

Av. Erten CILGA

MESS Hukuk Müşaviri

Toplu İşçi Çıkarma

İş sözleşmelerinin feshi genellikle her işçi bakımından bireysel olarak gerçekleştirilir. Ancak ekonomik sebeplerle fesihlerde, işçi çıkarma bazen toplu bir boyut kazanabilmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işyeri kapanmaları veya işçi sayısının azaltılma halleriyle çok sık karşılaşılmaktadır. Ekonomik sebeplerle toplu işten çıkarma konusu, bireysel fesihlerden farklı düzenlemelere tabi olmaktadır. Bunun da sebebi, toplu işçi çıkarma öncesinde işverene bir istihdam planlaması ve işyerindeki işçi ya da sendika temsilcileriyle görüşmeler yapma yükümlülüğü getirilerek, daha az sayıda işçinin işten çıkarılmasının sağlanabilmesidir.

Mevzuatımızda toplu işçi çıkarmalar, ilk olarak mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddede 1975 yılında bir değişiklik yapılmış ve madde "İşten çıkarmanın sonucu" başlığı ile birlikte değiştirilmiştir. Bahsi geçen maddede; işverenin derhal feshi (1475 sayılı İşK. m.17/I (b) -III), bildirimli fesih (1475 sayılı İşK. m.13) ve işçi tarafından derhal fesihle (1475 sayılı İşK. m.16-III) iş sözleşmesi sona erenlerin yerine altı ay süre ile yeni işçi alma yasağı ve iş sözleşmesi bu şekillerde sona eren işçilerin sayısının on veya daha fazla olması halinde bu kişilerin yeni işe yerleştirilebilmeleri için işverenin bu kişilerin isim ve

niteliklerini işten çıkarma tarihinden en az bir ay önce İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne (İş-Kur) bildirme zorunluluğu bulunmaktaydı.

Daha sonra 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa ile söz konusu madde değiştirilmiş ve toplu işçi çıkarmanın esasları tespit edilmiştir. 4773 sayılı Yasa, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesini başlığı ile birlikte değiştirerek mevzuatımıza "Toplu İşçi Çıkarma"nın, işverenin "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna" bildirme yükümlülüğü şeklinde girmesini sağlamıştır.

4773 sayılı Yasa ile değiştirilen 1475 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile (kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç) yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise toplu işçi çıkarma konusu, 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 13 ve 14. maddeleri ile AB'nin Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin 20 Temmuz 1998 tarih

ve 98/59/EC sayılı Konsey Yönergesi'nde yer alan kriterler doğrultusunda düzenlenmiştir.

1. 158 SAYILI ILO (ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ) SÖZLEŞMESİ¹

ILO'nun toplu işçi çıkarma ile ilgili doğrudan bir düzenlemesi bulunmamaktadır. 158 sayılı ILO Sözleşmesi ise konuya ilişkin "toplular işçi çıkarma" başlığı altında doğrudan bir düzenleme getirmemekle birlikte; Sözleşme'nin "İşçi Temsilcilerine Danışma" başlıklı 13 ve "Yetkili Makama Bildirim" başlıklı 14. maddelerinde toplu işçi çıkarmaya yol açabilecek nedenler ve toplu işçi çıkarma halinde uyulması gereken kurallara ilişkin hükümler yer almaktadır.

Bu çerçevede, Sözleşme'nin "İşçi Temsilcilerine Danışma" başlıklı 13. maddesinin 1. bendinde ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işverene;

- İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkileyecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlama,

- İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanıma

yükümlülüğü getirilmiştir. Bu maddede belirtilen hususların uygulanması ise aynı maddenin 2. bendi ile işçi sayısının belirli bir sayı veya yüzdeye ulaştığı hallerle sınırlandırılacağı düzenlenmiştir.

Sözleşme'nin "Yetkili Makama Bildirim" başlıklı 14. maddesi uyarınca da yine, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işverenin, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirme ve bildirimde

söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dahil bu işlemlerden etkileyecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu hükümlerde yer alan kriterler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun toplu işçi çıkarma hususunu düzenleyen 29. maddesinde de göz önünde tutulmuştur.

