

Prof. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

GİRİŞ

Türk iş hukukunda ilk kez işyeri sendika temsilcilerine getirilmiş bulunan tam anlamıyla iş güvencesi, 4773 sayılı Kanun ile diğer işçiler için de bazı eksikliklerle kabul edilmiş, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile de bazı değişikliklere uğrayarak bu kez gerçek anlamda bir iş güvencesi olmasa da mevzuatımızdaki yerini almıştır. Bu şekilde uygulamada iş güvencesi kapsamındaki işçi kavramı ortaya çıkmış ve sahip olduğu haklar diğer işçilerin sahip oldukları haklara nazaran farklılıklar göstermiştir.

İş güvencesi kapsamındaki işçinin, bireysel iş hukukunda sahip olduğu hakların farklılığının yanında, toplu iş hukukunda da özellikle toplu iş sözleşmelerinde yer alan bazı düzenlemelerden yararlanmaları da farklılıklar gösterilmektedir. Nitekim birçok durumda, toplu iş sözleşmesinde yer alan bir düzenleme, işverenin işçinin iş sözleşmesini feshederken dayandığı sebebin, geçerli sebep olarak değerlendirilip değerlendirilememesi üzerinde önemli

bir rol oynamaktadır. Çalışmamızda toplu iş sözleşmesi imzalanmış bir işyerinde çalışan iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin, toplu iş sözleşmesinde yer alan bazı düzenlemeler karşısındaki durumu incelenmeye çalışılacaktır.

1- İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KAVRAMLARI

A- İş Güvencesi Kapsamındaki İşçi Kavramı

Bilindiği üzere, iş güvencesi, işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumu olup, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkına ya da işçiyi işten çıkarma yetki-

sine bazı sınırlamalar tanınması biçiminde şekillenmiştir. Şu halde iş güvencesinin en önemli unsur ve amaçlarından birisi, keyfi işten çıkarılmaları önlemektir. Böyle bir amaca ulaşmanın yolu ise, işverenin işçiyi işten çıkartırken Kanunun öngördüğü geçerli bir sebebe dayanması koşulu ve bu sebebin hakim tarafından denetlenmesidir¹.

Ülkemizde 4773 sayılı Kanun'un kabul edilmesi ile Türk iş hukukunda ilk kez geçerli sebep kavramı ortaya çıkmış ve işverene bildirimli fesih sureti ile iş sözleşmesini feshederken "geçerli bir sebebe" dayanma yükümlülüğü getirilmiştir. 4773 sayılı Kanun'un iş sözleşmesinin feshini düzenleyen hükümleri, daha sonra bazı değişikliklerle, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu² kapsamına alınmıştır³.

İK'da yapılan bu değişiklikler ve geçerli sebep kavramının Türk hukukunda ortaya çıkması ile birlikte, 1475 sayılı Kanun döneminde 4773 sayılı Kanun'la değişiklik yapıldığına dek sadece işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin işverence haksız feshine ilişkin olarak uygulanan iş güvencesi⁴, belirli özelliklere haiz diğer bazı işçilere de tanınmış olmaktadır⁵.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda" olduğunu belirten bir ifade yer almaktadır. Yani, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işverenin en az altı aylık kıdemi olan işçisinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilmesi için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep göstermediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir.

Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu, bir işçinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için yani bir başka ifade ile, işçinin iş sözleşmesi-

nin bildirimli fesihle feshedilmesinde "geçerli sebep" aranması için;

- İş Kanunu'na tabi bir işyerinde⁶ çalışan işçi sayısının en az otuz olması ve

- sözleşmesi feshedilecek olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve en az altı aylık kıdemi olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekeceğini belirtmiştir⁷.

Bu anlamda işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinde en az 30 işçi çalışması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütünü sevk ve idare eden veya işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekmektedir⁸. Yani iş güvencesi kapsamındaki işçi kavramı; en az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışan ancak, aynı zamanda en az 6 aylık kıdemi bulunan, işletmenin bütünü sevk ve idare etmeyen veya işyerinin bütünü sevk ve idare etse de işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunmayan işçiyi ifade etmektedir.

Bununla birlikte Kanunda aranan en az 30 işçi ölçütü mutlak emredici görülmediğinden sözleşmelerle indirilmesinin de geçerli kabul edilebileceği buna karşın yükseltilemeyeceği uygulama ve doktrinde kabul edilmektedir⁹. Buna göre, İş Kanunu'nun 18. maddesinde fesih geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu konusundaki koşullardan biri olan işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılması koşulu, 18. maddenin nispi emredici nitelikte olması ve toplu iş sözleşmesi taraflarının işçi yararına olarak madde hükümlerinin aksine kararlaş-tırma yapabileceklerinden dolayı, yumuşatılabilecek ve iş sözleşmesinin feshinde işyerinde çalışan işçi sayısının otuzun altında olması durumunda bile iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı yolundaki toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerli olarak kabul edilecektir¹⁰. Böyle bir durumda da iş güvencesi kapsamındaki işçi kavramının kapsamı genişleyecektir.

B- Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı

İş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve

sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri (TSGLK. m.2), kapsadıkları işyerine ya da işyerlerine ilişkin olmak üzere, iş sözleşmelerinde düzenlenmeyen ya da düzenlenmiş olmakla beraber günün koşullarına uygun olmayan konularda belirleyici hükümler içermektedirler. Tarafların yoğun çabaları sonucu imzalanan bu sözleşmeler kural olarak taraf sendika üyesi işçilere hak ve menfaatler sağlamaktadırlar. Zira bir toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın sadece kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini gözeteceği bir gerçektir. Bir başka deyişle; sendikalar bir toplu iş sözleşmesi imzalanırken, her zaman için kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini gözetmektedirler.

Bu esastan hareketle de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu¹¹ 36. maddesinde getirdiği düzenleme ile işçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının, kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanmasının, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Konunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile söz konusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatine bağlı olacağı esasını getirmiştir.

Bu konuda 2822 sayılı TSGLK'da yer alan düzenleme ise 9. maddededir. Bu madde, bir istisna dışında¹², toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kural olarak taraf sendika üyesi işçilere uygulanacağını belirtmektedir.

Her iki düzenleme birlikte ele alındığında burada önem taşıyan hususun, TSGLK. m. 9.'da düzenlenen dayanışma aidatı ödenerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma istisnası dışında; sözleşmenin taraf sendika üyesi olmayanlara uygulanması konusunda sendikanın muvafakatinin aranacağı; "sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve menfaatler" sözlerinden neyin anlaşılması olduğu görülmektedir. Bu hususun açıklığa kavuşturulması için 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin de göz önünde tutulması gerekmektedir¹³.

Söz konusu 31. madde; bir sendikaya üye olmayan ya da taraf sendika dışında başka bir sendikaya üye olan işçiyi; çeşitli hak ve menfaatler açısından, toplu iş sözleşmesinin uygu-

landığı taraf sendika üyesi işçilerle eşit tutmuş ve bu işçilerin kanun gereği sendikalı işçilerle aynı haklara sahip olacağını emredici bir şekilde hükme bağlamıştır.

Buna göre her şeyden önce toplu iş sözleşmelerine, işçilerin işe alınmaları konusunda; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri ya da sendika üyeliklerini muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri ile ilgili şartlar konulamazdır. Bunun dışında madde uyarınca; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydı ile; işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ücret ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalışmaya son verilmesi konusunda işveren bir sendikaya üye olan işçilerle, üye olmayan işçiler ya da başka sendikalara üye olan işçiler arasında herhangi bir ayırım yapamayacaktır.

Görüldüğü üzere, kanun koyucu 31. maddede, işyerinde çalışan sendikalı-sendikasız tüm işçiler arasında; toplu iş sözleşmesi ile "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" dışında farklı düzenlemeler yapılamayacağı esasını kabul etmiştir. Buna göre, parasal hükümler denilebilecek bu hükümler dışındaki tüm hükümler, işyerinde çalışan bütün işçilere hiçbir koşul aranmaksızın uygulanacaktır¹⁴.

Yani bir başka anlatımla, SK.'nun 31 ve 36. maddelerindeki hükümler ile 2822 sayılı TSGLK.'nun 9. maddesindeki hükümler birlikte ele alındığında toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın konusu ile kapsamı ortaya çıkmakta ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı anlam kazanmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerden, parasal nitelikte olanların dışındakiler; işyerinde çalışan tüm sendikalı-sendikasız işçilere doğrudan doğruya uygulanabilecektir. Bu konuda taraf sendika üyesi olmayan işçinin herhangi bir ekstra talepte bulunması gerekmeyecektir. Buna karşın parasal nitelikte olan hükümlerden ise, taraf sendika üyesi işçiler, dayanışma aidatı ödeyen işçiler ve sendikanın yazılı muvafakat verdiği işçiler yararlanabileceklerdir.

II- İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YER ALAN DÜZENLEMELER KARŞISINDAKİ DURUMU

A- Genel Olarak

Yukarıda da ifade edildiği üzere, bir sendika ile bir işveren veya işveren sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan, parasal nitelikte olanların dışındakiler; işyerinde çalışan tüm sendikalı-sendikasız işçilere doğrudan doğruya uygulanacaktır. Bu anlamda, işyerinde en az 30 işçi çalışması, en az 6 aylık kıdem bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olunmaması şartlarını taşıyan iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, çalışmış olduğu işyerine ilişkin olarak yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinin parasal nitelikte olmayan tüm hükümlerinden doğrudan doğruya yararlanabilecektir.

Buna karşılık, iş güvencesi kapsamındaki bir işçi toplu iş sözleşmesi ile sağlanan ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki haklardan ise, ancak taraf sendikaya üye olması, dayanışma aidatı ödemesi veya sendikanın bu yönde yazılı muvafakat vermesi durumunda yararlanabilecektir.

Bu anlamda, iş güvencesi kapsamındaki işçi, işin sevk ve dağıtımına, işçinin mesleki ilerlemesine, sosyal yardım ve disiplin hükümlerine ve ya da çalışmaya son verilmesine ilişkin toplu iş sözleşmesinde yer alan tüm düzenlemelerden herhangi bir sendikaya üye olmasa da, dayanışma aidatı ödemesi de yararlanabilecektir.

B- Toplu İş Sözleşmesinde Kabul Edilen İş Güvencesi Tazminatı Karşısında İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçinin Durumu

İş güvencesinin bugünkü anlamıyla henüz Türk hukukunda yer almadığı 4857 sayılı İş

Kanunu'nun yürürlüğe girmediği dönemde, sendikalar imzaladıkları toplu iş sözleşmelerine, işçilerin iş güvencelerini sağlamaya yönelik çeşitli hükümler koyarak, Kanundaki iş güvencesine ilişkin bu boşluğu doldurmaya çalışmakta, bu şekilde de işverenlerin fesih hakkını bir şekilde sınırlamayı hedeflemekteydiler¹⁵. İş güvencesi hükümlerinin mevzuatımıza girmesini takiben imzalanan bazı toplu iş sözleşmelerinde de halen bu yönde hükümlerin yer aldığı, bunun özellikle iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin düşünülerek getirildiği görülmektedir¹⁶.

Bilindiği üzere, İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, işverence 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 zorunda olacak ve eğer işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört - en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Diğer yandan yine işverence kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenecektir.

Uygulamada bu konuda en fazla ortaya çıkan uyuşmazlık, kanunen iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin toplu iş sözleşmesinde yer alan iş güvencesine yönelik bu tür hükümlerden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir. Nitekim iş güvencesi kapsamında olan bir işçinin Kanuni hakların yerine ya da kanuni hakların yanında, işverence imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinde yer alan iş güvencesi hükümlerinin de kendisine uygulanmasını istemesine uygulamada sıkça rastlanmaktadır.

Yargıtay'ın bu konudaki bizim de katıldığımız yerleşik içtihadı, işverenin işe almama yolundaki davranışının yaptırımının, İş Kanunu'nun 21. maddesinde yer alan iş güvencesi hükümlerince düzenlenmesinden dolayı, toplu iş sözleşmesinin iş güvencesini sağlamaya yönelik getirmiş olduğu iş güvencesi tazminatının bu durumda uygulanma imkanının olmadığıdır¹⁷. Yargıtay, toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen iş güvencesini sağlamaya yönelik tazminatların cezai

şart niteliğinde olduğunu kabul etmektedir. İş güvencesi kapsamındaki işçi kanuni süresi içerisinde işe iade davasını açıp, 21. madde hükümlerine göre haklarını talep edebilecektir. İşçinin dava açma süresi içinde dava açmaması ya da bu süreyi iradesi dışında kaçırmaması hali de bir değişiklik yaratmayacak ve iş güvencesi kapsamına giren işçi toplu iş sözleşmesinde yer alan iş güvencesine yönelik hükümlerden yararlanamayacaktır. Yani bir başka ifade ile, dava açmamak suretiyle feshin geçerli hale gelmesi nedeniyle, toplu iş sözleşmesinde getirilmiş bulunan iş güvencesi tazminatı istenemeyecektir¹⁸.

Toplu iş sözleşmelerinde öngörülen bu tür tazminatlar, iş sözleşmesinin keyfi ve haksız olarak feshini önlemeyi amaçlamaktadırlar. Yani bir başka ifade ile, bu tazminatlar iş güvencesinin sağlanmasına yönelik olup, genel olarak iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri hedeflemektedir. Aksi yönde bir düşünceye ise, İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrası da imkân vermemektedir.

Nitekim İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrası, işçinin başvurusu üzerine işverenin bir ay içinde işe başlatmaması durumunda,

- işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödeme yükümüne ve
- kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödeneceğine

ilişkin esasların sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceğini; aksi halde bu yöndeki sözleşme hükümlerinin geçersiz sayılacağı kuralını getirmektedir.

İşçi iş güvencesi kapsamı dışında ise, toplu iş sözleşmesinde belirlenen iş güvencesinden, koşulları mevcutsa yararlanabilecektir. Ancak Yargıtay'ın da istikrarlı bir şekilde belirttiği üzere, iş güvencesi tazminatı cezai şart niteliğinde bir tazminat olduğundan, fahiş tutarda olması durumunda Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesine göre hakim tarafından indirilebilecektir. Hakimin de burada indirim yaparak tazminat miktarını belirlerken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesindeki alt ve üst sınırı, işçinin hizmet süresini¹⁹ ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına ilişkin ölçütleri nazara alması

gerekmektedir²⁰. Zira, aksi halde iş güvencesinden yararlanacak işçilere nazaran yararlanamayanlar daha üst bir mali güvenceye sahip olacaklardır ki, bu durum eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır²¹.

Diğer yandan, iş güvencesi kapsamı dışında olup, toplu iş sözleşmesinde belirlenen iş güvencesinden yararlanacak işçi, toplu iş sözleşmesinde aynı eylemden dolayı birden fazla aynı nitelikli cezai şartın kabul edilmiş olması durumunda dahi, sadece lehine olan cezai şarttan yararlanabilecek ancak bu cezai şart da yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesine göre bir indirim tabi tutulabilecektir²².

C- Toplu İş Sözleşmesi Hükmü Uyarınca Alınması Gereken Disiplin Kurulu Kararı Alınmaksızın Haklı Sebep Fesih Yapılması Karşısında, İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçinin Durumu

Bilindiği üzere 4857 sayılı İK'nın 25. maddesi uyarınca, söz konusu maddede yazılı hallerin varlığı durumunda, işveren süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini, süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilecektir. Yani işveren, sağlık sebeplerine, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine, zorlayıcı sebeplere ve işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşması sebebine dayanarak işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak haklı sebeple feshedebilecektir.

Kural olarak işveren bu tür bir feshi, İK'nın 26. maddesi uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanan sebeplerde işçinin bu tür davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş gün içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde yapmak zorunda olacaktır. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacaktır. Diğer sebeplerde ise, işverenin uymak zorunda olduğu bir süre bulunmayacaktır.

Yargıtay en ağır ceza olan işten çıkarma veya ihraç cezası için disiplin kurulunun oybirliğiyle karar almasını öngören toplu iş sözleşmesi maddelerini de hukuken geçersiz saymaktadır.

