

## Seracettin GÖKTAŞ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

# İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi

## İŞYERİNİN KAPANMASI

İşletme içi veya dışı nedenlerle işverenlerin almak zorunda kaldıkları işletmesel kararlardan en önemlilerinden birisi şüphesiz işyerinin kapatılmasıdır. İşyerini kurmak gibi kapatmak da girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilmektedir. Ekonomik krizler ve işletmenin mali yapısının bozulması, işvereni işyerinin kapatma, toplu işçi çıkarma, yeniden yapılanma, kısa süreli çalışma yaptırma gibi önlemler almak zorunda bırakabilir<sup>1</sup>. Gerçekten, işletmenin verimliliği ve kârlılığı başka yollarla sağlanamıyorsa, işverenin işyerini kapatması mümkün olmalıdır<sup>2</sup>. Öte yandan, işyerini kapatmak için işletmenin zararda olup olmadığının da önemi yoktur. İşleri iyi gitse de işyerini kapatmaya yönelik işletmesel kararlar almak işverenin girişim özgürlüğü çerçevesinde ele alınmalıdır. Ancak kapatma nedeni gerçek ve kötünüyete dayanmıyorsa işverenin davranışını girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirmek gerekir<sup>3</sup>. Yargıtay bir kararında işyerinin kapatılmasını; "... İşyerinin kapatılması işverenin yönetsel bir kararının sonucudur. Yönetsel kararlar kötünüyete dayanmadığı sürece müdahale edilemez. Bu düşünce Anayasal güvenceye sahip teşebbüs hürriyetinin bir sonucudur" şeklinde değerlendirmiştir<sup>4</sup>.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Başka bir anlatımla, işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır<sup>5</sup>.

İşyerinin kapatılması, bir işyerinde yürütülmekte olan asıl faaliyete işverenin iradesi ile yahut başka bir nedenle kesin ve devamlı surette son verilmesidir<sup>6</sup>. Asıl işin yürütülmesine son verilmeyle birlikte, işyerinde başka bir iş yapılmaya devam ediliyorsa işyerinin kapanmasından değil, faaliyet konusunun değiştiğinden söz edilebilecektir. Asıl işe yönelik faaliyete kesin ve sürekli biçimde son verildikten sonra tasfiye amaçlı veya geçici bir süre için yapılan yardımcı işler işyerinin kapanmadığı anlamına gelmeyecektir<sup>7</sup>.

İşyerinin kapanmasının somut sonuçlarından biri çoğunlukla işsizlik doğurmasıdır. İşsizlik ekonomik ve sosyal sorunlara yol açar; yaygınlık kazandığında ise sosyal ve siyasi patlamalara zemin hazırlar<sup>8</sup>. İşsizliğe ve dolayısıyla toplumsal rahatsızlıklara yola açan işyeri kapatılmasında, amacı işçiyi korumak ve iş gü-

## İşletme gereği olarak işyeri kapanmasının fesih nedeni yapıldığı hallerde ultima ratio ilkesinin uygulama alanı, işverenin birden çok işyerinin bulunup bulunmamasına, işyerinin tamamen ya da bir bölümünün kapatılıp kapatılmamasına göre belirlenebilir.

vencesini sağlamak olan iş hukukunun devreye girmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, işyerinin kapatılması, sadece toplumda olumsuz etkiler bırakan bir olgu değil, aynı zamanda hukuksal bir işlemdir<sup>9</sup>. İşçilerin feshe karşı korunmaları ve işsiz kalmaları durumunda gerekli güvenenin sağlanması sosyal devlet ilkesinin gereğidir.

İşyerinin kapatılması işverenler için bir hak olmakla birlikte, bu hakkın da diğer birçok hak gibi zaman zaman kötüye kullanıldığı; sendikal ve benzeri nedenlerle gerçekte işyeri kapatılmadığı halde görünüşte işyerinin kapatıldığını gösteren işlemler yapıldığı görülmektedir. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca yönetim hakkı kapsamında bu hakkını kullanırken, keyfi davranmama, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davranışını işçi iddia edeceğinden genel ispat kuralı gereği işçi bu durumu kanıtlamalıdır<sup>10</sup>. İşyerini kapatma hakkını kötüye kullanan işverenin davranışını hukukun himaye etmesi mümkün değildir.