2. 98/59/EC SAYILI AB YÖNERGESİ

Avrupa Birliği'nde toplu işçi çıkarma konusu ilk olarak 75/129/EEC sayılı Yönerge ile düzenlenmiştir. Üye ülkelerdeki farklı toplu işçi çıkarma hükümlerinin neden olduğu ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen söz konusu Yönerge, 92/56/EEC sayılı Yönerge ile güncel gelişmelere ve gereksinimlere uyum sağlaması amacıyla değiştirilmiştir. 1975 ve 1992 tarihli bu iki Yönergenin birleştirilmesi için de 1998 yılında 98/59/EC sayılı Yönerge kabul edilmiştir.

98/59/EC sayılı Yönerge yalnızca önceki iki Yönergeyi birleştirdiğinden herhangi bir geçiş süresi verilmeden derhal yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu Yönerge, toplu işçi çıkarma ve işçi temsilcisi kavramlarının tanımlarına yer vermektedir. Yönerge'de yer alan toplu işçi çıkarma tanımında üye devletlerin tercihine göre farklı seçeneklere yer verilmiştir. Buna göre toplu işçi çıkarma işçilerin şahsına bağlı olmayan bir veya birden fazla nedenle;

i) 30 günlük bir süre için:

- normal olarak 20'den fazla ve 100'den az işçi istihdam eden işyerlerinde en az 10,
- normal olarak en az 100 ancak 300'den az işçi istihdam eden işyerlerinde işçi sayısının en az % 10'u oranında,
- mutad olarak en az 300 veya daha fazla işçi istihdam eden işyerlerinde en az

30,

ii) veya ilgili işyerlerinde normal olarak istihdam edilen işçi sayısı ne olursa olsun, 90 günü aşan bir süre içinde en az 20 kişinin işten çıkarılması

anlamına gelecektir.

Yönerge işçi temsilcisini ise "üye devletlerin

yasalarında veya uygulamalarında öngörülen işçi temsilcisi” olarak tanımlamaktadır.

Bunun yanı sıra; 30 günlük bir süre için işten çıkarmanın en az 5 kişi olması koşuluyla, işverenin kendi inisiyatifi ile işçilerin şahsına bağlı olmayan bir veya birden fazla nedenle iş sözleşmelerini sona erdirmesi toplu işçi çıkarılmayla eşdeğer sayılacaktır.

98/59/EC sayılı Yönerge; belirli bir süre veya spesifik bir görev için düzenlenen iş sözleşmeleri çerçevesinde yapılan toplu işten çıkarmalara uygulanmayacaktır. Ancak, toplu çıkarmalar, bu tür iş sözleşmelerinin sona ermesi veya tamamlanmasından önce yapılmışsa bu Yönerge hükümlerine tabi olacaktır.

Yönerge'nin “Bilgilendirme ve Danışma” başlıklı 2. maddesiyle işverene toplu işten çıkarmayı planlaması halinde işçi temsilcilerine danışma ve bir mutabakata varma yükümlülüğü getirilmektedir.

Söz konusu maddeye göre danışma en azından toplu çıkarmaları önlemenin yollarını ve araçlarını veya toplu çıkarmalardan etkilenecek işçilerin sayısının azaltılmasını ve özellikle işten çıkarılan işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine veya yeni koşullara uyarlanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan ek sosyal önlemlerle işten çıkarmaların sonuçlarını yumuşatma olanaklarını kapsayacaktır. Üye devletler ulusal yasalara ve/veya uygulamalara uygun olarak işçi temsilcilerinin uzmanlara başvurabilmelerine imkan tanıyacak düzenlemeler yapabilirler.

Madde, işçi temsilcilerinin yapıcı önerilerde bulunabilmesini sağlamak için, ihtiyaç duydukları bilgilerin işveren tarafından uygun bir zaman öncesinden sağlanması yükümlülüğünü getirmektedir. Buna göre işverenler, uygun bir zamanda yapılan danışmalar sırasında, işçi temsilcilerine ilgili tüm bilgileri vermeye ve her türlü durumda aşağıdaki konularda;

- işten çıkarmanın nedenleri,
- çıkarılacak işçi gruplarının sayısı,
- normal olarak istihdam edilen işçi sayısı ve grupları,
- işten çıkarmaların etkili olacağı süreyi,
- ulusal yasaların ve/veya uygulamaların işverene tanıdığı yetkiye dayanarak çıkarılacak işçilerin seçiminde dikkate alınacak kriterleri,

- ulusal yasalara ve/veya uygulamalardan kaynaklanan ve işten çıkarma sonucunda ödenen ödemeler dışında kalan işten çıkarmaya yönelik her çeşit ödeneğin hesaplanma yöntemi

hakkında yazılı olarak bilgi vermek zorundadırlar.

Maddeye göre, işveren yetkili makama yukarıdaki bilgileri içeren yazılı belgenin bir örneğini göndermek zorundadır.

Bilgilendirme, danışma ve bildirimde bulunma yükümlülükleri, toplu işten çıkarmalarla ilgili kararın işverenden veya bu işvereni kontrol eden bir işyerinden kaynaklanmış olmasına bakılmaksızın uygulanır.

Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine aykırılık halinde, işverenin toplu işten çıkarma kararı alan işyerinin kendisine yeterli bilgileri göndermemiş olmasına dayanan savunması da dikkate alınmayacaktır.

Yönerge'nin “Toplu Çıkarmalarda Usul” başlıklı 3. maddesine göre işveren, toplu çıkarma yapmak istediğinde bunu yetkili kamu mercii-ne yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Bu bildirim; toplu işten çıkarma ve işçi temsilcileriyle yapılan danışma ile ilgili tüm bilgileri, özellikle de işten çıkarmaların nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, normal olarak istihdam edilen işçi sayısını ve işten çıkarmaların etkili olacağı süreyi içermelidir.

İşveren söz konusu bildirim bir suretini işçi temsilcilerine gönderir.

İşçi temsilcileri konuyla ilgili görüşlerini yetkili kamu mercii-ne bildirebilirler.

Söz konusu madde üye devletlere, bir yargı kararı ile işyerinin faaliyetinin durdurulmasından kaynaklanan toplu işten çıkarmalar söz konusu olduğunda, işverenin yetkili kamu mercii-ne ancak bu mercii-nin talebi olması halinde yazılı bildirimde bulunacağına dair düzenlemeler yapma imkânı getirmiştir.

Yönerge'nin 4. maddesine göre, işten çıkarmalar, bildirim önelleri konusunda işçilerin bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla, yetkili kamu mercii-ne yapılan bildirim tarihinden 30 gün sonra hüküm ifade eder. Bu 30 günlük süre, yetkili kamu mercii tarafından söz konusu toplu işten çıkarma nedeniyle ortaya çıkan sorunlara çözüm aramak için kullanılacaktır.

Üye devletler yetkili kamu merciine bu süreyi kısaltma yetkisi verebilirler.

Bu ilk sürenin 60 günden az olması halinde, üye devletler, yetkili kamu merciine, toplu işten çıkarmaların yarattığı sorunların bu ilk süre zarfında çözülemeyecek gibi olması halinde ilk süreyi bildirimden itibaren 60 güne kadar uzatma yetkisi tanıyabilirler.

Üye devletler yetkili kamu merciine sürenin uzatılması konusunda daha geniş yetkiler tanıyabilirler.

Üye devletler bu maddeyi bir yargı kararı ile işyerinin faaliyetlerinin durdurulmasından kaynaklanan toplu işten çıkarmalara uygulamayabilirler.

3. TÜRK MEVZUATI

3.1. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı

Mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi ile düzenlenen toplu işçi çıkarmasının, geneli itibariyle 98/59/EC sayılı AB Yönergesi ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hükümler içerdiği görülmektedir. Söz konusu madde, toplu işçi çıkarma kavramına yönelik bir tanım getirmemekte ancak, toplu işçi çıkarma konusunda izlenecek prosedür ve hangi hallerin toplu işçi çıkarma olarak kabul edileceği konularında düzenleme getirmektedir.

Öğretide İş Kanunu'nun 29. maddesi çerçevesinde toplu işçi çıkarma; “belirli sayıda işçinin aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında, ekonomik nitelikteki aynı nedenle işten çıkarılması²” ve “işverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin sözleşmesini feshetmesi” olarak tanımlanmaktadır³.

3.2. Toplu İşçi Çıkarmasının Koşulları

3.2.1. Toplu İşçi Çıkarma İçin Geçerli Nedenler

İş Kanunu'nun 29. maddesinde toplu işçi çıkarma için geçerli nedenler;

- Ekonomik,
- Teknolojik,
- Yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri

Toplu işçi çıkarma için geçerli nedenler, işçinin kişiliği dışında gerçekleşen ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir.

olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi, toplu işçi çıkarma nedenleri ile İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen işletme, işyeri ve işin gerekleri arasında paralellik bulunmaktadır.

Toplu işçi çıkarma konusunda fesih sebebi büyük önem taşımaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu bakımından toplu işçi çıkarma için geçerli nedenler, işçinin kişiliği dışında gerçekleşen ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir. Anılan maddeye göre, iş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde işverenin süreli fesih hakkını geçerli olarak kullanabilmesi için işten çıkarmanın ekonomik nedenlere veya teknolojik değişimlere ya da yapısal (reorganizasyon, verimliliğin, rekabet gücünün artırılması) zorunluluklara veyahut benzeri nedenlere dayanması gerekir⁴. Bu nedenle işçinin yeterlilik ve davranışlarından kaynaklanan nedenlere dayalı fesihlerle İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca yapılan haklı fesihler, bu fesihlerden etkilenen işçi sayısı yukarıda belirtilen sayı veya orana ulaşsa dahi, m. 29 anlamında toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır⁵.

Bu haliyle söz konusu hüküm, 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve 98/59/EC sayılı Yönerge ile uyumludur. Nitekim 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 1. maddesinde toplu işçi çıkarma, “işçilerin şahsına bağlı olmayan bir veya birden fazla nedenle” yapılan işten çıkarmalar olarak düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplere ilişkin olarak Kanununun madde gerekçelerinde değinilen örneklerin toplu işçi çıkarma için de referans kaynağı olması gerekmektedir. Bu nedenle işletme, işyeri veya işin

gereklerinden kaynaklanan nedenlerin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde "işyerinin dışından kaynaklanan sebepler" ve "işyerinin içinden kaynaklanan sebepler" olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmesini, toplu işçi çıkarma için de geçerli kabul ederek sıralamak uygun olacaktır. Buna göre;

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması,
- Talep ve sipariş azalması,
- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasada genel durgunluk,
- Dış pazar kaybı,
- Hammadde sıkıntısı

gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi işyeri dışından kaynaklanan sebeplere;

- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
- İşyerinin daraltılması,
- Yeni teknolojinin uygulanması,
- İşyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi,
- Bazı iş türlerinin kaldırılması (örneğin bazı iş türlerinin başka bir işverene yaptırılması veya yapısal değişikliklerin uygulanması gibi⁶.)

gibi sebepler ise işyeri içi sebeplere örnek olarak gösterilmiştir.

Ekonomik, teknolojik ve yapısal bu sebeplerin toplu işçi çıkarmada da geçerli sebep olabilmesi için işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi ya da işyerindeki işin daha az işçi ile yapılmasına sebebiyet vermesi nedeniyle işçinin yaptığı işi ortadan kaldıracı nitelikte⁷ olması gerekmektedir. Burada kastedilen işçinin çalışma yerinin ortadan kalkması değil, işverenin işçiyi iş sözleşmesine uygun bir işte çalıştırma imkânının kalmamış olmasıdır⁸. Bu noktada, işverenin fesih yoluna gitmeden önce işçiyi başka şekillerde çalıştırma olanağının bulunup bulunmadığı hususu önem taşımaktadır. Yargıtay, işletme, işyeri veya işin gerekleri ile yapılan bireysel fesihlerde son dönemde verdiği kararlarında feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesinin uygulanmış olup olmadığını araştırmaktadır. Bu kararlara göre, fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin onayı ile çalışma süresinin kısaltılması, yıllık ücretli izinlerin öne