Ancak uygulamada, genellikle toplu iş sözleşmelerine feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğuna ilişkin bazı düzenlemeler konulmakta, böyle bir düzenlemenin olduğu hallerde de işçinin iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararı olmaksızın feshedilmesinde feshin haksız fesih niteliğinde olacağı kabul edilmektedir²³.

Bu tür düzenlemeler karşısında Yargıtay da, toplu iş sözleşmesinde feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğu düzenlemesinin yer aldığı hallerde, iş sözleşmesinin bu düzenlemeye aykırı olarak işverence disiplin kurulu olmaksızın feshedilmesinde, bu uygulamanın feshi haksız kıldığını kabul etmektedir.

Ancak toplu iş sözleşmesinde, feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğu düzenlemesinin yer aldığı hallerde, iş sözleşmesinin bu düzenlemeye aykırı olarak feshedilmesi İK. m.25 uyarınca dayanılabilecek haklı sebebi ortadan kaldırırsa da, fesih sebebi davranışın işçinin davranışlardan kaynaklanan bir geçerli sebep sayılabilmesini engellemeyecektir. Yani, haklı sebebin ortadan kalkması, geçerli sebebin varlığını etkilemeyecek ve fesih geçerli sebeple yapılmış bir fesih olarak kabul edilebilecektir²⁴.

Nitekim Yargıtay konuya ilişkin olarak vermiş olduğu birçok kararda²⁵, toplu iş sözleşmesinde disiplin kuruluna gidilme zorunluluğu bulunması durumunda, disiplin kuruluna gitmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, feshin haksız fesih haline geleceğini, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı talep edebileceğini ancak, geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa disiplin kuruluna gidilmemiş olmasının feshi geçersiz hale getirmeyeceğini ifade etmiştir²⁶.

Diğer yandan, yine Yargıtay en ağır ceza olan işten çıkarma veya ihraç cezası için disiplin kurulunun oybirliğiyle karar almasını öngören toplu iş sözleşmesi maddelerini de huku-

ken geçersiz saymaktadır. Zira Yargıtay yerinde olarak, bu tür maddelerin Medeni Kanun'un 2. maddesinde belirtilen iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacağını ve bu tür düzenlemelerin alınabilecek kararlarda oybirliğinin sağlanmasını her zaman engelleyebileceğini ifade etmektedir²⁷.

D- İşletmesel Karar Uygulaması Sonucunda Yapılan Fesihlerde Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Kriterler ya da Prosedürler Karşısında, İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçinin Durumu

a-) Genel Olarak

Mevzuatımızda ne 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçerli sebeplere ilişkin esaslarının yer aldığı 18. maddesinde ve gerekçesinde, ne de yürürlükteki ilgili kanunlarda işletmesel karar kavramına yer verilmemiştir. Sadece, İş Kanunu'nda "işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri" kavramına yer verilmiştir.

İşletmesel karar kavramına ise, ağırlıklı olarak Yargıtay kararlarında rastlanmaktadır²⁸. Bir işletme açısından düşünüldüğünde, işletmesel karar işverenin işletmesi ile ilgili karar vermesi, alternatif seçenekler arasından işletmesi için en iyi olanı seçmek olarak tanımlanabilecektir. Yani bir başka ifade ile, işveren içinde yanlış seçeneklerin de bulunduğu alternatif seçenekler arasından, kendince doğru olanı seçerek işletmesinin geleceği hakkında söz sahibi olacaktır. İşletmeye ilişkin olarak verilecek kararın doğru olup olmaması, daha sonradan birbirini takip ederek ortaya çıkacak yeni olayların ve problemlerin çözülmesini ya kolaylaştıracak, ya da zorlaştıracaktır.

Yargıtay uygulamalarında ifade edildiği üzere, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediğine ve işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığına ilişkin tutarlılık denetiminin, işverenin fesih-te keyfi davranıp davranmadığı konusundaki keyfilik denetiminin ve işletmesel karar sonucu

feshin kaçınılmaz olup olmadığına ilişkin ölçülülük ile gereklilik denetiminin mahkemelerce yapılmasının dışında; işverenin işletmesel kararı uygulaması sonucunda, istihdam fazlası meydana gelip, işçi çıkartılması zorunluluğu doğduğunda, iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde dikkate alınacak bir kriterden İş Kanunu ve ilgili mevzuatta söz edilmemiştir.

Bu yüzden, söz konusu ilkeler kapsamında denetime tabi tutulan işverenin, kendisince ileri sürülmediği veya taraflar arasında bu konuda ayrıca bir düzenleme bulunmadığı sürece işgücü fazlalığı nedeni ile iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde bir kriter tabi tutulması kanuni olmayacaktır²⁹.

İşverenin almış olduğu işletmesel karar uyarınca, bazı işçilerinin iş sözleşmelerini feshet-

de olduğu dönemde, işyerinde personel azaltılmasına gidilirken, işverence işten çıkarılacak işçi seçiminde, işyerinde aynı işi üstlenen işçilerin karşılaştırılması gerektiği, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme³¹, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlere göre oluşturulacak bir sıranın göz önünde bulundurulması gerektiği görüşünü ifade etmekteydi³². Yani Yargıtay'a göre, sosyal seçimin hangi ölçütlere dayandığının saptanması ve işverence iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde sosyal seçim kriterlerine uyulması gerekmektedir³³.

Buna karşın, daha yeni tarihli kararlarında ise, Yargıtay bu görüşünden dönmüştür.

Mahkemeler işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçimi konusunda, öncelikle bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi veya sözleşme eki iç yönetmelik hükmü ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uyulacağı kabul edilmiş olan bir kriter bulunup bulunmadığına, şayet bulunmuyorsa işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde bu tür bir kriter kullanıldığının iddia edilip edilmediğine bakacaktır.

mek durumunda kalması, uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Böyle bir durumda, işverenin, işyerinde çalışan işçiler arasından, iş sözleşmelerini feshedeceği işçileri seçimine ilişkin Yargıtay farklı dönemlerde farklı görüşler açıklamıştır.

Buna göre, Yargıtay 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği Haziran 2003 tarihinden sonra vermiş olduğu eski tarihli kararlarında, işletmesel kararın uygulanması sonucunda, iş sözleşmelerini feshedeceği işçilerin seçimine ilişkin olarak işverenin sosyal seçim şartına uyması gerektiği konusunda kararlar vermiştir³⁰.

Yargıtay, işletmesel kararın uygulanması sonucunda, ortaya çıkan istihdam fazlalığının giderilmesi amacıyla iş sözleşmelerini feshedeceği işçilerin seçimine ilişkin olarak işverenin sosyal seçim şartına uyması gerektiği görüşün-

Yargıtay'ın konuya ilişkin yeni görüşü, Türk İş hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen "eşit işlem borcuna aykırılık" ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. ve devamı maddelerinde "sendika üyesi işçileri koruyucu düzenlemeler" dışında, işletme ve işyeri gerekleri ile fesihte, işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesine ilişkin kanuni bir kriter veya sosyal bir seçim şartına yer verilmediği yani, işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçiminde işverenin sosyal seçim şartına uymak zorunda olmadığı yönündedir³⁴. Ancak ;

- bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde bazı kriterlere uyulacağı kabul edilmiş ise ya da,
- bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleş-

Kriterin objektif ve genel olarak uygulanması aynı nitelikteki ve özellikteki çalışanlar açısından söz konusu olacak, somut olaylarda işletme yönetimi ve menfaatleri açısından işverenin bazı hallerde bu kriterden ayrılması kabul edilebilecektir.

leşmesinde bu yönde bir hüküm olmamasına rağmen, işveren; işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçiminde bazı kriterler gözetildiğini ileri sürmüş ise,

işverenin sözleşme ile düzenlenen veya kendisini bağladığı kriterlere uyması gerekmektedir. Mahkemelerin işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçimi konusuna ilişkin yapabilecekleri denetim sadece bu kapsamda olabilecektir³⁵.

Yani bir başka ifade ile, mahkemeler işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçimi konusunda, öncelikle bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi veya sözleşme eki iç yönetmelik hükmü ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uyulacağı kabul edilmiş olan bir kriter bulunup bulunmadığına, şayet bulunmuyorsa işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde bu tür bir kriter kullanıldığının iddia edilip edilmediğine bakacaktır³⁶.

Bunun gibi, personel yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde yer almasa bile, işverence iş gücü fazlalığının giderilmesine yönelik yapılan fesihlerde, belirli bir yaş sınırında olma veya emekliliğe hak kazanmış bulunma gibi iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde bazı ölçütlerin belirlenmesi, sosyal seçim kriteri olarak kabul edilebilecek ancak, işverence kabul edilen bu kriterin de genel ve objektif bir şekilde uygulanması ve işverenin fesih sebebi ile çelişen uygulamalarda bulunmaması gerekmektedir³⁷. Örneğin işveren işyerinde ekonomik, teknolojik, yeniden yapılanma gibi işletme içi veya işletme dışı sebeplerle meydana gelen iş-

gücü fazlalığından dolayı işçi çıkarılmasında, emekliliğe hak kazanmış olanların seçildiğini iddia ettiğinde, işveren bu iddiası ile bağlı olacak ve kriterin objektif ve genel uygulanıp uygulanmadığı denetlenecektir³⁸. Yani bir başka ifade ile, işgücü fazlalığı durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçinin seçiminde işverence hukuken korunabilir bir kriter dikkate alındığında bu kriterin objektif ve genel olarak uygulanması feshin geçerliliği açısından yeterli olacaktır. Bu anlamda örneğin önce gönüllü olanların sonra da emekliliği gelenlerin çıkarılması da uygun bir kriter olarak kabul edilebilecek ve işverence neden başka kriterlerin dikkate alınmadığı gerekçesi ileri sürülemeyecektir³⁹.

Ancak burada kriterin objektif ve genel olarak uygulanması aynı nitelikteki ve özellikteki çalışanlar açısından söz konusu olacak, somut olaylarda işletme yönetimi ve menfaatleri açısından işverenin bazı hallerde bu kriterden ayrılması kabul edilebilecektir. Nitekim uygulamada da işverence iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde bu tür bir kriter uygulandığı iddia edildiğinde, üst düzey yönetici konumundaki personelin emekliliğe hak kazanmış olmasına rağmen işten çıkarılmamasının, işverence uygulandığı iddia edilen kriterin; "objektif ve genel" olarak uygulanmadığı anlamına gelmeyeceği kabul edilmektedir. Böyle bir durumda, işletme yönetimi ve menfaatleri göz önünde tutularak söz konusu kriterin üst düzey yöneticiler dışında kalan personel için objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığı önem taşıyacaktır⁴⁰. Hatta işletmenin, faaliyetini kesintisiz olarak ve herhangi bir zarar görmesizin sürdürebilmesi yolundaki menfaatlerinin, genel uygulama adı altında zarar görmesi kabul edilemeyecek ve çok üstün performans gösteren bir işçi gibi özel mesleki bilgi ve yetenekle donatılmış bir çalışma grubunda yer alan teknik personel dahi objektif ve genel uygulamanın dışında tutulabilecektir⁴¹.

Şayet ne söz konusu sözleşmelerde ne de işverenin iddialarında, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçimi konusunda herhangi bir kriter gözetildiği ya da gözetileceği belirtilmediyse; işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçiminde, işveren sosyal

Toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş bir prosedür olması durumunda bu prosedüre uyulmaması da iş güvencesi kapsamındaki işçi açısından feshi geçersiz bir fesih haline getirebilecektir.

seçim şartı dahil olmak üzere hiçbir seçim şartına uymak zorunda olmayacaktır.

Bu anlamda, işverenin bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi veya sözleşme eki iç yönetmelik hükümlerinde herhangi bir kriter öngörüldü ise, bu kritere uyup uymadığı; hatta işverenin hiçbir iddia ve sözleşme hükmü olmadan dahi çıkarılan işçilerin seçiminde bazı kriterleri dikkate aldığı, örneğin emekliliği gelenleri veya performansı yetersiz olanları seçtiği savunması varsa, tüm bu durumlar tutarlılık denetimi kapsamında; feshin geçersizliğini iddia eden işçi, işverenin kendisini işten çıkarırken, keyfi olarak davrandığını, kendisinin seçilmemesi gerektiğini ileri sürerse, bu iddia da keyfilik denetimi kapsamında mahkemelerce incelenecektir⁴².

Yine bunun gibi, toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş bir prosedür olması durumunda bu prosedüre uyulmaması da iş güvencesi kapsamındaki işçi açısından feshi geçersiz bir fesih haline getirebilecektir. Örneğin toplu işçi çıkarılmasında taraf sendika ile imzalanan toplu iş sözleşmesinde, toplu işçi çıkarılması için bir prosedür öngörülmüş olması ve burada önce deneme süresini doldurmamış, sonra emekliliği gelen, daha sonra sicili bozuk ve verimi az olan ve en son kıdemi az olan işçilerin öncelikle çıkarılacağı belirtilmiş ise, bu prosedüre uyulduğu işverence ispat edilememişse bu durum iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılacaktır⁴³.

Ancak buna karşılık, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde düzenlenen, 25. maddeye göre haklı fesih için uyulması gereken prosedüre uymadan iş sözleşmesinin feshi halinde ise, toplu iş sözleşmesinde belirtilen sıraya uyulmamış olması feshin haksız fesih olmasına sebebiyet verse de geçerli nedene dayanmasına bir engel teşkil etmeyecektir⁴⁴.

b-) Emekli Olmaya Hak Kazanmayı Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri Karşısında, İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçinin Durumu

Doktrinde “emeklilik” ve “emekliye ayrılma” ve “emekli” kavramlarına çeşitli tanımlar getirildiği görülmektedir. Buna göre, “emekliye ayrılma”, muayyen bir yaşa gelmiş veya muayyen bir müddet hizmet etmiş bulunan bir kişinin artık hizmet sektöründen takatsizliği ve kudretsizliği dolayısıyla ayrılması ya da kanunlarla öngörülen belli bir süre çalışma şartını yerine getirmiş kişilerin işyerlerinden ayrıldıktan sonra çalıştığı süreye karşılık bir gelire sahip olması olarak; “emeklilik”, muayyen bir süre hizmet etmiş olan bir kimsenin çalışma hayatına son vererek aktif çalışan statüsünden çıkması ya da iş ve işle ilgili etkinliklerin devredilmesi olarak; “emekli” ise, bu işlemlere konu olan çalışanlar olarak tanımlanabilmektedir⁴⁵. Emekli olma işleminden sonraki hayat dönemi ise, “emeklilik dönemi” olarak adlandırılmaktadır.

İşyerlerinde alınan yeniden yapılanma kararları sonucunda istihdam azaltılmasına gidileceğinde, iş sözleşmesi feshedilebilecek personelin tespitinde akla ilk gelen grup hukuken emeklilik hakkını kazanmış olan işçiler olmaktadır. Oysa genelde bu durumda olan işçiler halen işyerinde çalışmak istemektedirler. Durum böyle olunca da emeklilik haklarını kazanan işçilerin iş sözleşmelerinin bu sebebe dayanılarak feshedilmesi, çalışma hayatında sıkça uyuşmazlıklara sebep olmaktadır.

İş hukuku açısından, emeklilik, çalışanın bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu ile ilgili mevzuatın öngördüğü şartları taşıması halinde yaşlılık aylığına hak kazanmasını ifade etmektedir. Bu anlamda, işverenler, emekli olma hakkını kazanmış olan bir işçinin iş sözleşmesi sona erdirildiğinde, emekli olması ve yaşlılık aylığı alması imkânının varlığını düşündüğünde, öncelikle bu işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yolunu tercih etmektedirler.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesi, bazı geçerli sebepleri örnek vermek suretiyle sayarken, emeklilikten de söz etmiş ve emekliliğin işyerinden kaynaklanan sebep-

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebep söz konusu değil ise, emeklilik tek başına geçerli sebep olamayacaktır.

lerle yapılacak fesihlerde geçerli sebep olacağını belirtmiştir. Buradan anlaşılan, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir sebep söz konusu değil ise, emekliliğin tek başına geçerli sebep olamayacağıdır. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu yönde gelişmiş ve salt emeklilik fesih için tek başına geçerli sebep kabul edilmemiştir⁴⁶.

Uygulamada toplu iş sözleşmelerine emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemelerin konulmasına sıklıkla rastlanmaktadır. Salt emekliliğin fesih için tek başına geçerli sebep sayılmamasına karşın, toplu iş sözleşmesinde yer alan; emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemeler objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde Yargıtayca geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Fakat, toplu iş sözleşmesi uyarınca, emekliliğe hak kazananların işten çıkarılması durumlarında dahi, bu düzenlemelerin geçerli sebep sayılabilmeleri için, öncelikle iş gücünün azaltılmasını gerektiren zorunlu bir halin bulunması ve bunun feshi zorunlu kılması gerektiğini ifade eden Yargıtay kararları da bulunmaktadır⁴⁷.

Gerçekten de, toplu iş sözleşmelerinde, “sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık ve malullük aylığı almaya hak kazanan personelin istekleri halinde veya idare tarafından gerekli görüldüğü takdirde emekliliğe sevk edilebileceği” ya da “personelin yaşlılık ve malullük aylığı almaya hak kazanmış ise, İş Kanunu’nda belirtilen sürelerde önceden haber verilmek veya İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı ödenmek kaydı ile genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedilebileceği” şeklindeki hükümlere sıklıkla rastlanmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, emeklilik

ile ilgili düzenlemenin işyerinde genel olarak tüm işçilere objektif şekilde uygulandığı takdirde, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmektedir⁴⁸. Burada, genel ve objektif olma koşulunun bir arada olması gerekmektedir. İşgücü fazlalığının giderilmesinde belirli bir yaş sınırında olma ve emekliliğe hak kazanmış bulunmanın iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde objektif bir kriter olarak kabul edilmesinin yanı sıra, uygulamanın genel bir şekilde yapılması, işverenin fesih nedeni ile çelişen uygulamalarda bulunmaması da büyük önem taşımaktadır⁴⁹.

Ayrıca buna ek olarak, personel yönetmeliğinde emekliliği hak etmiş ve belli bir yaş sınırına gelmiş personelin işten çıkarılacağına ilişkin hükmün objektif ve genel olarak uygulanması ve iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilmesi, söz konusu hükmün işçinin işe girdiği tarihte bulunması veya daha sonra işçi tarafından kabul edilmesi şartına bağlı olacaktır⁵⁰.

Ancak, bu tür düzenlemelerin geçerli kabul edilmesi için şart kılınmış bulunan, “objektif ve genel” uygulama koşulu da işletme yönetimi ve menfaatleri ölçüsünde aranmaktadır. Nitekim, bu tür düzenlemelerin toplu iş sözleşmesinde bulunduğu hallerde, üst düzey yönetici konumundaki personelin emekliliğe hak kazanmış olmasına rağmen işten çıkarılmamasının, uygulamanın “objektif ve genel” olma kuralını bertaraf etmediği kabul edilmektedir. Zira, üst düzeydeki yöneticilerin konumları gereği söz konusu uygulamanın dışında tutulmasının işletme yönetimi ve menfaatleri açısından olağan karşılanması gerektiği görüşü burada ön plana çıkmaktadır⁵¹.

Bu arada, toplu iş sözleşmelerine emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin konulmuş düzenlemelerin bir bütün olarak değerlendirilip uygulanması gerekmektedir. Örneğin, işçinin iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği hükümleri uyarınca, emekliliğe hak kazanması nedeniyle feshedildiği iddiasında, personel yönetmeliğinde bayanlarda 7200 prim ödeme günü veya 50 yaşını, erkeklerde 9000 prim ödeme günü veya 55 yaşını doldu-

ran işçilerin iş sözleşmelerinin feshedileceği, ancak performans durumları da göz önünde tutularak hizmetinin devamında yarar görülenlerin iş sözleşmelerinin devam ettirileceği düzenlemesine yer verilmiş ise, feshin geçerli sayılabilmesi için prim gün sayısının dolmuş olması veya yaşın gelmesi yeterli olmayacak, işçinin hizmetinin devamında yarar görülüp görülmeyeceğinin de araştırılıp buna göre, bir karar verilmiş olması koşulu aranacaktır⁵².

Diğer yandan, uygulamada sıkça karşılaşılan uyuşmazlıklardan biri de toplu iş sözleşmesinde yer alan “işçilerin belirli yaşı doldurmuş bulunmaları ya da emeklilik hakkını elde etmiş olmaları durumunda iş sözleşmelerinin feshedileceğine” ilişkin düzenlemelerin, söz konusu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sona ermesi durumunda hüküm ifade edip etmeyeceklerine ilişkindir.

Aslında söz konusu uyuşmazlığın çözümü doğrudan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6/son maddesinde gösterilmektedir. Buna göre, işçilerin belirli yaşı doldurmuş bulunmaları ya da emeklilik hakkını elde etmiş olmaları durumunda iş sözleşmelerinin feshedileceğine ilişkin düzenlemelere yer veren toplu iş sözleşmesinin, yürürlük süresi, iş sözleşmesinin feshi tarihinde sona ermiş olsa bile işveren, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun “Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder” hükmünü içeren 6/son maddesine dayanarak, işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir. Burada dikkate alınacak tek koşul, genel ve objektif uygulama olacaktır. Yani, toplu iş sözleşmesindeki bu hükme dayanarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin geçerli sebep teşkil edebilmesi için işverenin, bu hükmü, bütün işçilere istisnasız olarak uygulaması zorunludur⁵³.

Ancak, kanun metnine dayanarak feshe ilişkin bu yönde karar veren Yargıtay toplu iş sözleşmesinin ücret artışını düzenleyen maddelerine ilişkin olarak farklı yönde görüş bildirmiştir. Nitekim Yargıtay ücret artışına ilişkin vermiş olduğu bir kararda, 2822 sayılı Toplu İş Söz-

leşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinde yer alan, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği şeklindeki düzenlemenin, kazanılmış hakların korunması amacına yönelik olduğunu, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmadığını belirterek kanımızca bu konuda bir tutarsızlık yaratmıştır⁵⁴.

E- Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılmasına İmkân Taniyan Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri Karşısında, İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Durumu

“Çalışma koşulları” iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü olarak, işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcundan başlayan, işin nerede ve ne zaman görüleceğinden, işyerinde çalışma süresinin belirlenmesine, izin sürelerinin tespitinden, ödenecek ücretin eklerine, ara dinlenmesinden, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlara; belirli süreyi tamamlayan çalışanlara kıdem teşvik primi ödenmesinden belli konumda olan işçilere özel sağlık sigortası yaptırılmasına kadar iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçlar olarak tanımlanabilmektedir⁵⁵.

Yani daha genel bir anlatımla çalışma koşulları iş görme fiilinin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm şartları ifade etmekte ve işin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi, işin ifa sürecine ilişkin tüm hususlar çalışma koşullarını oluşturmaktadırlar⁵⁶.

İK. m.22'de bir anlamda çalışma koşullarından neyin kastedildiği ifade edilmiştir. Zira söz konusu madde, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve toplu iş sözleşmesi ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulları ifadesini kullanarak işçi ve işveren ilişkilerinin tümünü çalışma koşulları kavramı altında toplamıştır⁵⁷.

İşçi ve işveren iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, kanunlardaki emredici hukuk kurallarına, ahlak kurallarına, kamu düzenine ve şahsiyet haklarına aykırı olmamak koşulu ile diledikleri çalışma koşulları üzerinde anlaşabileceklerdir. İş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de çalışma koşullarının oluşmasında önem taşımaktadırlar. Ancak personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliğindeki hükümlerin işçi açısından çalışma koşullarını düzenleyen hükümler olarak kabul edilmiş sayılabilmesi için, işçinin açık veya örtülü onayının alınmış olması gereklidir⁵⁸. Ayrıca, iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayılacak personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliğinde yapılacak değişikliklerin de işçiyi bağlaması için, yapılan değişikliğin işçiye İK. m. 22 kapsamında bildirilmesi gerekecektir⁵⁹.

İK ve iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarının dışında, çalışma koşullarının oluşturulduğu diğer önemli bir kaynak da toplu iş sözleşmeleridir. Bu anlamda örneğin toplu iş sözleşmesine uygun olmayan bir nakil işlemine, toplu iş sözleşmesinin kapsamı içindeki bir işçinin uyma zorunluluğu bulunmayacağı gibi, işverenin de bu yüzden işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple fesih hakkı olmayacaktır⁶⁰.

Gerçekten, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere yapılan toplu iş sözleşmeleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan hukuk kaynaklarındandır. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili birçok konuyu düzenlemektedirler. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacak ve iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alacaktır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda da toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanacaktır. Ancak, toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde, iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerli olacaktır

(TSGLK.m.6). Görüldüğü üzere, çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve aksi halde iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu 2822 sayılı TSGLK'nın 6. maddesinde de öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesinde getirilmiş olan çalışma koşullarının değiştirilmesi konusuna gelince, aslında TSGLK m.7 uyarınca, toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamayacak ve toplu iş sözleşmelerinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacak, kısaltılamayacak ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyecektir. Ancak toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin "protokol" adı altında yapılan değişiklik düzenlemeleri ile değiştirilmeleri mümkündür. Fakat, toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan bu değişiklikler geçmişe etkili değil, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğuracaklardır⁶¹.

Yargıtay çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları şeklinde bir sıralama yapılabileceğini belirtmektedir⁶². Bu anlamda, çalışma koşullarını yukarıdaki sıraya göre belirleyen kaynaklarda üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa da daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün olmayacaktır⁶³. Buna karşılık, üst sıralarında nispi emredici hükümlerin bulunduğu hallerde ise, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında farklılık olduğu durumlarda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulama, çalışma koşulu olarak kabul edilebilecektir⁶⁴.

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi süresince, işçinin haklarının daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun işçi hakları bağlamında sürekli ileriye yönelik gelişimci karakterinin bir sonucudur⁶⁵. Ancak çalışma hayatının zorlukları, işletmelerin karşılabilecekleri riskler ve işletmesel değişiklikler, zaman zaman bu esasın aksine uygulamaları da gündeme getirebilmekte ve iş ilişkisi sürerken işçilerin çalışma koşullarında bazen geriye

gidişler yaşanması söz konusu olabilmektedir. Uygulamada bu tür değişiklikler işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak ifade edilmektedir.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı, uygulamada işçinin unvan ve iş tarifinde değişiklik yapılması, işçinin aynı işverenin başka şehirdeki bir işyerinde çalışmak üzere tayin edilmesi, işyeri merkezinin başka bir şehir veya bölgeye taşınması gibi işçinin günlük iş takviminde aleyhine değişiklikler getiren durumları ifade etmektedir⁶⁶.

Çalışma koşullarında değişiklik yapılması doğrudan doğruya işverenin yönetim hakkının kendisine verdiği bir yetkidir. İşveren için önemli olan işyerinin kârlılığı ve verimliliğidir. İşveren bu amaçlara ulaşmak için her türlü işletmesel kararı almakta serbesttir. İşveren işin yapılma şeklini, zamanını ve içeriğini belirlemeye yönelik olarak yönetim hakkını işçi ile arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda özgürce kullanabilecektir⁶⁷.

İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. Çalışma koşullarındaki değişiklikler, makul bir sebebe dayandıkları veya iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadıkları ya da işçi aleyhine bir durum oluşturmadıkları takdirde, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmeyecektir. Bu anlamda işverenin, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmaması ve çalışma koşullarının değiştirilmesi ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olması gerekmektedir⁶⁸. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli bir sebebe dayanan değişiklikler ise, çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemeyecektir⁶⁹.

İşveren yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, çalışma koşulu değişikliği ile ilgili kararı alırken dürüstlük kurallarına uymalıdır⁷⁰.

Diğer yandan, iş sözleşmelerinde ve toplu iş

sözleşmelerinde işverene tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkı veren hükümlerin bulunması durumlarında, işverenin bu düzenlemelere dayanarak çalışma koşullarında yapabileceği değişikliklerin sınırları da uygulamada büyük önem taşımaktadır. Zira, sözleşmelerde yer alan bu hükümlerden kaynaklanan uyumsuzluklara uygulamada çok sık rastlanmaktadır. Yargıtay özellikle eski tarihli kararlarında, işverene nakil yetkisi veren bu tür sözleşme hükümlerini geçerli saymakta ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle işverence sonlandırılabilirliğini kabul etmekteydi⁷¹.

Ancak daha yeni tarihli kararlarda, Yargıtay bu çözümü yumuşatarak, değişiklik yapma hakkının saklı tutulduğu durumlarda, işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi gerekmeden, çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işverenin bunlar arasından birini seçme hakkına sahip olacağı yani, işverenin talimat verme hakkı kapsamında, alternatif tedbirler arasında iş şartlarında değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise bu yola başvurulmasının gerekeceğini yönünde görüş bildirmektedir⁷².

Çalışma koşullarının değiştirilmesi her zaman, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve toplu iş sözleşmesi ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarının çok açık bir şekilde değiştirilmesi olarak karşımıza çıkmamaktadır. Nitekim, işverence işçiye hiç iş verilmemesi ya da normale göre daha az iş verilmesi şeklinde de çalışma koşullarının değiştirilmesi ortaya çıkabilecektir. Önemli olan ortaya çıkan durumun işçi aleyhine bir sonuç doğurmuş olmasıdır. Ancak dikkat edilmesi gereken husus değişiklik anlamına gelen davranışın her zaman ücret azalması şeklinde anlaşılması gereğidir⁷³. Zira işçinin ücret ve diğer ayni ve sosyal haklarının değişmemesine rağmen, işçinin kendisini geliştirme imkânının ortadan kaldırılması bile çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilecektir⁷⁴. Bununla birlikte, eğer işin niteliği sürekli olarak yapılan işin ya da işyerinin değişmesini gerektirecek nitelikte bir iş ise, farklı işler ve işyerleri işçi açısından çalışma koşullarının değiştirilmesi sayılmayacaktır⁷⁵.

Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı iddiasının bunu iddia eden işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Fakat böyle bir iddianın söz konusu olduğu durumlarda, ortada yazılı bir sözleşme olmadığı ya da çok dar kapsamlı bir sözleşme olduğu zamanlarda, mahkemeler öncelikle o işyerindeki çalışma koşullarını, daha sonra ise değişiklik yapıp yapılmadığını tespit etmekle yükümlü olacaklardır. İşçi ise, ancak değişikliğin yapıldığı tespit edildikten sonra bu değişikliğin aleyhine olduğunu ispatlamakla yükümlü olacaktır⁷⁶.

Ancak acil ve arızı durumlarda işverenin yaptığı zorunlu değişiklikler çalışma koşullarının değiştirilmesi olarak kabul edilmeyecek ve işçi tarafından da bu yönde itirazda bulunulamayacaktır. Zira bu durumlarda işçinin rızasının dahi aranması söz konusu olmayacaktır. Buradaki ölçü iş güvenliği tedbirlerinin varlığı ve insani dayanma gücü olacaktır. İK.'nın 42. maddesinde düzenlenen zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinin de, işçinin kabulüne bağlı olmaması, işverenin yaptığı zorunlu değişikliklerin çalışma koşullarının değiştirilmesi olarak kabul edilemeyeceği ve işçinin bunlara uymak zorunda olacağı görüşünü desteklemektedir⁷⁷.

Uygulamada, işletmesel karar sonucunda yapılan organizasyon değişikliğinin, çalışma koşullarında aleyhe değişiklik yapılabilmesi için geçerli bir sebep teşkil edeceği kabul edildiğinden, işletmesel karar sonucunda yapılan organizasyon değişikliğine dayanan çalışma koşullarındaki esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine yapılan feshin de, işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandığı kabul edilmektedir⁷⁸.