İşyeri tamamen ya da bir bölümü kapatılabilir. Belirtelim ki, işyeri kapatılmamakla birlikte kısa vadede tekrar faaliyete başlayacağı öngörülemeyecek şekilde faaliyetine son verilmiş veya durdurulmuşsa, iş güvencesi hükümleri yönünden, işyeri kapanmasında geçerli hukuki sonuçlar söz konusu olmalıdır. İster işyerinin tamamı ister bir bölümü kapatılsın yahut faaliyetine son verilsin, kapatma veya faaliyete son verme ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona er-

mez. İş sözleşmesinin sona ermesi için açık ya da örtülü bir irade açıklamasına gerek vardır. Aksi halde işyeri kapanmış olsa da iş sözleşmesi devam edecek ve işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır.

### 1. Fesih Nedeni Olarak İşyeri Kapanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshedilebilmesi için, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu öngörülmüş, ayrıca geçerli fesih nedeni kavramına objektif ölçülere uygun içerik kazandırılmaya çalışılarak bazı örnekler verilmiştir. Buna göre işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Maddenin gerekçesinde işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebepler, işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki grupta değerlendirilmiş ve işyerinin daraltılması ve işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması işyeri içi sebeplere örnek olarak gösterilmiştir. Belirtilen örneklerle bakıldığında işyerinin tamamen kapatılmasının da geçerli fesih için işyeri içi sebeplerden sayılması gerektiği açıktır. Yine maddede açıkça belirtilmemiş olsa da, gerekçesinde ifade edildiği gibi, feshe son çare olarak başvurulmalı (ultima ratio); geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken, sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.

Sebebi ne olursa olsun işyerinin kapanması işgücü ihtiyacının tamamen ya da kısmen ortadan kalkmasına yol açabilir. İşletme gereği olarak işyeri kapanmasının fesih nedeni yapıldığı hallerde ultima ratio ilkesinin uygulama alanı işverenin birden çok işyerinin bulunup bulunmamasına, işyerinin tamamen ya da bir bölümünün kapatılıp kapatılmamasına göre belirlenebilir. Yargıtay kararlarında işyeri kapatılmasına dayanan fesihlerin kapatmanın gerçek olup olmadığı ve ultima ratio ilkesinin uygulanma imkânı yönünden denetlendiği görülmektedir<sup>11</sup>.

## İşletme tek bir işyerinden oluşuyor ve bu işyeri de sürekli bir şekilde kapanmışsa feshin son çare olması ilkesinin uygulanması mümkün değildir.

İşyerinin kapatılmasının geçerli fesih nedeni olabilmesi için kapatmanın işverenin kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığını önemi yoktur. Önemli olan işyerinin gerçek ve sürekli kapatılmış olmasıdır. İşyeri kapatmanın görüşünde olduğu (muvazaaya dayandığı) durumlarda gerçek bir kapatmadan söz edilemeyeceği için buna bağlı fesihlerin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez<sup>12</sup>. Aynı şekilde kısa bir süre için gerçekleştirilen kapatmalar da fesih için geçerli neden olamayabilir. İşyerinin kapatılmasından kısa bir süre sonra tekrar kurulacağı ya da faaliyete geçeceği öngörülebiliyorsa kapatma nedeniyle hemen iş sözleşmesi feshedilememeli; mümkünse fesihden önce işçinin rızası alınarak ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi yollara başvurulması gerekir.

Yargıtay bir kararında "...işletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. Somut olay açısından iplik üretimini durdurmanın sürekli ve kalıcı olup olmadığı araştırılmalıdır. İşverenin fesihden önce son altı ay içinde ve davacı tarafın fazla mesai yaptığı iddia edilen yaz sezonunda çıkarılan işçiden daha çok işçi almış olması, işletmesel kararın tutarlı olması ilkesi ile çelişmektedir..."<sup>13</sup> denilmiştir. Yargıtay bir başka kararında ise muvazaaya dayanmayan işyeri kapatılmasının fesih için geçerli neden olduğunu kabul etmiştir<sup>14</sup>.

Devir nedeniyle kural olarak işyerinin kapatıldığından söz edilemez. Devir sonucu işveren değişmekle birlikte işyeri varlığını muhafaza eder. İşyeri kapanmış olmadığı için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi salt işyeri devrinin fesih için geçerli neden olamayacağını öngörmüştür. Yargıtay alt işverenler değişmesine rağ-

men iş sözleşmesi feshedilmeden aynı işyerinde aralıksız çalışan işçi yönünden işyeri devri kurallarına göre bir sonuca varmaktadır<sup>15</sup>.

