bulamayabilir ve iş aksayabilir. Aynı şekilde Kanunun 25 inci maddesinde belirtilen haklı sebeplerden herhangi biri söz konusu olmadığı halde işçiyi işten çıkarmaya karar veren işverenin beklemeden işçiyi işten çıkarması halinde işçinin mağduriyetine yok açabilir, işçi yeni iş bulamayabilir.

İşte işverenin işten ayrılmaya karar veren işçi yerine yeni işçi bulabilmesi, işten çıkarılmasına karar verilen işçinin yeni bir iş bulabilmesi için ihbar süresi konulmuştur. Burada işverene bir istisna tanınmıştır. İşveren eğer isterse ihbar süresine ait ücreti peşin olarak ödeyip işçiyi hemen işten çıkarabilir. (Bkz. İhbarlı Fesih ve İhbar Tazminatı, İş Akdinin Feshinde Bildirim Önelleri – İhbar Süreleri)

Kanun ihbar süresiyle ilgili olarak işçiye bir başka imkan daha tanımıştır. Bu da yeni iş arama iznidir. Kanunun Yeni iş arama izni başlıklı 27nci maddesi uyarınca; ihbar 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 kullandırırorsa o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemesi gerekir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa, işçinin izin kullanarak bir çalışma

karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemesi yani iki katı ödemesi gerekir.

Kanunda bu izin hakkı düzenlenmiş olmakla beraber, yeni iş arama izninin sadece işverenin işçiyi işten çıkarmaya karar verdiği durumlarda mı geçerli olduğu, yoksa işçi kendisi işten ayrılmaya yani istifaya karar verdiğinde de yeni iş arama izni kullanma hakkı olup olmadığı konusunda bazen tereddüt oluşmaktadır.

Ancak madde hükümlerinden de anlaşılacağı üzere Kanun bu konuda herhangi bir yarım yapmamış olup, ister işveren işçiyi işten çıkarmaya karar vermiş olsun, isterse işçi kendisi işten çıkmaya karar vermiş olsun fark etmez, her iki durumda da işçinin yeni iş arama iznini kullanma hakkı bulunmaktadır.

Nitekim Yargıtay konuya ilişkin olarak; bildirim önelleri (ihbar süresi) içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izninin kamu düzenini ilgilendirdiği, işverenin bu yükümünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğu, işçinin işverene bildirim (ihbar) süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde de, işverence yeni iş arama izni verilmesi gerektiği, Kanunda sadece bildirim (ihbar) süresinden söz edilmiş, bu süreyi işçinin ya da işverenin tanıdığı olması arasında ayırım yapılmamış olduğu, işçinin ihbar önceli tanımak suretiyle feshinden sonra da işçinin iş arama ihtiyacının devam edebileceği yönünde karar vermiştir. (T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, Esas No. 2011/53717, Karar No. 2014/4374, Tarihi: 13.02.2014) (isvesosyalguvenlik.com)

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA