

İşverenin Yeniden İşçi Alma Gereği Halinde Toplu İşten Çıkarılanları Tercihen İşe Alma Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğe Aykırı Davranışının Yaptırımı

GİRİş

Ekonomik krizlerden yoğun olarak etkilenen ve bunun sonucunda büyük ölçüde toplu işçi çıkarmaların yaşandığı ülkeler açısından, toplu işçi çıkarmaya ilişkin usul ve esasların özel olarak düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Özellikle, ekonomik krizlerden kolaylıkla etkilenen ülkemizde toplu işçi çıkarma konusunda düzenlemelerin bulunması zaruridir. Zira yaşanan her ekonomik krizin ardından, geniş işçi kitlelerinin işten çıkarıldıkları gözlemlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüne kadar geçen dönemde de, konuya ilişkin birtakım düzenlemeler yer almaktaydı. Ancak söz konusu dönem itibariyle, kanunlarda yer alan düzenlemelerin pek etkili olduğu söylenemez. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde toplu işçi çıkarma konusu yeniden ele alınmış ve özel olarak düzenlenmiştir.

Konuya ilişkin olarak 29. madde kapsamında getirilen düzenlemeler arasında işverenin yeniden işe alma yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Buna göre; “....İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.” (4857 sayılı İş Kanunu m.29/ VI, ikinci cümle).

Bu çalışmada, işverenin m.29 kapsamında, yeniden işe alma yükümlülüğünün hangi hallerde söz konusu olacağı ve bu yükümlülüğe aykırı davranışın herhangi bir yaptırıma bağlanıp bağlanmadığı konusu incelenmektedir.

1. İşVERENİN YENİDEN İşÇİ ALMA GEREĞİ HALİNDE TOPLU İşTEN ÇIKARILANLARI TERCİHEN İşe ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. İşverenin İş Kanunu m.29/VI (2. cümle) Uyarınca Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Yükümlülüğü

Türk hukukunda toplu işçi çıkarmaya ilişkin ilk düzenleme, 3008 sayılı İş Kanunu'nda

yer almıştır. Bu dönemde, toplu işçi çıkaran işverenlere, altı ay içinde aynı iş için yeniden işçi alma ihtiyacı duymaları halinde, önceden çıkarılan söz konusu işçileri öncelikle işe alma yükümlülüğü getirilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu döneminde verilmiş olan bir Yargıtay kararına göre; işçileri toplu olarak işten çıkaran işveren, tekrar işçi almak zorunda kalırsa, 6 ay içinde durumu ilan ederek eski işçilerini aynı şartlarla almak zorundadır. Bu mecburiyet süresi 6 ay sonra ortadan kalkar¹. Bu dönemde, işten çıkarılmış işçi, yeni bir iş bulmuş ve bu yeni işinde eskisine oranla daha kötü sayılamayan koşullarla çalışmaya başlamamışsa, İK m.24'ün uygulanmaması gerektiği belirtilmiştir².

28.07.1967 kabul tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu'nda da, 3008 sayılı İş Kanunu'na paralel bir düzenleme yer almış ve işverene toplu olarak işten çıkardığı işçileri, öncelikle işe alma yükümlülüğü getirilmiştir.

931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesince iptalini takiben 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Kanuna göre, toplu işçi çıkaran işverenler, altı ay içinde işyerine aynı iş için yeniden işçi almak zorunda kalırlarsa, çıkarılanlardan çalışmak isteyenleri günün şartlarına göre, yeniden işe almakla yükümlüdürler (m.24/ II). 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1927 sayılı Kanun'la değiştirilmeden önceki ilk metni, çağrının biçimi ve işçiye tanınacak süre konusunda bir hüküm getirmemişti ve hükme aykırılık halinde yaptırım öngörmemişti. Bu dönemde, hükmün uygulamada bir anlam kazanabilmesi için, işverenin bu kapsamdaki işçilere, son bıraktıkları adreslerine işe davet yazısı göndermesi, başvuru için "makul bir süre"³ vermesi ve aksi takdirde bu haklarını kaybedecekleri uyarısında bulunması gerektiği yönünde görüş belirtilmiştir⁴.

1475 sayılı İş Kanunu'nun, "işten çıkarmanın sonucu" başlığını taşıyan 24. maddesi, 04.07.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Yeni düzenlemede, işçi işten çıkarıldığı sırada korunmamış, buna karşılık altı ay içinde işyerine yeni işçi alınması olanağı doğduğu takdirde tekrar eski işine kavuşması ihtimali öngörülmüştür. Buna göre, toplu işçi çıkardıktan sonra işyerine yeniden işçi almak

zorunda kalan işverenin, daha önce işten çıkardığı işçilerden çalışmak isteyenleri öncelikle işe almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir⁵. İşçinin işine dönmesi ise sadece İş Kanunu'nun 13. maddesi ve 16. maddesinin III. bendi hükümleri gereğince işten çıkarılması hallerinde söz konusu olabilecek, ayrıca işyerine dönen işçilerin aynı nitelikte bir iş için alınmaları gerekecektir⁶.

Bu dönemde, işverenin eski işçisini yeniden işe alma yükümlülüğü bir "akit yapma zorunluluğu" olarak nitelendirilmiştir⁷. Bu yöndeki görüş uyarınca işverenin akit yapma zorunluluğunun doğması için bazı şartların gerçekleşmesi gerekir. Bunlar, işverenin altı ay içinde yeni işçiye ihtiyaç duyması, işverenin işçi ihtiyacının daha önce çıkardığı işçilerin eski işlerine ilişkin olması, işverenin dışarıdan işçi almak zorunda kalması, aynı işyeri için işçiye ihtiyaç duyulması, işverenin yeniden işçi alma ihtiyacını eski işçilerine duyurması ve son olarak da işçilerin işverene başvurmasıdır⁸.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi, 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun'la "toplu işçi çıkarma" başlığı altında yeniden düzenlenmiştir ve söz konusu hüküm ile işveren için, toplu olarak işten çıkardığı işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü getirilmemiştir⁹.

Bu dönemde verilmiş olan bir Yargıtay kararında da, ekonomik krizle karşılaşmış bir işyerinde, çıkarılan işçinin çalışmış olduğu bölümün dışında, tamamen başka bir bölüme yeni işçi alınmış olması, kötü niyetin varlığı için yeterli bulunmamıştır. Karara göre, "...yeni işçilerin işyerinin diğer ünitelerindeki personel ihtiyacını karşılamak üzere alındıklarının kabulü gerekir. Feshin ekonomik nedenler ve işçi fazlalığı nedeniyle gerçekleştiği düşünülerek kötü niyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken somut biçimde başka üniteye işçi alındığından söz edilerek bu isteğin kabulü hatalıdır."¹⁰

4857 sayılı İş Kanunu'nda konu yeniden düzenlenmiş ve 29. maddenin altıncı fıkrasında, işverenin yeniden işe alma yükümlülüğüne yer verilmiştir. Madde hükmüne göre; "İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi

almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.” (4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI, cümle 2).

B. İşverenin İş Kanunu m.29/VI (2. cümle) Uyarınca Yeniden İşe Alma Yükümlülüğünün Koşulları

İş Kanunu m.29/VI, ikinci cümle hükmüne göre; işveren açısından toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkardığı işçilerini yeniden işe alma yükümlülüğünün doğması için öncelikle işverenin altı ay içinde yeni işçiye ihtiyaç duyması, işverenin işçi ihtiyacının daha önce çıkardığı işçilerin eski işlerine ilişkin olması, işverenin dışarıdan işçi almak zorunda kalması, aynı işyeri için işçiye ihtiyaç duyulması, işverenin yeniden işçi alma ihtiyacını eski işçilerine duyurması gerekmektedir¹¹. Ancak bu şartlar gerçekleştiği takdirde, işverenin kendisine başvuruda bulunan eski işçisini yeniden işe alma yükümlülüğü doğacaktır.

Kanunun sistematigi açısından, söz konusu hükmün düzenlenme yeri pek uygun görülmemektedir. İlk bakışta sanki işyerini kapatan ve bu nedenle işçilerin iş sözleşmelerini fesheden işverenlere de, yeniden aynı konuda faaliyet gösteren bir işyeri açmaları durumunda, aynı işçileri işe alma yükümlülüğü getirilmiş gibi bir anlam çıkmaktadır. Bu durum, işyerinin kesin ve sürekli olarak kapanması durumunun da sanki bir toplu işçi çıkarma haliymiş gibi algılanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kanımızca İş Kanunu m.29/VI, 2. cümlenin, 29. madde içerisinde ayrı bir fıkra olarak düzenlenmesi ve m.29/V'in hemen ardında yer alması sistematik açıdan daha yerinde olurdu. Zira işyerinin kapanması sırasında, çıkarılan işçilerin sayısı, 4857 sayılı İş Kanunu m.29/I'de aranan oranlara ulaşsa dahi bir toplu işçi çıkarma durumu söz konusu olmaz¹².

İş Kanunu m.29/VI (2. cümle)'da yer alan yeni düzenleme ile, çağrının usulü ve işçiye tanınacak süre konusunda bir hüküm getirilmemiştir¹³. Oysa, 1475 sayılı İş Kanunu m.24'te çağrının usulü ve işçiye tanınacak süre belirlenmişti.

Öğretide, hükmün uygulamada bir anlam

kazanabilmesi için, işverenin bu kapsamdaki işçilere, son bıraktıkları adreslerine, uygun vasıtalarla, işe davet yazısı göndermesi ve başvuru için onlara “makul bir süre”¹⁴ vermesi, aksi takdirde bu haklarını kaybedecekleri uyarısında bulunması gerektiği belirtilmektedir¹⁵. İş Kanunu m.109'a göre; İş Kanunu kapsamına giren tüm bildirimlerin, yazılı ve imza karşılığı yapılması gerekir. Bu bağlamda, m.29/VI (2. cümle) uyarınca yapılacak olan çağrının da yazılı ve imza karşılığı yapılması gerekmektedir¹⁶.

II. İŞVERENİN YENİDEN İŞÇİ ALMA GEREĞİ HALİNDE TOPLU İŞTEN ÇIKARILANLARI TERCİHEN İŞE ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI DAVRANIŞI VE YAPTIRIMI

A. İşverenin İş Kanunu m.29/VI (2. cümle) Uyarınca Yeniden İşe Alma Yükümlülüğüne Aykırı Davranışı

Toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işverenin, çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları tercihen işe almaması durumunda söz konusu yükümlülüğe aykırılık meydana gelir.

Aykırılığın meydana gelmesi için öncelikle toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde ve aynı nitelikteki bir iş için işçi alma ihtiyacının doğması gerekmektedir. Yeniden işçi alma ihtiyacının altı aylık süre geçtikten sonra doğmuş olması veya altı aylık süre içinde doğmuş olmakla birlikte farklı nitelikteki bir iş için söz konusu olması durumunda bir yeniden işe alma yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir. Ayrıca altı ay içinde ve aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alma ihtiyacı doğduğunda, çıkarılmış olan işçilerden nitelikleri uygun olanlar tercihen işe alınacaklardır.

O halde işveren madde hükmünde yer alan şartlar gerçekleştiğinde, çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları tercihen işe almazsa, söz

konusu yükümlülüğe aykırı davranmış olur.

B. İşverenin İş Kanunu m.29/M (2. cümle) Uyarınca Yeniden İşe Alma Yükümlülüğüne Aykırı Davranışının Yaptırımını

Özellikle 1475 sayılı İş Kanunu m.24'ün uygulandığı dönemde, işverenin madde hükmünde öngörülen sözleşme yapma zorunluluğuna uymaması halinde, aykırılığın yaptırımının ne olacağı konusunda farklı görüşler savunulmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu'nda, yeniden işe alma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını olarak cezai müeyyide öngörülmüş olmasına rağmen hukuki müeyyide konusunda herhangi bir düzenleme getirilmemiştir.

TUNCAY, meselenin genel olarak kanundan doğan akit yapma zorunluluğuna uymamanın hukuki sonuçlarıyla ilgili olduğu görüşündedir. 1475 sayılı İş Kanunu sadece toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmaları konusunda değil, işverenin diğer iş sözleşmesi yapma zorunluluğu hallerinde de susmuştur¹⁷. Bu durumda işverenin sadece tazminat ödemekle yükümlü olacağı görüşüne¹⁸ karşılık, işçinin bu yükümlülüğe uymayan işveren aleyhine "aynen ifa" yı temin için bir zorlama davası açabileceği ve hatta varsa zararın tazmini için tazminat davası açabileceği görüşü¹⁹ ve işverenin akdi sanki haksız veya sebepsiz feshetmiş gibi tazminatla yükümlü tutulması gerektiği görüşü ileri sürülmüştür²⁰.

Aynen ifanın söz konusu olabileceği görüşüne göre; işçinin işe alınması için işverene başvurusu yani icapta bulunması üzerine işveren kanun tarafından serbest bırakılmayarak, sözleşmenin kurulması için kabul beyanında bulunmak yükümü altına sokulmuştur. İşverenin buna uymaması ve işçinin dava açması halinde mahkeme hükmü işverenin kabul beyanı yerine geçer²¹. Bu dönemde, işverenin kanun tarafından serbest bırakılmadığı, akdin doğumu için kabul beyanında bulunmak yükümü altında olduğu ve işverenin buna uymaması durumunda işçinin dava açması halinde mahkeme hükmünün işverenin kabul beyanı yerine geçeceği ve iş sözleşmesinin kurulmuş olacağı yönünde

görüşler belirtilmiştir²². Öğretide, taraftar bulan bu görüşler uygulamada kabul edilmemiştir. EKONOMİ, böyle bir davada verilecek olan hükmün sadece işverenin irade beyanının yerine geçmekle kalmayıp bizzat iş sözleşmesinin de yerini tutacağı görüşündedir²³. Bu görüşe göre işveren, işten çıkardığı işçilerin yerine altı ay içinde farklı işçiler ile iş sözleşmesi yaparsa, bu işçiler ile yapılan iş sözleşmeleri de geçerli olacaktır²⁴.

MOLLAMAHMUTOĞLU'na göre ise; iş sözleşmesi, işverenin kabul beyanına gerek kalmaksızın eski işçinin başvurmasıyla yani icabıyla kendiliğinden kurulamaz. İş sözleşmesi, Borçlar Hukuku anlamında bir sözleşme olduğu için, herhangi bir sözleşmenin meydana getirilmesinde olduğu gibi karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları (icap ve kabul) ile meydana gelir (BK m.1/ I)²⁵. İşverenin, aynı iş için yeniden işçiye ihtiyaç duyması ve bu durumu eski işçisine bildirmesi durumu bir icaba davettir. Bu nedenle işçinin işverene başvurusu ile iş sözleşmesi kendiliğinden kurulamaz²⁶.

OĞUZMAN'a göre ise; hizmet sözleşmesi yapma yükümlülüğüne uymayan işverenlerin cebri icra yoluyla işçilere iş vermeye zorlanması mümkün değildir ve bu nedenle iş sözleşmesi yapma yükümü öngören hükümlerin etkinliği için tazminat şeklinde bir hukuki yaptırıma bağlanması gerekir²⁷.

KAPLAN ise, m.98'e göre, 24. maddeye aykırı şekilde işçi çıkararak veya işçi alan işveren veya işveren vekilinin çıkarılan veya alınan her işçi için Kanunda belirtilmiş olan para cezasını ödemekle yükümlü olduğu; bu durumda, İş Kanunu m.24'de işveren tarafına getirilen akit yapma zorunluluğuna aykırılığın yaptırımının hukuki bir yaptırım değil, cezai bir yaptırım olarak kaldığı yönünde görüş belirtmektedir²⁸.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde belirtilen görüşler, yaptırım konusunda m.24'e paralel şekilde düzenleme getiren 4857 sayılı İş Kanunu m.29 açısından da değerlerini korumaktadırlar.

Yargıtay, iş sözleşmesi yapma yükümlülüklerine aykırılık halinde uygulanacak yaptırım konusundaki tutumunu sendika yöneticileri için de sürdürmüş ve işverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranışının sadece cezai sorumlu-

luğu doğurduğunu kararlarında ifade etmiştir²⁹. Yargıtay'ın bu konudaki yaklaşımı tüm iş sözleşmesi yapma zorunluluğu hallerini ilgilendirmektedir³⁰.

Yargıtay, 1980 yılında vermiş olduğu bir kararında; 29. maddenin yerini aldığı 24. maddeye aykırı hareketin hukuki bir yaptırımını olmadığını, sadece ceza sorumluluğunu gerektirdiğini kabul ederek bu maddedeki koşullara uyulmaksızın çıkarılanın yerine işçi alınmış olsa bile bunun, boşta kalan günler için çıkarılan işçiye ücret veya tazminat isteme hakkı veremeyeceği sonucuna varmıştır³¹. Zira 24. maddeye aykırı hareket, hukuki değil cezai sorumluluğu gerektirir³².

Yargıtay'ın 1987 yılında vermiş olduğu bir başka kararında da, "...sanığın 1475 sayılı Kanununun 98. maddesine uyarak işten çıkardığı 19 işçinin yerine 24. maddede öngörölen şartlara uyulmadan 98 işçi alındığının tespiti halinde, bu 18 işçi için maddede belirlenen para cezalarına hükmedilmesi icap eder. Hem işten çıkartılan hem de bunların yerine alınan işçi adedine göre ceza tertip ve tayini mümkün değildir...."³³.

Yargıtay'ın 1996 yılında verdiği bir başka kararında ise; "...dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının iş akdinin feshedildiği 11.05.1994 tarihinden sonra işyerine yeni işçi alındığı iddiası kanıtlanamamıştır. 05.05.1994 tarihinde alınan yeni işçilerin işyerinin diğer ünitelerindeki personel ihtiyacını karşılamak üzere alındıklarının kabulü gerekir..."³⁴.

İşverenin, işten çıkarılan işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerini sağlamak üzere işletme içinde veya dışında yeni iş alanları yaratma ve işçi temsilcilerine bu konuya ilişkin bir plan sunma yükümlölüğu de bulunmamaktadır³⁵.

İşverenin iş sözleşmesi yükümlölüğüne aykırı hareket ederek yeni işçi alması halinde, bunlarla yapılan iş sözleşmeleri geçersiz hale gelmez³⁶.

Sonuç olarak, İş Kanunu m.100'de, m.29'a aykırı şekilde işçi çıkaran işveren veya işveren vekili hakkında para cezası uygulanacağından söz ettiği için, yeniden işe alma yükümlölüğüne uymayan işveren hakkında idari para cezası yaptırımını uygulanamayacaktır³⁷.

Madde hükmünde, tazminat şeklinde bir hukuksal yaptırım da yer almamaktadır.

İş Kanunu m.29/VI'da yer alan "nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır" ifadesi emredici nitelikte olmasına karşılık, madde hükmünde söz konusu yükümlölüğe aykırı davranan işverenler açısından herhangi bir yaptırım getirmemiş olması nedeniyle, yeniden işe alma tamamen işverenin takdirine bırakılmıştır³⁸.

SONUÇ

Toplu işçi çıkarma kurumu, önemine binaen 4857 sayılı İş Kanunu ile yeniden düzenlenmiş ve ilgili maddede işverenin yeniden işe alma yükümlölüğüne de yer verilmiştir. Madde hükmüne göre; "İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır."(4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI, cümle 2).

Söz konusu düzenlemeye göre; işveren açısından toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkardığı işçilerini yeniden işe alma yükümlölüğünün doğması için öncelikle işverenin altı ay içinde yeni işçiye ihtiyaç duyması, işverenin işçi ihtiyacının daha önce çıkardığı işçilerin eski işlerine ilişkin olması, işverenin dışarıdan işçi almak zorunda kalması, aynı işyeri için işçiye ihtiyaç duyulması, işverenin yeniden işçi alma ihtiyacını eski işçilerine duyurması gerekmektedir. Ancak bu şartlar gerçekte olduğu takdirde, işverenin kendisine başvuruda bulunan eski işçisini yeniden işe alma yükümlölüğü doğacaktır.

İş Kanunu m.29/VI (2. cümle)'da yer alan yeni düzenlemede, çağırının usulü ve işçiye tanınacak süre konusunda bir hüküm yer almamaktadır. Öğretide, hükmün uygulamada bir anlam kazanabilmesi için, işverenin bu kapsamdaki işçilere, son bıraktıkları adreslerine, uygun vasıtalarla, işe davet yazısı göndermesi ve başvuru için onlara "makul bir süre" vermesi, aksi takdirde bu haklarını kaybedecekleri uyarısında bulunması gerektiği belirtilmektedir.

İşveren madde hükmünde yer alan şartlar gerçekte olduğu takdirde, çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları tercihen işe almazsa, söz konu-

su yükümlülüğe aykırı davranmış olur.

