

İŞÇİNİN ZORLAYICI NEDENLERE DAYALI OLARAK HAKLI FESİH HAKKI

I- GİRİŞ

İş Kanununun 24 üncü maddesinde işçinin, 25 inci maddesinde ise işverenin haklı nedenlerle fesih hakkı düzenlenmiştir. Zorlayıcı nedenlere dayalı bildirmsiz fesih hakkı hem işverene hem de işçiye tanınmış olup, madde içeriği 1475 sayılı Kanunla aynıdır.

Süresi ister belirli olsun isterse belirsiz olsun, iş sözleşmesinin derhal sona erdirilmesi gereği ortaya çıktığında bildirim süresi de beklenmeksizin hizmet ilişkisi sona erdirilebilir. Bu haklı nedenlerden biri de işçinin işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan "**zorlayıcı bir sebebin**" olması durumudur. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde iş akdini fesih eden işçinin kıdem tazminatından yararlanma olanağı bulunmakta, ihbar tazminatı ödememektedir.

Böyle bir fesih nedeninin olması halinde akit kendiliğinden sona ermez. İşçinin bu nedene dayalı olarak akdi sona erdirdiğini işverene bildirmesi gerekir ki hizmet akdi sona erebilsin. İşçinin akdi sona erdirdiğine ilişkin iradesini yazılı olarak işverene bildirmesi zorunlu değildir, sözlü de yapabilir. Ancak yazılı yapılması ispat için önemlidir.

İş Kanununa göre "*işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması*" halinde işveren, "*işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*" işçi bildirmsiz fesih hakkını kullanabilir. O halde işçiye ilişkin zorlayıcı sebep halinde işçi, işverene ilişkin zorlayıcı sebep halinde de işveren bildirmsiz fesih yetkisini kullanamaz[1].

II- KOŞULLARI

İşçi ancak, çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin (mücbir nedenlerin) ortaya çıkması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshetmiş olur. Bu koşulları tek tek incelersek;

A- Zorlayıcı Sebep Olmalı

Zorlayıcı sebep, kaza arıza gibi teknik nedenler, yağmur, sel, toprak kayması gibi doğal afetler, hükümetçe işyerine el konulması; belediyece iş çatışması nedeniyle işyerinin kapatılması gibi hukuki nedenlerle doğabilen **kaçınılamayan ve önceden görülmeyen bir olay** tanımlanmaktadır[2].

Zorlayıcı sebep önceden öngörülemeyen ve önlenemeyen niteliktedir. Ekonomik kriz, işverenin işletmeyi kurarken öngörmesi gereken bir işletme riskidir[3]. **Dolayısıyla ekonomik kriz zorlayıcı sebepler arasında değerlendirilemez.** İşverenin stok fazlılığı, piyasadaki durgunluk, makinelere bakım yaptırma gibi sebeplerle işi durdurması, zorlayıcı sebep sayılmaz. İşçilerin, verilecek işi bekleyerek geçirdikleri süre sürelerde de ücretleri tam olarak ödenir. Böyle bir durumda işçinin derhal fesih hakkı yoktur[4].

Yargıtay, emekli maaşı alıp da iş sözleşmesiyle sigortaya bağlı olarak çalışanların emekli maaşlarının kesileceğini öngören Kanunun yarattığı durumu, isabetli olarak zorlayıcı sebep saymamış ve işçinin bildirimatsız fesih hakkını kazanamayacağını bildirmiştir[5]. Zorlayıcı neden, işyerinden kaynaklanmalıdır.

B- İşyerindeki İş Durmalı

Zorlayıcı nedenden kaynaklı olarak işin yavaşlaması değil, durması, yapılamaması gerekmektedir. Sel felaketi nedeniyle kısmen de olsa çalışılan bir işyerinde işçinin haklı fesih nedeni gündeme gelemeyecektir.

Ayrıca, zorlayıcı nedenden dolayı o işçinin çalışmaması gerekmektedir.

Örneğin sel felaketi nedeniyle üretimin durduğu işyerindeki güvenlik hizmetlerinde çalışan bir işçinin çalışması devam edebilir. İşyerinin tümüyle durması halinde tüm işçiler, işyerindeki bölümlerin durması durumunda ise o bölümde çalışan işçiler bu haktan yararlanabilir.

