

Av. Vanessa NICHOLLS

İngiltere İmalat Sanayi İşverenleri Kuruluşu (EEF)

## İngiltere’de Haksız Feshe İlişkin Düzenlemeler

İngiltere’de işçilerin iş hukukundan doğan hakları oldukça geniş kapsamlıdır. Bu makale, iş hukuku alanındaki en önemli haklardan biri olan işçinin haksız işten çıkarmaya karşı dava açma hakkı konusunda genel açıklamaları içermektedir.

### Haksız fesih davasına ilişkin sınırlar

Haksız işten çıkarmaya karşı dava hakkı, 1996 tarihli Çalışma Hakları Kanunu (Employment Rights Act) kapsamında düzenlenmiştir. Ancak kişinin haksız fesih iddiasıyla dava açabilmesi için, belirli şartları yerine getirmiş olması gerekmektedir.

İlk olarak, kişinin Çalışma Hakları Kanunu’nda tanımlanan anlamda bir çalışan olması gereklidir. Çalışma Hakları Kanunu’nda işçi kavramı, “bir iş sözleşmesi akdeden veya bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Bu yanıltıcı şekilde basit görünen tanım, kimin istihdam edilmiş kişi, kimin serbest çalışan sözleşme tarafı veya diğer işçi türü olup olmadığı konusunda birçok davaya yol açmıştır.

İkinci olarak, işçinin iş sözleşmesi sona erdiği tarihte en az bir yıl aralıksız hizmeti olması gerekmektedir. Bununla birlikte bu kuralın istisnaları mevcuttur. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle işten çıkarılan ve bu nedenle haksız feshe karşı dava açan bir çalışanın bir yıllık hizmet süresine sahip olmasına gerek yoktur.

Üçüncü olarak, makalenin kaleme alındığı tarih-

te, yapmakta oldukları işe göre olağan emeklilik yaşına ulaşmış olan işçiler genel olarak haksız işten çıkarmaya karşı dava açma hakkına sahip değildiler. Olağan emeklilik yaşının olmadığı veya olağan emeklilik yaşını olmakla birlikte kadınlar ve erkekler için farklı olduğu işlerde çalışanlar halen, 65 yaşının üzerinde oldukları takdirde haksız işten çıkarmaya karşı dava açamamaktadırlar. Bununla birlikte 1 Ekim 2006’dan itibaren, olağan emeklilik yaşının veya 65 yaşın üzerinde olan işçiler de bu davayı açabileceklerdir. Bunun nedeni yaş sınırının bu tarihte yürürlüğe girecek ayrımcılığa ilişkin yasal düzenlemelerle kaldırılacak olmasıdır.

### İşten çıkarma sebepleri

Haksız işten çıkarma iddiasına karşı savunmada bulunan işverenin, öncelikle işten çıkarmanın beş potansiyel haklı sebepten birine dayanarak yapıldığını ortaya koyması gerekir. Bu sebepler; yeterlilik, davranış, işgücüne ihtiyaç kalmaması, kanuna aykırılık veya işçinin işinden çıkarılmasını haklı gösterecek diğer esaslı sebeplerdir.

Mevzuatta yeterliliğin; işçinin becerisi, yeteneği, sağlığı veya diğer fiziksel veya zihinsel nitelikleri dikkate alınarak değerlendirileceği düzenlenmiştir. Uygulamada işverenler, bir işçiyi yetersiz performansına dayanarak veya hastalığa bağlı devamsızlığı kabul edilemez hale gelmesi nedeniyle işten çıkarmak istediklerinde, çoğu kez bu gerekçeye başvurumaktadırlar.

Mahkemeler, işverenlerin birçok farklı durumda

işçinin davranışını işten çıkarma gerekçesi olarak kullanabileceklerine hükmetmektedirler. İşçinin devamsızlığı ve işe geç gelmesi, küfürlü konuşması, sadakatsizliği, itaatsizliği, içki içmesi, uyuşturucu kullanması, kişisel görünümü, görev başındayken uyuması, hırsızlık ve sahtekarlığı, işyeri dışında cezayı gerektiren bir suç işlemesi, bilgisayarları izinsiz kullanması, şiddete başvurması ve kavga etmesi davranış nedeniyle işten çıkarma sebepleri arasında değerlendirilmektedir.

İşverenin, işten çıkarmada işgücü fazlalığı sebebiyle dayanabilmesi için, işgücü fazlalığına ilişkin yasal tanımlamanın kesin olarak ortaya konulmuş olması gerekir. Bu durumlar işverenin, işçinin istihdam edildiği maksatla veya işçinin çalıştırıldığı şekliyle işin yürütümünü sona erdirmesi veya sona erdirmeye niyetinde olmasıdır. Başka bir seçenek de, yapılan işin gereği olarak, belli özelliklere sahip işçilerle işin yü-

1 Ekim 2006'dan itibaren yasada değişiklik yapılacak ve böylece işten çıkarmada haklı sebeplere bir altıncısı olan emeklilik de eklenecektir.