alınması veya ücretsiz izin teklifinde bulunulması, işçinin onayı ile ücretinde indirim yapılması, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarının aranması gibi seçeneklerin hayata geçirilmesi, bunların da uygulanması olanaksızsa veya işyerini zor duruma düşüren ekonomik nedeni ortadan kaldırmak için yeterli olmamışsa son çare olarak fesih yolunun seçilmesi gerekmektedir. Bu nedenle feshin son çare olması ilkesinin, toplu işçi çıkarma bakımından da göz önünde tutulacağı söylenebilecektir.

Toplu işçi çıkarma, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sebebiyle yapılabileceğinden işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler ile yapılan fesihlerdeki gibi işçinin savunmasının alınma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak fesih, yazılı olarak ve sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilerek yapılmalıdır⁹.

3.2.2. Kanunda Belirlenen Belirli Bir Süre İçinde, Belirli Sayı veya Oranda İşçinin İşten Çıkarılması

Söz konusu madde uyarınca toplu işçi çıkarma konusundaki hükümlerin uygulanabilmesi için işten çıkarmaların belirli nedenlere dayanması ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirli bir sayıda işçinin işine son verilmesi gerekmektedir¹⁰. Buna göre:

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

işine yine İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır.

Buna göre, 19 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde, çıkarılacak işçi sayısı ne olursa olsun toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanmayacaktır. Kanun'da yer alan hüküm gereği, bu maddede getirilen yükümlülüklerin uygulanabilmesi için en az 20 işçi çalıştırılması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde, toplu işçi çıkarma kapsamında yapılacak fesihlerin aynı Kanun'un 17. maddesi uyarınca

yapılan bir süreli fesih olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler ve İş Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlenen deneme süresi içinde iş sözleşmesi sona erdirilen işçiler, toplu işçi çıkarma ile ilgili sayıya dahil edilmeyeceklerdir. Aynı şekilde işverenin ya da işçinin sağlık nedenleriyle haklı veya zorlayıcı nedenlerle feshi, emeklilik, askerlik veya kadın işçinin evlenme sebebiyle ayrılması bu kapsamda değerlendirilmez ve iş ilişkisi bu şekilde sona eren işçiler sayı tespitinde dikkate alınmaz¹¹.

İşyerinde çalışan toplam işçi sayısının belirlenmesinde Kanun, iş sözleşmelerinin türü bakımından bir ayırım getirmemiştir. Bu bakımdan, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler kadar, belirli süreli, tam veya kısmi süreli iş sözleşmeleriyle veya çağrı üzerine çalışan işçiler de işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde dikkate alınacaklardır. Ancak geçici iş sözleşmesi ile çalışanlar, bu sayıya dahil edilmeyecektir, zira bu durumda, geçici işçinin iş sözleşmesi, işçisini geçici olarak başka bir işyerine gönderen işverenle devam etmektedir¹². Aynı şekilde, İş Kanunu'nun 10. maddesinde düzenlenen ve nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde çalıştırılan işçiler de sayıya dahil edilmeyecektir.

Hükümde, çalışan ve çıkarılan işçi sayısının belirlenmesi hususunda "işyeri" kavramı esas alınmıştır. Buna göre, birden fazla işyeri bulunan işletmeler bakımından işletmeye ait işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı değil, her bir işyerinde çalışan işçi sayısı ayrı ayrı göz önünde bulundurulacaktır.

3.3. Toplu İşçi Çıkarma Konusunda İzlenecek Prosedür

3.3.1. Bildirim Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür.

Toplu işçi çıkarma yapılmak istenilen tarih-

Sendika temsilcileri ile yapılan toplantılar bir bilgi verme ve danışma toplantısıdır.

ten en az otuz gün önce yazılı olarak yapılacak bu bildirimde;

- İşçi çıkarmanın sebepleri,
- Bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları,
- İşe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceği

bilgilerinin yer alması zorunludur.