C- Bu Durum En Az Bir Haftadan Fazla Devam Etmeli

Bir haftayı yedi günlük iş günü olarak değil takvim günü olarak değerlendirmek gerekmektedir. Yasadaki bir haftalık süre bir bütün, blok süre olarak dikkate alınmalıdır.

İşin durması üzerinden henüz yedi gün geçmiş ise, işçinin haklı feshi gündeme gelmeyecektir. Bir haftadan fazla süre ile durması ifade edildiğinden 8 inci günden itibaren işçiler hizmet akitlerini haklı feshedebilirler. **Ancak, işin artık devam edemeyeceği açıksa, gene bu bend hükmü uygulanamaz, bu durumda iş sözleşmesi devamının imkansızlığından dolayı düşmüş olur[6].**

D- Fesih Zamanında İşçi Tarafından Yapmalı

Zorlayıcı sebebin sürdüğü 8 inci günden itibaren işçi fesih hakkını kullanmalıdır. Zorlayıcı sebebin ortadan kalktığı güne kadar işçi bu fesih yetkisini kullanıp kıdem tazminatını alarak işyerinden çıkabilir.

Yargıtay, verdiği bir kararında, fabrikanın yeniden çalışmaya başladığı gün işbaşına gidecek yerde aynı gün notere giderek iş akdini bozduğunu bildiren işçinin bu yaklaşımını yerinde görmemiştir. Mücbir sebebin devam ettiği devre içinde kullanılması gereken akdin bozulma hakkını bu devre geçtikten sonra kullanan işçinin tam iş başlayacağı zaman işten kaçmak gayesi güttüğüne inanan Yargıtay, akdin haksız yere feshedildiğine karar vermiştir[7].

E- İşçiye Ödenecek Ücret

İş Kanununun 40 inci maddesi gereğince, zorlayıcı nedenin devam ettiği bir hafta süre boyunca çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Bir haftalık süreden sonra işverenin işçiye böyle bir ödeme yapma mecburiyeti yoktur. Bu durumda işçi, isterse ücret almadan, işyerinin tekrar faaliyete geçmesini bekler, isterse sözleşmeyi derhal feshetme yolunu seçer[8].

III- SONUÇ

Zorlayıcı sebep, işyerine ilişkin kaçınılamayan ve önceden öngörüleemeyen bir olay niteliğinde bulunup, işçinin, işyerindeki faaliyetini engellemeyen, çalışmasını güçleştirip, sıkıntı yaratmayan veya imkansız kılmayan nedenler bu kapsamında değerlendirilerek, işçiye iş akdini haklı nedenle fesih olanağı vermemektedir.

İşçi, kaza, arıza, yağmur, sel, toprak kayması, işyerine el konulması, işyerinin kamu idaresince kapatılması gibi önceden öngörüleemeyen nedenlerden dolayı işyerinde çalışmaz durumda olup, bu husus bir haftadan fazla devam ederse iş sözleşmesini feshettiğinde ihbar tazminatı ödemeksizin koşulları varsa kıdem tazminatını alarak işten çıkabilir. Stok fazlalığı, piyasalardaki durgunluk, makinelere bakım ya da ekonomik kriz nedeniyle işyerindeki işin durması zorlayıcı neden olarak kabul edilmemektedir.

İşçi bu haklı nedene dayalı fesih hakkını, işin durmasından itibaren 8 inci günden başlayarak zorlayıcı nedenin ortadan kalktığı güne kadar kullanabilir.

Zorlayıcı nedenin devam ettiği bir hafta boyunca işçi çalışmamasına rağmen her gün için yarım ücretini alır.

[1] Yrg. HGK'nun 21.03.1979 tarihli ve E.1977/9-851 K.1979/291sayılı kararı.

[2] Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 16 . baskı, İstanbul 2003 s. 218

[3] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2004, s.481.

[4] Müjdat Şakar, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s.379.

[5] Mustafa Çenberci, İş Hukuku Şerhi, Ankara 1986, s.547. Belirtilen Yargıtay kararı HGK. T.852, E.1000, T.19.09.1975.

[6] Mustafa Çenberci, İş Hukuku Şerhi, Ankara 1986, s.547.

[7] Y. 4. HD'nin T. 3459, E. 3944, T. 13.06.1957 sayılı kararı.

[8] Müjdat Şakar, iş kanunu Yorumu, Ankara 2009, s.379.