### Haklı sebebe ilişkin usûl

Bir işverenin işten çıkarma için haklı sebebi olsa dahi, sorun burada bitmemektedir. Haklı bir sebebe dayanarak işten çıkarabilmek için işverenin, buna ilişkin prosedürün yerine getirildiğini ve haklı sebebin her şart altında işçinin işten çıkarılması için yeterli bir sebep olarak değerlendirilmesinde sürecin makul bir şekilde işletildiğini ortaya koyabilmesi gerekmektedir. Uyulması gereken yasal asgari usul dışında, işverenin bu yükümü büyük ölçüde işten çıkarma sebebine bağlıdır. Örneğin işgücüne ihtiyaç kalmaması durumunda haklı sebebe ilişkin usul; işverenin, işgücü fazlasını ortadan kaldırmak için başvurulabilecek başka seçenekler

## Yapmakta oldukları işe göre olağan emeklilik yaşına ulaşmış olan işçiler genel olarak haksız işten çıkarmaya karşı dava açma hakkına sahip değildirlir.

rütülmesinin veya işçinin istihdam edildiği belirli bir işin, sona ermesi veya azalması veya sona ermesi veya azalmasının beklendiği durumlardır.

İşçinin işinden çıkarılmasını haklı gösterecek diğer sebepler çeşitli farklı halleri aynı başlık altında toplayan bir kategoridir. Diğer esaslı sebeplere dayanarak işten çıkarmaya ilişkin çeşitli sebepler mahkeme kararlarıyla hüküm altına alınmıştır. İşin reorganizasyonu, işverenin haksız rekabete karşı menfaatlerinin korunması, işten çıkarmaya ilişkin dış baskılar, belirli süreli sözleşmenin sona ermesi, işçinin kendisinden kaynaklanan uygunsuz davranışları, işçinin hapse girmesi, işçinin işe girebilmek için gerçekleri saklaması veya yalan söylemesi, güven ve bağlılığın ortadan kalkması bu sebepler kapsamında değerlendirilmektedir.

Yasaya aykırılığın işten çıkarma için potansiyel olarak haklı bir sebep teşkil etmesinin sebebi kamu düzenidir. Bunun altında yatan mantık; kanuna aykırı bir sözleşme uygulama kabiliyetinden yoksun olduğundan, haksız işten çıkarmaya karşı dava açma hakkı da dahil olmak üzere yasaya bağlı istihdam haklarının bu sözleşme kapsamında ileri sürülemeyeceğidir.

olup olmadığını gözününde bulundurarak kişiyle bu durumu müzakere etmesini, işgücü fazlalığı nedeniyle işten çıkarılacak işçi gruplarının belirlenmesinde adil ve tarafsız davranmasını, işgücü fazlası ihtimalini mümkün olduğunca çalışanlara bildirmesini ve işgücü fazlası nedeniyle işten çıkarılacak işçileri belirlemesine temel teşkil eden kriterlerde adil ve tarafsız davranmasını gerektirecektir.

### İşten çıkarmada usûl

2004 yılının Ekim ayından itibaren işverenler, emeklilik dışındaki tüm işten çıkarma sebeplerine dayanarak bir işçiyi işten çıkarmak istediklerinde, kanunda belirtilen usule uymakla yükümlüdürler. Bu yükümlülüğe uymamanın yaptırımı ağırdır. İşveren bu yükümlülüğüne uymadığı takdirde, işten çıkarma otomatik olarak haksız işten çıkarma olarak kabul edilir ve işveren işçinin en az dört haftalık ücreti tutarında bir tazminat yanında, bu tazminatın %10 ila %50'si tutarında artırılacak bir telif tazminatını ödemekle yükümlü olur. Bunun yanında işçi, ayrımcılık iddiası gibi diğer iddialarını da mahkemede ispatlayabilirse bu ödemeler aynı oranda artırılır.

İşçinin işten çıkarma prosedürünün gereklerine uymaktan kaçındığı veya bununla ilgili haklarından doğan itirazlarını mahkemede öne sürmediği hallerde, ödenmesi gerekli tutarda iş mahkemesi tarafından %10 ila %50 arasında bir oranda indirim yapılmalıdır.

Yasal işten çıkarma usulü özetle üç basamağı içermektedir: 1) İşveren işçiye sorunun ardında yatanları yazılı olarak açıklamalıdır. 2) İşverenin konuyu işçiyle müzakere etmek için görüşme yapmalıdır. 3) İşveren talep edildiği takdirde itirazlarını dinlemek için işçiyle görüşmelidir. Basit görünmesine rağmen uygulamada işverenler bu prosedürün uygulanmasına ilişkin birçok konuda hataya düşebilmektedirler. Prosedürün tamamı bu yıl sonbaharda hükümet tarafından yeniden ele alınacaktır.