İşyerinin kapatılmasında feshin son çare olması ilkesinin uygulanma imkânı işletmenin tek bir işyerinden oluşup oluşmadığına bağlıdır. İşletme tek bir işyerinden oluşuyor ve bu işyeri de sürekli bir şekilde kapanmışsa feshin son çare olması ilkesinin uygulanması mümkün değildir. İşletme birden çok işyerinden oluşmakta ise, işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce diğer işyerlerinde değerlendirilme olanağının bulunup bulunmamasına göre geçerli nedenin varlığı tespit edilecektir.

## II. İşe İade Davası Devam Ederken İşyerinin Kapanması

İş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı işe iade davası devam ederken, dava konusu işyeri kapanmış olabilir. İşyerinin kapatılacak olması feshe neden gösterilmiş ve yargılama sırasında işyeri kapatılmışsa kural olarak feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilebilir. Bu durumda feshin son çare olması ilkesinin uygulanma imkânı araştırılarak bir sonuca varılmalıdır. Yargılama sırasında işyerinin kapanması halinde işe iade davasının konusuz kaldığı gerekçesi ile dava reddedilmemelidir. Çünkü fesih bildirimiminin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinde öngörülen şekli unsurları taşımaması ya da bağlayıcı seçim kriterlerine uyulmaması gibi olguların varlığı feshin geçersizliğine yol açabilir. İşçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları bakımından yargılamaya devam edilerek feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir.

İşveren fesihle ekonomik nedenlere dayanmış ve işyeri yargılama sırasında henüz karar verilmeden önce kapanmışsa feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilebilir<sup>16</sup>. Bu durumda varsa yönetmelik veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen tenkizat kuralı veya seçim kriterine uyulması gerekir. Ancak, işyerinin tamamen kapanması nedeni ile işçilerin tamamı çıkarılacaksa iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde herhangi bir kural veya kriterin uygulanması gerektiğinden söz edilemeyecektir.

İşyerinin kapanması fesih nedeni olarak gösterilmemişse daha sonra gerçekleşen kapanma geçerli neden kabul edilmeyebilir. Çünkü feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı fesih bildiriminde belirtilen nedenlerle sınırlı olarak o tarihteki şartlara göre değerlendirilecektir. Nitekim Yargıtay bir kararında “...Davacının iş sözleşmesinin “işyerinde yeniden, siparişlerin azlığı ve genel ekonomik nedenler” gerekçe gösterilerek feshedildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İşyerinin kapatılması olgusu fesih nedeni yapılmadığı gibi, fesih tarihinde işyeri faal durumdadır. Fesihten yaklaşık 4 ay sonra işyerinin kapanmış olması feshi geçerli hale getirmez. Zira, fesih bildiriminin yapıldığı tarihteki koşullara göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Davalı işveren fesih bildiriminde ekonomik nedenlere dayanmasına rağmen feshin gerçekleştiği 2005 yılı Mart ayı itibari ile yeni işçi aldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Buna göre fesih tarihi itibari ile geçerli bir fesihten söz edilemez. Davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken işyerinin fesihten sonra kapanmış olduğundan söz edilerek davanın konusuz kaldığı ve bu nedenle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde hüküm kurulması hatalıdır. Belirtmek gerekir ki, fesihten sonra işyerinin kapanmış olması işe iadeye ilişkin hükmün infazı ile ilgili bir hukuki sorundur. Bu husus, ileride açılacak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilgili davada tartışılmalıdır. Mevcut olgulara göre davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır” gerekçesi ile ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur<sup>17</sup>. Yine Yargıtay, üretimin azaltılması ve düşürülen üretim programına göre kadroların ve personel ihtiyacının iş hacmine uygun hale getirilmesi gerekçesi ile yapılan feshleri, yargılama sırasında üretim faaliyetine kesin olarak son verildiği iddia edilmesine rağmen sendika ile yapılan protokol hükümlerinde öngörülen seçim kriterlerine uyulmadığından söz ederek geçersiz kabul etmiş<sup>18</sup>; aynı işyeri ile ilgili olarak, yaklaşık 6 ay sonra bu defa üretim faaliyetinin tamamen durdurulması gerekçesi ile gerçekleştirilen feshlerin de

geçerli nedene dayandığına karar vermiştir<sup>19</sup>. Yargıtay bir başka kararında talep ve grup girişlerinin azalması gerekçesine dayanan feshi geçersiz kabul ederken, davacının çalıştığı şubenin fesihten yaklaşık 4-5 ay sonra kapanmış olmasını sonuca etkili görmemiştir<sup>20</sup>.

### III. İşe İade Kararından Sonra İşyerinin Kapanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur” kuralına yer verilmiştir. Düzenlemeye göre işveren öncelikle işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşverenin işçiyi işe başlatmamasının yaptırımı olarak işe başlatmama tazminatı söz konusu olabilecektir.

Bir görüşe göre işyerinin kapanmış olması işçinin geçersiz feshin sonuçlarından yararlanmasını etkilemeyecektir; İşçinin işverenin geçerli bir adresine süresinde yapacağı başvuru ile geçersiz feshin sonuçlarından yararlanması mümkündür<sup>21</sup>. Bir başka görüşe göre işçi bu durumda en çok dört aylık ücret ve diğer haklarını talep edebilecek işe başlatmama tazminatını isteyemeyecektir<sup>22</sup>.

Yargıtay, işe iade kararından sonra süresi içinde işe başlatılmak için başvuran işçiyi üretimin kesin ve kalıcı bir şekilde durdurulduğu ve şirketin tasfiye sürecine girdiği gerekçesi ile işe başlatmayan işverenin işe başlatmama tazminatından sorumlu olduğuna ilişkin verilen yerel mahkeme kararını sadece icra inkâr tazminatı yönünden bozarak, faaliyetine kesin ve sürekli olarak son verilen işyerinde çalışan işçinin işe başlatılmaması nedeniyle işverenin işe başlatmama tazminatından sorumlu olması gerektiği yönünde oyçokluğu ile bir karar vermiştir<sup>23</sup>.

İade kararından sonra işçinin işe başlatılmaması işyerinin işverence veya resmi bir makam tarafından kapatılması, yangın veya deprem nedeniyle yok olması gibi fiili veya hukuki

bir imkânsızlıktan kaynaklanabilir. Kanımızca işyerinin gerçek ve sürekli olarak kapanması halinde işverenin işçiyi işe başlatmama iradesi ile hareket ettiği söylenemez. Çünkü, işe başlatmaya engel bir imkânsızlığın söz konusu olması durumunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde belirtilen "işe başlatmamak" değil, "işe başlatmamak" söz konusudur. İşçinin işe başlatılması imkansız hale geldiğinden işe başlatmama tazminatı talep etmesi mümkün değildir. İmkansızlığın işverenin kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmamasının varılan bu sonuca etkisi olmasa gerekir<sup>24</sup>.

İşe iade kararından sonra işyerinin kapanması halinde işverenin işe başlatma yükümlülüğü kural olarak ortadan kalkar. İşverenin başka bir işyeri varsa işçinin o işyerinde daha önce yaptığı işe, benzer işe veya kısa bir eğitimle yapabileceği başka bir işe başlatılması gerekir. Aksı halde işe başlatmamış sayılır. Ancak, işçi çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana geldiğini ileri sürerek işe başlamak istemeyebilir. Bu durumda işveren işçiyi işe başlatmış sayılmakla birlikte, işçi çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle yapılan değişikliği kabul etmediğinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde konunun tartışılması gerekecektir. İşçinin önceki çalışma koşulları ile işe başlatılmamak suretiyle sözleşmesinin bu kez işverenin değişiklik feshi ile son bulduğundan söz edilebilir. Kuşkusuz, işverenin bu şekilde değişiklik feshi söz konusu olduğunda işçi çalıştırılmadığı en çok dört aylık süre için ücret ve diğer haklarını talep edebilecektir. Ancak, yukarıda belirtildiği üzere işveren, diğer bir işyerinde benzer veya pozisyonuna uygun bir işe başlamayı teklif etmek suretiyle işe başlatma iradesini ortaya koyduğundan artık işe başlatmama tazminatından söz edilemeyecektir. İşletmeye bağlı kapanan işyerinden başka işyeri yoksa işverenin işe başlatma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.

İş sözleşmesi işyerinin kapanması nedeniyle kendiliğinden değil, işe başlatmama iradesi ile feshedilmiş sayılacağından işe başlatmama iradesinin işçiye ulaştığı tarihe kadar veya bir aylık sürenin sonuna kadar en çok dört aylık ücret ve diğer haklar istenebilecektir.

İşe başlatmama tazminatı feshin geçersizliğinin değil, işe başlatmamanın bir yaptırımıdır<sup>25</sup>. Bu nedenle işe başlatmama tazminatı, işe iade kararı üzerine süresi içinde işe başlatılmasını isteyen işçiyi işe başlatmayan işverene verilmiş bir seçenek değildir. Başka bir anlatımla, işverene işçiyi işe başlatmamak veya işe başlatmama tazminatı ödemek gibi iki seçenek sunulmamıştır. İşe başlatmama tazminatı seçimlik bir hak olmadığından işveren öncelikle işçiyi başlatmak zorundadır. Denilebilir ki, işe iade kararı işçiyi işe başlatmak suretiyle infaz edilmiş sayılır. İşe başlatmama tazminatı, fesih nedenine ve işçinin kıdemine göre önceden belirlenmekte ise de, esas itibarıyla işverenin işçiyi işe başlatmaması ile doğan bir tazminattır. Öyleyse işe iade kararından sonra süresi içinde yapılan başvuruya rağmen işçiyi işe başlatmayan işverenin "işe başlatmama nedeni" işe başlatmama tazminatının doğumu açısından önem arz eder. İşe başlatmama ile tazminat ödeme arasında işveren açısından teorik olarak seçimlik hakkın bulunmaması ve işverenin işe başlatma zorunluluğu özellikle kamu kurumlarında yargı kararını yerine getirmekle yükümlü olan görevlilerin hukuki ve cezai sorumluluklarının belirlenmesinde önem arz edecektir<sup>26</sup>.

İşe başlatmama tazminatı bir seçimlik hak kabul edildiği takdirde işverence işçinin işe başlatılmadığı her durumda ödenmesi gerektiği gibi bir sonuç ortaya çıkar. Sözü edilen tazminatın yaptırım olarak kabul edilmesi halinde ise, her işe başlatmama halinde ödenmesi gerekmeyecektir. Başka bir anlatımla, işe başlatmama tazminatı ancak işverenin işe başlatmama kasıt ve iradesi ile hareket ettiği hallerde söz konusu olabilecektir.

İşe iade kararından sonra işe başlatmama tazminatının talep edilememesi görüşümüze destekleyen diğer bir gerekçe de işçinin iş sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı en fazla kapanma nedeniyle işe başlatılmadığı tarihe kadar çalışacak olmasıdır. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı işyerinin kapanması nedeni ile sona erecekti. İşyerinin kapanmasının işçi için avantajlı bir duruma dönüştürülmesi yönünde yorum bize göre isabetli değildir.

## SONUÇ

İşverenin işyerini kapatma yönünde verdiği işletmesel kararın girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi ve kapatmanın iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden kabul edilmesi gerekir. Ancak her hak gibi işyerini kapatma hakkı da kötüye kullanıldığında hukukun müdahalesine maruz kalacaktır. Bu nedenle, fesih için geçerli neden kabul edilecek kapatmanın gerçek ve sürekli olması ayrıca kapatılan işyerinde çalışan işçinin varsa işverenin başka işyerlerinde değerlendirilme olanağının bulunmaması gerekir. Yargıtay da işyeri kapatılmasını kural olarak fesih için geçerli neden kabul etmekle birlikte, kötüniyete dayanan görünüşte kapatmaları geçerli neden kabul etmemektedir. İşe iade kararından sonra işe başlatılmak için süresi içinde işverene başvuran işçiyi işyerinin gerçek ve sürekli olarak kapandığını ileri sürerek işe başlatmayan işverenin işe başlatmama tazminatından sorumlu tutulması mevcut yasal düzenlemeye göre mümkün değildir.