İş Kanunu m.100'de, m.29'a aykırı şekilde işçi çıkararak işveren veya işveren vekili hakkında para cezası uygulanacağından söz ettiği için, yeniden işe alma yükümlülüğüne uymayan işveren hakkında idari para cezası yaptırımını uygulanamayacaktır. Madde hükmünde, tazminat şeklinde bir hukuksal yaptırım da yer almamaktadır.

DİPNOTLAR

- 1 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 22.02.1965, Esas No: 1965/1074, Karar No: 1965/1725 (Memduh Yelekçi/ İlhami Yelekçi; Notlu İzahlı-İçtihatlı 1475-854-5953 Sayılı İş Kanunu Şerhi ve Tüzük-Yönetmelikler, Ankara 1998, s.312).
- 2 Mustafa Çenberci; İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1984, a.g.e., s.442.
- 3 Ali Güzel; "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, Eylül 2004, s.128; Fevzi Demir; İş Güvencesi Hukuku, 2. Baskı, Barış Yayınları, İzmir 1999, s.214.
- 4 Öner Eyrenci; "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", A. Can Tuncay'a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.562.
- 5 Çenberci, a.g.e., s.440; Can Tuncay; "İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt 38, sayı 1-4, 1973, s.589; Demir, a.g.e., s.214.
- 6 Metin Kutal; "İşçinin İstihdam Güvencesi ve Türk İş Hukukundaki Durum-Yargıtay Kararı", Sosyal Hukuk ve Uygulaması, İktisat ve Maliye, cilt XXII, sayı 12, Mart 1976, s.516; Demir, a.g.e., s.212-213.
- 7 Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.589-590; Çenberci, a.g.e., s.440.
- 8 Çenberci, a.g.e., s.440-441; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.591-593; Murat Özveri; "İşverenin Acz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü-İstanbul Barosu Başkanlığı, 3-4 Nisan 1998 İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Mayıs 1999, İstanbul, s.84.
- 9 Hamdi Mollamahmutoglu; İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Turhan Kitabevi, Kasım 2008, Ankara, s.776.
- 10 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 18.06.1996, Esas No: 1996/1611, Karar No: 1996/14056 (İşveren Dergisi, TİSK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, cilt XXXV, sayı 3, Aralık 1998, s.15).
- 11 Çenberci, a.g.e., s.440-441; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.591-593; Özveri, a.g.m., s.84; Aktay, A. Nizamettin/ Arıcı, Kadir/Kaplan-Seneyen, E. Tuncay, İş Hukuku, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ankara 2009, s.112.
- 12 İstar (Urhanoglu) Cengiz; Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ocak 2009, Ankara, s.165-166; "...m.3'de işyerinin kapanması sırasında, işverene sadece Bölge Müdürlüğüne bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI'da ise, ayrıca Türkiye İş Kurumuna bildirim ve işyerinde ilan edilme şartlarının aranması, bu hükme işyerinin her kapanma şeklinde değil de, işyerinin kapanmasıyla birlikte işsiz kalacak işçilerin sayısı m.29/I'de aranan oranlara ulaştığı zaman uygulanacak bir hüküm niteliği kazandırmaktadır." (bkz. Cengiz [Urhanoglu], a.g.e., s.165; bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz [Urhanoglu], a.g.e., s.187 vd.); bu konuda aksi görüş için bkz. Nuri Çelik; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Ağustos 2008, İstanbul, s.281; Ali Cengiz Köseoğlu; İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, s.197; Ufuk Aydın; Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s.681.
- 13 Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s.410.
- 14 Güzel, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan esinlenerek, sürenin 15 gün olması görüşündedir (Güzel, a.g.m., s.128.).
- 15 Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s.410; Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s.562.
- 16 Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s.410.
- 17 Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.594.
- 18 M. Kemal Oğuzman; Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.285; Ferit H. Saymen; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.470; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595; ayrıca bkz. Nuri Çelik; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ağustos 2006, İstanbul, s.268; Osman Çağun; İş Kanununa Göre İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkı ve Bu Hakkın Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2001, s.179; Emine Tuncay Kaplan; İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987, s.95 vd.
- 19 Münir Ekonomi, Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri (Teksir), İstanbul 1969, s.124 vd.; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595-596; Çenberci, a.g.e., s.445-446; Savaş Taşkent; İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991, s.78; Nurşen Caniklioğlu; Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002, s.35 vd.; ayrıca bkz. Çağun, a.g.t., s.179; Vedia Sirmen; Türk İş Hukukunda İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2002, s.64-65.
- 20 Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595; Saymen, a.g.e., s.470.
- 21 Ekonomi, Teksir, s.124 vd.; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595 vd.; Çenberci, a.g.e., s.445; Taşkent, a.g.e., s.78; Caniklioğlu, a.g.e., s.35 vd.; Çağun, a.g.t., s.179; Öner Eyrenci, "İşçi Teşekkülü Yöneticisinin Yeniden İşe Alınma Zorunluluğu", İHU 1982/I, SenK 20 (No.15); ayrıca bkz. Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, s.95 vd.