Yasal işten çıkarma usulüne uyulmaması, işten çıkarmayı kendiliğinden haksız hale getirmesine karşın, sadece usule uyulmuş olması işten çıkarmanın haklı olduğunu göstermez. Bunun için işverenin, her şart altında söz konusu sebebin işçinin işten çıkarılması için yeterli bir sebep olarak değerlendirilmesinde sürecin makul bir şekilde işletildiğini ortaya koyabilmesi gerekir.

1 Ekim 2006'dan itibaren işverenler işten çıkarmada haklı bir sebep olarak emeklilik yaşına gelmiş olma sebebine dayandıklarında, sadece emeklilik nedeniyle fesihle uygulanacak farklı bir yasal usule uymak zorunda olacaklardır.

## Haksız fesih davası

Haksız fesih iddiası, bir mahkeme başkanı ve çalışma ilişkilerindeki deneyimi dolayısıyla seçilmiş olan iki kişiden oluşan iş mahkemesinde ileri sürülmelidir. Bu kişilerin biri işveren temsilcisi diğeri işçi temsilcisi olacak ve böylece heyetin dengeli bir şekilde oluşumu sağlanacaktır.

## Haksız feshin sonuçları

İş mahkemesi işçinin haksız bir biçimde işten çıkarıldığı kanaatine vardığında, işçinin eski işine iadesine veya işe yeniden alınmasına ilişkin bir karar verebilir. İlave olarak veya başka bir seçenek olarak işverene davacıya tazminat ödemesini emredebilir.

### 1- İşçinin eski işine iadesi veya yeniden işe alınması

İş mahkemesi, işçi talep ettiği takdirde, işçinin eski işine dönmeye veya yeniden işe alınmasına ka-

rar verebilir. Mahkeme, tazminatı değerlendirmeden öncelikle bu çözüm yoluna başvurmanın uygun olup olmadığını göz önünde bulundurmalıdır. Eski işe iade; işçinin ücretinde bir kaybı olmadan eski işinde yeniden çalıştırılmasına ilişkin bir karardır. Yeniden işe alma; işçinin çıkartıldığı işe benzer bir işte veya uygun başka bir işte çalıştırılmak üzere işe yeniden alınmasına ilişkin bir karardır.

Uygulamada işçinin yeniden istihdam edilmesine ilişkin kararlar oldukça azdır. İş Mahkemele-ri'nin 2004/2005 Yıllık Raporu'na göre; 1 Nisan 2004 - 31 Mart 2005 tarihleri arasında haksız fesih davaları sonucunda verilen kararların sadece %0,2'si bu türden kararlardır.

İş Mahkemesi işçinin eski işine iadesine veya yeniden işe alınmasına karar verdiğinde ve bu karara uyulmadığı hallerde; işveren mahkemeyi karara uymanın mümkün olmadığı konusunda ikna edemezse, mahkeme mutad telafi tazminatları dışında 26 ila 52 haftalık ücret (bir haftalık ücretin tavanı 290 Sterlin'le sınırlıdır) tutarında ilave bir tazminata karar vermelidir.

## 2- Tazminat hükümleri

Tazminat hükümleri iki unsuru kapsamaktadır; temel işe iade tazminatı ve telafi tazminatı.

Asıl karar; işçinin hizmet süresine ve yaşına bağlı olarak hesaplanması ve öngörülmesi kolay olan standart bir formüle göre belirlenir. İşçinin kesintisiz hizmet süresi, fesih tarihinden geriye doğru hesaplanır. Bu hesaba en fazla 20 yıllık hizmet süresi hesaba dahil edilebilir. Kırkbir yaş ve üzerindeki işçiler için tazminatın miktarı her yıl için 1,5 haftalık ücret tutarındadır. İşçinin yaşı 22 ile 40 arasında ise her yıl için bir haftalık ücret tutarında, işçinin yaşı 21 ve daha az ise her yıl için yarım haftalık ücret tutarında tazminata karar verilir. Makale kaleme alındığı sırada haftalık ücret her hafta için 290 Sterlin'le sınırlıdır.

Buna karşın telafi tazminatlarına, iş mahkemesinin tüm şartları hakkaniyete uygun ve adil bir biçimde değerlendirmesi ve işveren tarafından işten çıkarmanın sonucuna bağlı olarak davacının uğradığı zararlar dikkate alınarak hükmedilir. Telafi tazminatı belirlenirken mahkeme, işçinin haksız şekilde işten çıkarılması sonucu ortaya çıkan fiili kayıplarını tazminata yansıtacaktır. Birkaç özel dava dışında, telafi tazminatının azami sınırı bulunmaktadır. Makale kaleme alındığı sırada bu sınır 58.400 Sterlin'dir.