Bildirim yapılacak işçi grupları ibaresinden, işyerinde çalışan kişilerin, işyeri organizasyonu içinde çalıştıkları bölümlere ve/veya unvanlara ve/veya meslek gruplarına ve/veya iş değerlendirme sisteminin uygulandığı işyerlerindeki iş gruplarına göre ayırımının anlaşılması gerekmektedir. İşçi gruplarına örnek olarak işyeri organizasyonu içinde yer alan üretim bölümü, satış bölümü gibi bölümlerde çalışanlar ya da üretim bölümünde çalışan kaynakçılar gösterilebilir¹³.

Bildirimde bulunulacak idari makamlardan işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüğü ve işyerinin bağlı olduğu Türkiye İş Kurumu ilgili il veya ilçe şube müdürlüğü anlaşılmalıdır. Bunun yanı sıra, işyeri sendika temsilciliğine de bir yazı ile bildirimde bulunulması gerekmektedir.

Kanun'a göre, işverenin idari makamlara yaptığı bildirimlerden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında görüşmeler yapılacaktır. Bu görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınacaktır. Toplu işçi çıkarmalarda belirlenen işçi grubu arasında hangi işçinin işten çıkarılacağı tespitinde yaş unsuru, emeklilik hakkının elde edilip edilmediği gibi gerekçeler sebep olarak kullanılabilir. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir tutanak düzenlenecektir. Söz konusu tutanak için herhangi bir şekil şartı belirlenmemiştir. Bu toplantılar sonunda bir karar çıkması zorunluluğu bulunmamaktadır. Sendika temsilcileri ile yapılan bu

toplantılar 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 13. maddesinde belirtildiği gibi, bir bilgi verme ve danışma toplantısıdır¹⁴.

3.3.2. Bildirim Yükümlülüğüne Bağlı Sonuçlar

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır. Buradan anlaşılması gereken, toplu çıkarmadan etkileyecek işçilere yapılacak bir fesih beyanı, bölge müdürlüğüne bildirimden sonraki 30. günün sonunda yapılmış sayılacak ve dolayısıyla da bildirim süreleri bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlayacaktır. Ayrıca bu süre, işçinin kıdem tazminatının hesabında da dikkate alınacaktır. Öğretide bu süre içinde gerçekleşen toplu sözleşme zammı ya da bu dönem içinde toplu sözleşme kapsamında gerçekleşen yakacak yardımı, bayram harçlığı gibi sosyal yardımlar, asgari ücrette ve kıdem tazminatı tavanındaki artış gibi haklardan da işçinin yararlandırılması gerektiği ifade edilmiştir¹⁵. Bununla birlikte söz konusu madde uyarınca fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağından, bu 30 günlük sürenin sonunda bildirim öneline ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşme sona erdirilebilecektir¹⁶.

3.4. Toplu İşçi Çıkarma Hükümlerinin Uygulanmayacağı Haller

İş Kanunu'nun 29. maddesinin 6. fıkrası hükmü uyarınca, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyetine son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle ve toplu işçi çıkarmanın kesinleş-

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

mesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediğinde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmakla yükümlüdür. Görüldüğü gibi bu halde, işverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve onlarla görüşme yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak bu halde de fesih bildirimlerinin hüküm doğuracağı süre, bölge müdürlüğüne bildirimden itibaren 30 günlük sürenin sonunda başlayacaktır.

Aynı maddenin 7. fıkrasına göre de, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

3.5. Toplu İşten Çıkarılan İşçilerin Yeniden İşe Çağrılması

İş Kanunu'nun 29. maddesi, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde olduğu gibi, işverene toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırma yükümlülüğü getirmektedir. Çağrının nasıl yapılacağı belirlenmediğinden İş Kanunu'nun 109. maddesinin işletilmesi uygun olabilecektir¹⁷. Öğretide, bu hükmün uygulamada etkili olabilmesi için, işverenin bu kapsamdaki işçilere, işyerinde mevcut olan son adreslerine bir davet yazısı göndererek başvuru için makul bir süre vermesinin ve aksi takdirde bu haklarını kaybedeceklerine dair uyarmasının uygun olacağı konusunda görüşler bulunmaktadır¹⁸.