- 22 Özveri, a.g.m., s.84; Ekonomi, Teksir, s.124 vd.; Çenberci, a.g.e., s.445; Taşkent, a.g.e., s.78; Caniklioğlu, a.g.e., s.35 vd.; ayrıca bkz. Çelik, İş Hukuku 2006, s.268.
- 23 Ekonomi, Teksir, s.130; Münir Ekonomi; İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s.111-112; Haluk Hadi Sümer; İşçinin Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında Korunması, Mimoza Yayınları, Konya 2002, s.127-128; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595 vd.; A. Can Tuncay; Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.53; Devrim Ulucan/Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Fazıl Sağlam; İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES), İstanbul 1989, s.24-25.
- 24 Çenberci, a.g.e., s.446; Ekonomi, İş Hukuku, s.220; ayrıca bkz. Çelik, İş Hukuku 2006, s.268; Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, s.95 vd.
- 25 Hamdi Mollamahmutoğlu; Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Bilgisayar-Yayıncılık Sanayi Tic. Ltd. Şti., Ankara 1995, s.90-91; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.593-594.
- 26 Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, s.91.
- 27 Oğuzman, a.g.e., s.285; ayrıca bkz. Saymen, a.g.e., s.470; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595; ayrıca bkz. Çelik, İş Hukuku 2006, s.268-269; Çağun, a.g.t., s.179.
- 28 Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, s.95-96; farklı görüşler için bkz. Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s.595.
- 29 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Tarihi: 14.10.1987, 9-313/728 (Öner Eyrenci; Sendikal İlişkiler Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989, s.151).
- 30 Sümer, a.g.e., s.128-129.
- 31 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 26.11.1980, Esas No: 1980/18844, Karar No: 1980/12214 (TÜTİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Türk Taşıt Kamu İşverenleri Sendikası), Ocak 1981, cilt 5, sayı 1, s.23); aynı görüş için bkz. Emine Tuncay Kaplan; İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından), Dayınlarlı Hukuk Yayınları Ltd.Şti., Ankara 1992, s.95; bkz. aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 18.12.1980, Esas No: 1980/13019, Karar No: 1980/13778 (Yelekçi/Yelekçi, a.g.e., s.312); aynı doğrultuda başka bir karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 06.07.1979, Esas No: 1979/2135, Karar No: 1979/10401 (Çenberci, a.g.e., s.447); bu konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 02.07.1992, Esas No: 1992/617, Karar No: 1992/7395 (Tekstil İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 1992, s.47-48); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 17.01.1995, Esas No: 1995/317, Karar No: 1995/57 (İşveren Dergisi, Nisan 1995, s.15-16); Yargıtay, 1979 yılında vermiş olduğu bir başka kararında da; 24. maddeye aykırılığın, tazminata cevaz veren bir düzenleme mahiyetini haiz bulunmadığını belirtmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 06.07.1979, Esas No: 1979/2135, Karar No: 1979/10401, Çenberci, a.g.e., s.447).
- 32 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 18.12.1980, Esas No: 1980/13019, Karar No: 1980/13778 (Yelekçi/Yelekçi, a.g.e., s.312); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 06.07.1979, Esas No: 1979/2135, Karar No: 1979/10401 (Çenberci, a.g.e., s.447); Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 21.10.1987, Esas No: 1987/3134, Karar No: 1987/4186 (Şahin Çil; 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.611-612.)
- 33 Yargıtay 9. Ceza Dairesi, Tarihi: 21.10.1987, Esas No: 1987/3134, Karar No: 1987/4186 (Şahin Çil; 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.611-612.)
- 34 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 18.06.1996, Esas No: 1996/1611, Karar No: 1996/14056 (İşveren Dergisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, cilt XXXV, sayı 3, Aralık 1996, s.14-15).
- 35 Murat Engin; "Toplu İşçi Çıkarma", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.72.
- 36 Sümer, a.g.e., s.130.
- 37 Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s.410; Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Para Cezasına Bağlıan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, cilt 7, 2004, sayı 3, s.236; 1475 sayılı İş Kanununun yeniden işe alma yükümlülüğünü düzenleyen 24. maddesine aykırı davranan işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası yaptırımını öngörmekteydi (bkz. 1475 sayılı İş Kanunu m.98/ B).
- 38 Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, s.411.

