



Av. Taner SAVAŞ

hukuk köşesi

İŞ AKDİNİN FESHİ

Bildiğiniz üzere önceki sayılarda işçi işveren ilişkisinde dikkat edilmesi gereken noktaları üç bölüm halinde aktaracağımızı ifade etmiştik. Artık biz hukukçular açısından da oldukça önemli olan son bölüme gelmiş bulunuyoruz. İş akdinin sonlandırılması...

Gerçekten işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin hukuka yansımaları genellikle bu bölümde gerçekleşen olaylardan kaynaklanmaktadır. Bütün ilişkilerde olduğu gibi iş ilişkisinde de, sona erdirmeye başlangıç kadar kolay olmamaktadır.

Her şeyden önce, iş akdinin feshinden bahsedilmemiz için yazılı bir fesih bildiriminin olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle işverenin iş akdinin feshini yazılı olarak yapması ve fesih nedenlerini açık ve kesin olarak belirtmek zorundadır. Aksi takdirde iş akdinin feshedildiği söylenemeyecektir. Örneğin, işverenin sözlü olarak "İş akdini feshettik." dediği bir işçi, işten çıkarılmış sayılmaz.

Ayrıca kanunumuz otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemli olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedilemeyeceğini de belirtmiştir. Geçerli nedenlerin neler olabileceği konusunda bir sınırlama getirilmemiştir. Geçerli neden kavramı uygulamada Yargıtay kararlarıyla şekillenmektedir.

Öte yandan, İş Kanunun 25.m.sinde sayılan haklı bir neden bulunması halinde iş akdine son verilebileceği gibi, 24.m.de sayılan nedenlerin bulunması halinde de işçi iş akdini feshedebilecektir. Makalemiz için bize ayrılan bölüm kısıtlı olduğundan nedenlere burada yer vermiyoruz. Ancak şunu da ifade etmek isteriz ki, işçi her zaman iş akdine son verebilecektir. 24.m.de sayılan nedenler yoksa ihbar öneli tanımak yahut ihbar ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır. 24.m.de sayılan hallerden birisi gerçekleşmişse derhal iş akdine son verebilecektir. Yine işveren de, işyerinde otuzdan az kişi çalışıyorsa iş akdini her zaman feshedebilir. Ancak İş Kanunun 25.m.sinde sayılan haller oluşmamışsa kıdem ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü altında kalır. Ayrıca çalışma süresi altı ayı bulmayan işçi her zaman işten ayrılabilir gibi işveren de böyle bir işçinin iş akdine her zaman son verebilir.

Dolayısıyla, öncelikle çalışılan süre önemlidir. İşyerinde altı aydan kısa süre çalışılmışsa iş akdine son verilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Bu durumda işçiye iki haftalık önel verilmesi gerekir. Aynı husus işçi içinde geçerlidir. İşçinin de bu şartlarda dilese işten ayrılabilir, ancak iki haftalık önel vermesi gerekir.

Çalışma altı aydan uzun sürmüşse işyerinde çalışan işçi sayısı kriteri devreye girmektedir. Çalışan işçi sayısı 30'dan az ise işveren dilediği zaman işçinin kıdem ve ihbar tazminatını ödeyerek iş sözleşmesini sonlandırabilir. Ancak kanunda sayılan haklı nedenlerden biri gerçekleştiyse, kıdem ve ihbar ödemedi derhal iş akdine son verebilir. Ancak çalışan sayısı 30 yada daha fazla ise, işveren kıdem ve ihbar tazminatını ödesiye dilediği zaman işçinin iş akdine son veremez. İşçinin iş akdine son vermek için öncelikle geçerli yada haklı bir neden (İş Kanunun 25.m.sinde sayılan nedenler) olması gerekmektedir.

Haklı neden var ise, her zaman iş akdine son verilebilir. Biz daha ziyade geçerli nedenden bahsetmek istiyoruz. Geçerli neden neler olabileceğini kanunumuz saymamıştır. Dolayısıyla her şey olabilir. Ancak işverenin son çare olarak iş akdinin feshi yoluna gitmesi gerekmektedir. Örneğin ekonomik açıdan güçlüğe düşmüş bir işyerinde, işçilerin iş akdini feshetmek yerine alınabilecek başka tedbirler var ise öncelikle bunların yapılması gerekecektir. Yoksa hiçbir tedbir almadan ilk olarak işçilerin iş akdini feshedilmesi halinde geçerli bir nedenin var olduğu söylenemeyecektir. Ayrıca işçinin yazılı olarak savunmasının istenmiş olması gereklidir. Aksi takdirde, geçerli bir neden olsa dahi iş akdi feshedilmiş sayılmayacaktır. Geçerli neden işçiden kaynaklanabileceği gibi işyerinden ya da yukarıda belirttiğimiz örnekte olduğu gibi işverenden de kaynaklanabilir. Örneğin ağır çalışma koşullarının olduğu bir işyerinde, işçinin emeklilik yaşına gelmiş olması, işyerinden kaynaklanan geçerli bir neden olduğu söylenebilecektir. Yine, işçinin performansında düşüş olması da işçiden kaynaklanan geçerli bir neden olduğu söylenebilecektir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, geçerli neden her şey olabilir. Genel olarak şunu söyleyebiliriz ki, iş ilişkisinin sürdürülmesini işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği her durum geçerli neden olabilir.

Geçerli nedenle iş akdinin feshi halinde de, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı haklarının ödenmesi gerekmektedir. Ancak şunu hatırlatmak istiyoruz ki, iş akdine son verilen işçi yukarıda saydığımız koşulları taşıyorsa ve iş akdinin geçerli bir nedenle feshedilmediği kanaatindeyse, iş akdinin feshinin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açması gerekmektedir. Aksi takdirde feshin geçerli nedenle yapıldığını kabul etmiş sayılacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, sürenin tebliğden itibaren başlamasıdır. Örneğin, işveren A, işçi B'nin iş akdine 23.10.2006 günü itibarıyla son verileceğini içeren fesih bildirimini, 23.09.2006 günü tebliğ ederse, işçinin iş akdi 23.10.2006 günü itibarıyla sona erer. Ancak bir aylık süre 23.09.2006 gününden itibaren işlemeye başlar ve işçi işten ayrıldığında sona ermiş olur. Dolayısıyla, işçinin işe devam ederken dava açması gerekir.

İşçinin iş akdine son veren işverenin ayrıca, işçiye yeni iş arama izni vermesi gerekmektedir. Bu izin ihbar süresi boyunca günde iki saattir. İş akdi sona erdikten sonra işverenin, işçiye çalıştığı işin çeşidini ve çalışma süresini gösterir bir belge verme yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Son olarak işçinin iş akdinin devamı boyunca almadığı ücret, fazla mesai, tatil ücreti gibi alacakları mevcutsa bunları iş akdi sona erdikten sonra da isteyebilir.

Fesih süreciyle ilgili olarak bu yazıya sığdırmaya çalıştığımız önemli bölümler bunlardan ibaret, gerek işçi gerekse işveren açısından bilgilili olmanın fesih sürecini olumlu etkilediği, bu suretle de uyuşmazlıkların yargıya intikal etmeden gerek maddi gerekse manevi anlamda daha az hasarla sonuçlandığı kanaatindeyim. Umanım iş akdinin feshi süreci, başlangıç gibi mutlu bir şekilde sona erer.