İşyerinin Kapanması Durumunda İşçinin Hakları

İşverenin iş yerini açması gibi kapatması da mümkündür. İş yerini kapatmaya karar veren işverenin düşünmesi gereken en önemli şey o iş yerinde çalışan işçilerin hakları olacaktır.

İş yerinin kapanması durumunda, bir başka iş yerine nakledilmeyecekse, işçilerin işten çıkartılacağı anlamına gelmektedir. Bir işten çıkarma nedeni olarak “iş yerinin kapanması” işverenin geçerli bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi anlamına gelecektir. İş yerinin kapanması haklı nedenler arasında sayılmamıştır. Bu nedenle ihbar öneli ve kıdem tazminatı gibi hakların gözetilerek iş akdi feshi mümkündür.

**Toplu İşten Çıkış**

İşverenin tüm işçilerini işten çıkarabilmesi için İş Kanunu madde 29’da belirtilen hükümlere uygun hareket etmesi gerekmektedir.

*“Toplu işçi çıkarma*

***Madde 29 –****İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, iş yeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, iş yeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.*

*İş yerinde çalışan işçi sayısı:*

1. *a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,*
2. *b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,*
3. *c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,*

*İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.*

*Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.*

*…”*

**İşçinin İhbar Öneli**

İş yerinin kapanması ya da işverenin toplu işten çıkış yapması işçinin ihbar süresi hakkını elinden almaz. İşveren İş kanununda belirtilen sürelerde fesihte bulunabilir ya da fesih sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilir.

İş Kanunun 17. maddesi göre;

1. Altı aydan kısa süreli çalışanlar için 2 hafta,
2. 6 ay ile 1,5 yıl arasında çalışan işçi için 4 hafta,

* 1,5 ile ile 3 yıl arasında çalışan işçi için 6 hafta,

1. 3 yıl üzeri çalışan işçi için 8 hafta önceden işçiye işten çıkaracağını bildirmek zorundadır.

Bu süreleri uygulamadan, feshi bildirimin yapıldığı gün gerçekleştirmek isteyen işverenler, kullandırmadıkları bu sürenin ücretini işçiye ödemek zorundadır. Bu ücret, ihbar süresi ne kadarsa o kadarlık giydirilmiş ücret ile hesaplanmaktadır.

Kanunun 19. maddesi gereğince işveren işçiye fesih bildirimini yazılı yapmak zorundadır. Sözlü olarak yapılan bildirimler geçersiz sayılacaktır.

**İşçinin İhbar Süresi Boyunca İş Arama İzni**

İşveren işçilere ihbar süreleri içerisinde her gün 2 saat olmak üzere iş arama izni vermesi gerekmektedir. İş arama istenilirse toplu olarak kullanılabilir. Toplu kullanımlar, fesihten önceki günlere denk getirilerek gerçekleştirilir.

Kullanılan izinler ücretli izin gibi değerlendirilir, işçinin ücretinden kesilmez. İşçi iş arama iznini kullanmak yerine çalışmayı tercih ederse; iş arama izni süreleri için işçiye yüzde 100 zamlı ücret olarak ödenmelidir.

**İşçinin Kıdem Tazminatı**

Aynı işverene bağlı en az 1 yıl çalışmış işçiler, iş yerinin kapanması durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması, çalışmasının kısmi ya da tam süreli olması fark etmeksizin, iş yerinin kapanması nedeniyle iş akdinin sona ermesi kıdem tazminatını hak eder bir çıkış nedeni olmaktadır.

İş yerinin kapatılmasında işçinin kusuru olmadığı için kişilerin işsizlik ödeneği almaya hakları bulunmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken çıkış kodlarının “17-iş yerinin kapanması” olmalıdır.

**İşçinin Kullanmadığı Yıllık İzinleri**

İşçinin iş yeri kapanma tarihine kadar kullanamadığı yıllık izinleri varsa çıkışı yapılırken yıllık izin ücreti verilmesi zorunludur

Paylaş