KAYNAKÇA

- AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN-SENYEN, E. Tuncay, İş Hukuku, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık A.Ş., Ankara 2009.
- AYDIN, Ufuk; Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s.653-688.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen; Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdi-ne Etkisi, İstanbul 2002.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT; Talat, "4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlıan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ'ye Armağan, cilt 7, 2004, sayı 3, s.221-277.
- CENGİZ (URHANOĞLU), İftar; Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ocak 2009, Ankara.
- ÇAĞUN, Osman; İş Kanununa Göre İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkı ve Bu Hakkın Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2001.
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. Bası, Ağustos 2008, İstanbul. (İş Hukuku 2008).
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 19. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ağustos 2006, İstanbul. (İş Hukuku 2006).

- ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara 1984.
- ÇİL, Şahin; 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.
- DEMİR, Fevzi; İş Güvencesi Hukuku, 2. Baskı, Barış Yayınları, İzmir 1999.
- EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984. (İş Hukuku).
- EKONOMİ, Münir; Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri (Teksir), İstanbul 1969. (Teksir).
- ENGİN, Murat; "Toplu İşçi Çıkarma", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.65-72.
- EYRENCİ, Öner; "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", A. Can Tuncay'a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.549-563. (Toplu İşçi Çıkarma).
- EYRENCİ, Öner; Sendikal İlişkiler Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989. (Sendikal İlişkiler).
- EYRENCİ, Öner; "İşçi Teşekkülü Yöneticisinin Yeniden İşe Alınma Zorunluluğu", İHU 1982/1, SenK 20 (No.15). (İHU).
- GÜZEL, Ali; "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, Eylül 2004, s.15-145.
- KAPLAN, Emine Tuncay; İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987. (İşverenin Fesih Hakkı).
- KAPLAN, Emine Tuncay; İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından), Dairinli Hukuk Yayınları Ltd. Şti., Ankara 1992. (İşverenin Hukuki Sorumluluğu).
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz; İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004.
- KUTAL, Metin; "İşçinin İstihdam Güvencesi ve Türk İş Hukukundaki Durum-Yargıtay Kararı", Sosyal Hukuk ve Uygulaması, İktisat ve Maliye, cilt XXII, sayı 12, Mart 1976, s.514-519.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Turhan Kitabevi, Kasım 2008, Ankara. (İş Hukuku).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme), Bilgisayar-Yayıncılık Sanayi Tic. Ltd. Şti., Ankara 1995. (Hizmet Sözleşmesi).
- OĞUZMAN, M. Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- ÖZVERİ, Murat; "İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü-İstanbul Barosu Başkanlığı, 3-4 Nisan 1998 İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Mayıs 1999, İstanbul, s.66-92.
- SAYMEN, Ferit H.; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SİRMEN, Vedia; Türk İş Hukukunda İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2002.
- SÜMER, Haluk Hadi; İşçinin Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında Korunması, Mimoza Yayınları, Konya 2002.
- TAŞKENT, Savaş; İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991.
- TUNCAY, A. Can; Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999. (Toplu İş Hukuku).
- TUNCAY, Can; "İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt 38, sayı 1-4, 1973, s.571-599. (Toplu İşçi Çıkarmalar).
- ULUCAN, Devrim/EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/SAĞLAM, Fazıl; İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES), İstanbul 1989.
- YELEKÇİ, Memduh/YELEKÇİ, İlhami; Notlu İzahlı-İçtihatlı 1475-854-5953 Sayılı İş Kanunu Şerhi ve Tüzük-Yönetmelikler, Ankara 1998.