Bu noktada önemli bir diğer husus da İş Kanunu'nun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinin son fıkrası uyarınca toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisinin gerçekleşmeyeceğidir.

3.6. Toplu İşçi Çıkarma ve İş Güvencesi Hükümleri

Toplu işçi çıkarma, süreli feshin bir türü olduğundan işçinin kıdem tazminatı ve diğer bütün işçilik hakları saklıdır. Öte yandan işçi-

nin iş güvencesi ile ilgili hakları da maddeyle güvence altına alınmıştır. Buna göre, işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Dolayısıyla, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, toplu işçi çıkarma sebeplerinin geçerli olmadığı iddiasıyla açılmış işe iade davalarına muhatap olabilecektir. Ancak burada, iş güvencesi hükümleri uyarınca işe iade davası açılabilmesi için İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan işyerinde en az 30 işçi çalışması, işe iade davası açacak işçinin en az altı aylık kıdemini olması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ya da yardımcılarını işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmama koşullarının sağlanmış olması gerekmektedir.

Ayrıca burada işe iade davası açılmasına yönelik bir aylık hak düşürücü sürenin başlangıç tarihi, bireysel fesihlerde olduğu gibi fesih bildiriminin işçiye tebliği tarihinden itibaren başlayacaktır.

3.7. Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı

Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılığın yaptırımı, İş Kanunu'nun 100. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre Kanunun 29. maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 2009 yılında 403 TL. idari para cezası verilecektir.

Yargıtay da son dönemde vermiş olduğu kararlarında 29. maddede yer alan bildirim yükümlülüğüne uymamanın yaptırımı olarak m. 100'de yer alan idari para cezasının uygulanmasının gerektiğini, toplu çıkarma prosedürüne uyulmadan yapılmış olan fesihlerin, sırf bu nedenden dolayı geçersiz sayılamayacağı yönünde görüş bildirmiştir¹⁹.

DİPNOTLAR

1 Centel, Tankut; Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri,

MESS Yayını, Yayın No.428, 2. Bası, İstanbul Mayıs 2004, s. 578, 579.

- 2 Cengiz, İftar; Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 40 ve aynı sayfada dipnot 103.
- 3 Akyiğit, Ercan; İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 7. Bası, Ankara 2008, s. 220.
- 4 Süzek, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 527.
- 5 Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 279 ve aynı sayfada dipnot 4. Eyrenci, Öner; Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayınları, Mayıs 2005, s. 553. Cengiz, İftar; a.g.e., s. 42.
- 6 MESS Akıllı Kitap-İş Güvencesi, E Toplu İşçi Çıkarma Bölümü, s. E/003.
- 7 Çelik, Nuri; age., s. 223 ve aynı sayfada dipnot 225, 226, 227.
- 8 Cengiz, İftar; age., s. 55, 56.
- 9 Aksi görüşte Çil, Şahin; İş Kanunu Şerhi, Eylül 2007, Turhan Kitabevi, 2. Cilt, s. 2082.
- 10 Eyrenci, Öner; age., s. 552.
- 11 Çil, Şahin; age., s. 2077.
- 12 Aynı görüşte Eyrenci, Öner; age., s. 556.
- 13 MESS Akıllı Kitap-İş Güvencesi, E Toplu İşçi Çıkarma Bölümü, s. E/006.
- 14 Çelik, Nuri; age., s. 279. Aydın, Ufuk; Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayınları, Mayıs 2005, s. 675 ve aynı sayfada dipnot 47.
- 15 Çil, Şahin; age., s. 2081.
- 16 Aynı görüşte Çelik, Nuri; a.g.e., s. 280 ve aynı konuda dipnot 8. Aydın, Ufuk; s. 676.
- 17 Aynı görüşte Akyiğit, Ercan; age., s. 224.
- 18 Eyrenci, Öner; age., s. 562 ve aynı sayfada dipnot 32.
- 19 Yarg. 9HD., 24.11.2005 gün, 2005/32699 E., 2005/-- K. (Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, Eylül 2007, Turhan Kitabevi, 2. Cilt, s. 2085).