## DİPNOTLAR

- 1 Kaplan, Emine Tuncay, "Kanun Dışı Lokavt ve Ekonomik Nedenlerle İşyerinin Kapatılması", Türk Kamu-Sen, Mart 1992, s. 15.
- 2 Çelik, Nuri, İş Güvencesi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 9.
- 3 Köseoğlu, Cengiz, "İşyerinin Kapanması", MESS, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006, s. 53.
- 4 Yargıtay 9. HD. 25.6.2007, 19506-20606 (Kişisel Arş.).
- 5 Yargıtay 9. HD. 24.3.2008, 7974-6088 (Kişisel Arş.).
- 6 Köseoğlu, Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, 1. Bası, Aralık 1004, İstanbul, s. 15.
- 7 Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, s. 16.
- 8 Alp, Mustafa, Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçi Alacaklarının Güvencesi, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, s. 92, dn.1.
- 9 Köseoğlu, Cengiz, s. 3.
- 10 Yargıtay 9. HD. 24.3.2008, 7975-6089 sayılı kararda "... somut olayda fesih tarihi itibarıyla üretim faaliyeti tamamen durdurulmuş olmasa da azaltmaya ilişkin bir işletmesel karar bulunduğu ve buna bağlı olarak işlem yapıldığı açıktır. Üretim faaliyetinin önce azaltılması ve daha sonra tamamen ve kesin olarak durdurulmasına yönelik işletmesel kararların yerindeliği yargı tarafından

denetlenemez. Sözü edilen işletmesel kararların kötüniyetle alındığı da iddia ve ispat edilmiş değildir." denilmiştir (Kişisel Arş.).

- 11 Yargıtay 9. HD. 27.2.2006, 2005/2711-4775; aynı Dairenin 10.4.2006, 6015-9378 (Kişisel Arş.).
- 12 Subaşı İbrahim, İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi, MESS, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, Eylül 2007, s. 53; Yargıtay 9. HD. 10.4.2006, 6015-9378 sayılı kararı "...Fesih nedeni olarak ekonomik nedenlere bağlı bir işyeri kapanması söz konusu olduğunda bunun fesih için geçerli neden teşkil edeceğinin kabulü gerekir. Ancak, kapatma gerçek ve sürekli değilse geçerli fesih nedeni yapılamaz. Somut olayda, kapatmanın gerçek olup olmadığı, işyeri devrinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece bu yönlerden herhangi bir araştırma yapılmış değildir. Bu nedenle, öncelikle işyerinin gerçekten kapatılıp kapatılmadığının SSK, Bölge Çalışma Müdürlüğü, Vergi Dairesi gibi kurumlardan sorularak tespit edilmesi gerekir. Kapatmanın gerçek ve sürekli olmadığı, işyerinin muvazaalı olarak başka şahıslara devredildiğinin anlaşılması durumunda feshin geçerli nedene dayanmaması nedeniyle davanın kabulüne karar verilmelidir. Aksi takdirde şimdiki gibi davanın reddine karar verilmesi gerekir. Eksik inceleme ile karar verilmiş olması hatalıdır." (Kişisel Arş.).
- 13 Yargıtay 9. HD. 14.4.2008, 6288-8329 (Kişisel Arş.).
- 14 Yargıtay 9. HD. 26.2.2007, 2006/33915-2007/5325 (Kişisel Arş.).
- 15 Yargıtay 9. HD. 14.12.2009, 11733-34774 (Kişisel Arş.).
- 16 Yargıtay 9. HD. 22.7.2008, 25009-21740 (Kişisel Arş.).
- 17 Yargıtay 9. HD. 25.12.2007, 23796-34577 (MESS, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, s. 74-75).
- 18 Yargıtay 9. HD. 30.4.2007, 1306-13522 sayılı onama kararı (Kişisel Arş.).
- 19 Yargıtay 9. HD. 24.3.2008, 7976-6090 (Kişisel Arş.).
- 20 Yargıtay 9. HD. 19.10.2009, 38123-27860 (Kişisel Arş.).
- 21 Akyiğit Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007, s. 313; Odaman Serkan, "Fesih Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi" MESS, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 8, Aralık 2007, s. 78-79; Manav Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 340.
- 22 Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 59; Kar Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s. 702-703.
- 23 Yargıtay 9. HD. 21.7.2009, 472-21967 sayılı karar (Kişisel Arş.).
- 24 Çankaya Osman Güven/Günay Cevdet İlhan/Göktaş Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Baskı, Ankara 2006, s. 304.
- 25 Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Kasım 2008, Ankara, s. 765.
- 26 Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Kasım 2008, Ankara, s. 765.