Tarafların serbest olarak tespit ettikleri içeriğe uygun olarak yaptıkları sözleşmenin yine taraflarca anlaşarak diledikleri zaman değiştirilebileceğine şüphe bulunmamaktadır⁷⁹. Ancak, kanun koyucu özellikle çalışma koşulları bakımından geriye gidişin en azından işçinin rızası hilafına yapılamaması gerektiği noktasından hareket etmiştir⁸⁰. Nitekim, işveren tarafından alınan işletmesel karar sonucunda, yapılan

organizasyon değişikliğinin, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana getirmesi söz konusu olduğunda, İK.'nın 22 nci maddesi uyarınca, işveren durumu işçiye yazılı olarak bildirmek zorunda olacaktır.

Şayet işçi bu değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse çalışma koşulu işçi aleyhine de olsa değişmiş olacaktır. Ancak, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda örneğin toplu iş sözleşmesinde bu koşulların emredici olarak düzenlenmiş olduğu hallerde ise, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün olmayacaktır⁸¹.

İşçi toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olan çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor olacaktır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını kabul edebilecek ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilecektir⁸². Bu durum değişiklik feshi olarak ifade edilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen çalışma koşullarındaki değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur⁸³. Ancak işveren değişiklik feshinde, mutlaka işçinin kabul süresi olan 6 işgününün geçmesini beklemelidir. Aksi halde 6 işgünü geçmeden iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmiş olması feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır⁸⁴. Yargıtay 6 işgünlük sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesini, işverene işçi tarafından yöneltilen yeni icap olarak kabul etmektedir. Bu anlamda, işveren değişiklik önerisini kabul etmeyen işçisinin iş sözleşmesini ancak altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra geçerli sebebe dayanarak feshedebilecek, işçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı

kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelecektir⁸⁵.

Diğer yandan, toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme olmamasına rağmen işverence yapılan değişikliğin işçi yararına olduğunun açıkça görüldüğü durumlarda, işçinin yapılan bu değişikliğe uygun olarak, çalışmayı kabul etmemesi ve işyerine gitmemesi işverene haklı sebeple fesih imkânı verecektir⁸⁶.

Çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesine ilişkin olarak alınan işletmesel karar sonucu, işçinin değişiklik önerini kabul etmemesi üzerine, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeni ile çıkan uyuşmazlıklarda mahkemeler öncelikle,

- çalışma koşullarında ağırlaşma olup olmadığını,
- işçinin yeni işinin önceki işle aynı değerde olup olmadığını,
- bu anlamda görevinde, unvanında, kariyerinde ve ücretlerinde bir azalma olup olmadığını,
- personel yönetmeliği,
- toplu iş sözleşmesi ya da
- iş sözleşmesine aykırı bir durum bulunup bulunmadığını

denetleyeceklerdir. Bu denetimler sonucu şayet çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu kanaatine varılırsa, bu kez değişiklik feshinde geçerli sebep denetimini iki aşamalı olarak yapacaklardır⁸⁷.

İlk aşamada, iş sözleşmesinin içeriğinde değişikliği gerekli kılan geçerli sebebin varlığının denetimi yapılacaktır. Burada sözü edilen geçerli sebep İş Kanunu'nun 18. maddesinde fesih için aranan geçerli nedenlerin aynısıdır. Yani işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması gerekecektir.

Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmeyecek, yapılacak denetimde, değişikliği gerekli kılan geçerli bir sebebin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilecektir. Denetimin ilk aşamasında, geçerli sebebin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada, fiilen teklifi edilen

sözleşme değişikliğinin kanuna ve toplu iş sözleşmesine uygun olup olmadığı;

- ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve
- işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin yani kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığının

denetiminin yapılması gerekmektedir⁸⁸. Bu aşamada teklifin denetimi yapılırken esas itibarıyla ölçülülük denetimi yapılmalıdır⁸⁹. Bunu takiben de, mahkemelerce işverenin tutarlı davranıp davranmadığı ve feshin son çare olup olmadığı denetlenebilecektir⁹⁰.

Mahkemelerce yapılacak denetimin, somut olayın özelliklerine göre yapılması gerekecek, buna göre, değişiklik feshi, ancak, çalışma şartlarının değiştirilmesi uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise, son çare olarak gündeme gelebilecektir⁹¹. Bu anlamda mahkemelerce, çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca aynı şekilde ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olup olmaması da denetlenebilecektir⁹².

Bu anlamda, işverenin mümkünse, sözleşmenin ya da yapılan işin değiştirilmesine ilişkin olarak daha az radikal olan bir teklifte bulunup bulunamayacağı da burada önem taşıyacak, işverenden bu yönde bir davranış beklenecektir⁹³. Bunun yanında, değişiklik teklifinin, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal edip etmediği de mahkemelerce denetlenecektir. Eşit davranma ilkesini ihlal söz konusu ise, bu teklife işçi katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılacaktır⁹⁴.

SONUÇ

En az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ancak, aynı zamanda en az 6 aylık kıdemi bulunan, işletmenin bütününe sevk ve idare etmeyen veya işyerinin bütününe sevk ve idare etse de işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunmayan iş güvencesi kapsamındaki işçi, eğer taraf sendikaya üye ise veya taraf sendikaya dayanışma

aidatı ödüyorsa işyerini kapsamına alan bir toplu iş sözleşmesinin işçilerle ilgili tüm hükümlerinden tereddütsüz yararlanabileceklerdir.

Buna karşılık, iş güvencesi kapsamındaki işçi, şayet taraf sendikaya üye değilse, dayanışma aidatı ödemiyorsa ve ilgili sendika buna rağmen işçinin yararlanması için yazılı bir onay vermiyorsa, bu kez işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerden, parasal nitelikte olanların dışındaki tüm hükümlerden; işyerinde çalışan tüm sendikalı-sendikasız işçilerle birlikte yararlanabilecektir. Bu konuda taraf sendika üyesi olmayan bir işçinin herhangi bir ekstra talepte bulunması gerekmeyecektir.

İş sözleşmesinin feshine ve özellikle çalışma koşullarına ilişkin getirilmiş hükümler parasal nitelikte hükümler olarak değerlendirilemeyeceğinden, iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin tüm bu hükümlerden sendika üyesi olsa da olmasa da, dayanışma aidatı ödese de ödemesi de koşulsuz olarak yararlanabileceği ifade edilebilecektir.

İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin, kanuni hakların yerine ya da kanuni hakların yanında, işverence imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinde yer alan iş güvencesi hükümlerinin de kendisine uygulanmasını istemesine ilişkin olarak, Yargıtay'ın bizim de katıldığımız yerleşik içtihadı, işverenin işe almama yolundaki davranışının yaptırımının, İş Kanunu'nun 21. maddesinde yer alan iş güvencesi hükümlerince düzenlenmesinden dolayı, toplu iş sözleşmesinin iş güvencesini sağlamaya yönelik getirmiş olduğu iş güvencesi tazminatının bu durumda uygulanma imkânının olmadığıdır. Yargıtay toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen iş güvencesini sağlamaya yönelik tazminatları cezai şart niteliğinde olduğunu kabul etmektedir. İş güvencesi kapsamındaki işçi kanuni süresi içerisinde işe iade davasını açıp, 21. madde hükümlerine göre haklarını talep edebilecektir. İşçinin dava açma süresi içinde dava açmaması ya da bu süreyi iradesi dışında kaçırmaması hali de bir değişiklik yaratmayacak ve iş güvencesi kapsamına giren işçi toplu iş sözleşmesinde yer alan iş güvencesine yönelik hükümlerden yararlanamayacaktır.

Toplu iş sözleşmelerine feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğuna ilişkin konulan düzenlemelere ilişkin olarak ise, Yargıtay yine yerinde olarak, toplu iş sözleşmesinde feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğu düzenlemesinin yer aldığı hallerde, iş sözleşmesinin bu düzenlemeye aykırı olarak işverence disiplin kurulu kararı almaksızın feshedilmesinde, bu uygulamanın feshi haksız kıldığını kabul etmektedir. Ancak Yargıtay yine yerinde olarak, toplu iş sözleşmesinde, feshe yetkili organın disiplin kurulu olduğu düzenlemesinin yer aldığı hallerde, iş sözleşmesinin bu düzenlemeye aykırı olarak feshedilmesinde haklı sebep ortadan kalksa da, fesih sebebi davranışın işçinin davranışlardan kaynaklanan bir geçerli sebep sayılabileceğini belirtmektedir. Yani bu durum yapılan feshi haksız kılsa da, söz konusu geçerli sebebin varlığını ortadan kaldırmayacak, feshin geçerli sebeple yapılmış bir fesih olarak kabul edilebilmesini engellemeyecektir.

Bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde bazı kriterlere uyulacağı kabul edilmiş ise ya da, bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm olmamasına rağmen, işveren; işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçiminde bazı kriterler gözettiğini ileri sürmüştür ise, işverenin sözleşme ile düzenlenen veya kendisini bağladığı kriterlere uyması gerekmektedir. Mahkemelerin işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçimi konusunda ilişkin yapabilecekleri denetim sadece bu kapsamda olabilecektir. Yani bir başka ifade ile, mahkemeler işletmesel karar sonucu iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin seçimi konusunda, öncelikle bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi veya sözleşme eki iç yönetmelik hükmü ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde uyulacağı kabul edilmiş olan bir kriter bulunup bulunmadığına, şayet bulunmuyorsa işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde bu tür bir kriter kullanıldığının iddia edilip edilmediğine bakacaktır.

Toplu iş sözleşmelerine emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemelerin konulmasına

sıkça rastlanmaktadır. Salt emekliliğin fesih için tek başına geçerli sebep sayılmamasına karşın, toplu iş sözleşmesinde yer alan; emekliliğe hak kazanmış personelin iş sözleşmesinin feshedileceğine ilişkin düzenlemeler objektif ve genel bir şekilde uygulandığı takdirde Yargıtayca geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Fakat, toplu iş sözleşmesi uyarınca, emekliliğe hak kazananların işten çıkarılması durumlarında dahi, bu düzenlemelerin geçerli sebep sayılabilmeleri için, öncelikle işgücünün azaltılmasını gerektiren zorunlu bir halin bulunması ve bunun feshi zorunlu kılması gerektiğini ifade eden Yargıtay kararları da bulunmaktadır.

İK ve iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarının dışında, çalışma koşullarının oluşturulduğu diğer önemli bir kaynak da toplu iş sözleşmeleridir. Yargıtay, değişiklik yapma hakkının saklı tutulduğu durumlarda, işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi gerekmeden, çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işverenin bunlar arasından birini seçme hakkına sahip olacağı yani, işverenin talimat verme hakkı kapsamında, alternatif tedbirler arasında iş şartlarında değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise bu yola başvurulmasının gerekeceğini yönünde görüş bildirmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 Yarg. 9.HD. 20.04.2009 t. E.2008/27835, K.2009/11273.
- 2 RG, 10.06.2003, S.25134.
- 3 4857 sayılı İş Kanunu, iş güvencesi konusunu 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ni esas alarak düzenlenmiştir. Ancak, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2. maddesinde sözleşme hükümlerinin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve iş sözleşmesi ile çalıştırılan tüm işçilere uygulanacağı öngörüldüğü halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi hükümlerinin sadece bu Kanun kapsamına olan işçilere ve iş güvencesi hükümlerinin kıyas yoluyla Basın İş Kanunu kapsamına girenlere uygulanması esas kabul edilmiştir.
- 4 DEMİR, Fevzi; İş Güvencesi Hukuku, 2. Bası, İzmir 1999, s.1 vd. TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991, 13 vd.
- 5 4857 ve hatta 4773 sayılı Kanun döneminde oluşmayan bir eylemden dolayı geçerli fesih nedenine dayanılması mümkün değildir. Yarg. 9. HD., 08.02.2005 t., E. 2004/22251, K. 2005/3652.

- 6 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2. maddesine göre işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı Kanunun 18/4. maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2. maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır. Yarg. 9. HD, 01.06.2009 t., E. 2008/36359, K. 2009/ 15149, Yarg. 9.HD. 24.03.2008 t., E.2007/27699 K.2008/6006.
- 7 İşyerinde çalışan işçi sayısının en az otuz olması, sözleşmesi feshedilecek olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve en az altı aylık kıdemli olması koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: KESER, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, İzmir 2010, s.43 vd.; DEMİR, s.245 vd., ÇELİK, s.214 vd., MOLLAMAHMUTOĞLU, s.717 vd.
- 8 Yarg. 9. HD., 22.11.2004 t., E. 2004/20807, K. 2004/25839.
- 9 Yarg. 9. HD., 26.05.2005 t., E.2005/12317, K.2005//19404; YILDIZ, G. B. İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nisbi Emredici Niteliği, Legal İSGHD, 2006/11, 901-911. Keza bkz. ŞAHLANAN F., İş Güvencesinde Otuz İşçi Koşulunun Nispi Emrediciliği, TİD. Temmuz 2006, 2-4; DEMİR, 246; AKYİĞİT, s.791; EKONOMİ, İş Sözleşmesinin Feshi, 28; SOYER, Feshe Karşı Koruma, 43.
- 10 Yarg. 9. HD, 22.10.2008, E. 2008/40711, K. 2008/34678, Çalışma ve Toplum, 2009/2, 313-3115; "Toplu iş sözleşmesinin 24 üncü maddesinde sözleşmenin feshi halinde işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı ve maaşının 12 katı (bir yıllık maaşı) tutarında iş güvencesi ödeneği ödeneceği düzenlenmiştir." Yarg. 9. HD, 23.12.2008, K, 2007/29287 K. 2008/35193.
- 11 RG. 07.05.1983 t. No: 18040.
- 12 2822 sayılı TSGLK, m.9'da getirilen bu istisna, dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır.
- 13 ESENER, Turhan; İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 479; OĞUZMAN, M. Kemal; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar", O. DOĞANAY'a Armağan, İstanbul, 1982, s.60-62.
- 14 AKI, Erol; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir, 1971, s. 96; BERKSUN, Abdullah- EŞMELİOĞLU, İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989, s. 160; ÇELİK, Nuri; Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, C. 10, Ocak 1986, s.1, s. 3-4; ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 1990, s. 392; OĞUZMAN, M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 4. Bası, s. 68-69; OĞUZMAN/(Yararlanmaya İlişkin Sorunlar), s. 62; REİSOĞLU, Seza; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt

- Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, s. 149-150; TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989, s. 413, SUR, s. 304 vd.; EYRENCİ, Öner; Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş Nisan 1988, s. 8 vd.
- 15 Örneğin, "İşyerinde çalışmakta olan işçiler 1475 sayılı İş Yasası'nın 17/2. maddesi saklı kalmak üzere hiçbir şekilde işten çıkarılamaz. 1475 sayılı Yasa'nın 17/2. maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, işten çıkarılan işçiye hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatı tavan tutarının 10 katı tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir" Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/667, K. 2007/8604.
- 16 Örneğin, "İşyerlerinde çalışmakta olan işçiler 4857 sayılı Yasa'nın 25/2 sayılı maddesi saklı kalmak üzere hiçbir şekilde işten çıkarılamazlar. 4857 sayılı Yasa'nın 25/2 maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda işten çıkarılan işçiye hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında ve ayrıca yasal kıdem tazminatı tavan tutarının 10 katı tutarında iş güvencesi tazminatı işverence ödenir." Yarg. 9. HD., 23.02.2010 t., E. 2008/11858, K. 2010/4640; "İşverenin zorunlu işçi çıkarma hakkını hatalı kullandığı veya sözleşme hükümlerine uymadığı saptanırsa, işçi, açıkta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları derhal ödenerek işe başlatılır. Buna uyulmadığı takdirde, işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarının 3 katı tutarda tazminat ödenir. Şu kadar ki, bu ödeme işçinin ücretinin 1 yıllık tutarından az olamaz", "İşveren, TBMM'de kabul edilmiş bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesi gereğince; her durumda hizmet akdine son vermeyi gerektirir haklı bir neden göstermek ve ihtilaf halinde; mahkeme, özel hakem vb gibi merciler önünde bu nedeni ispatlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilememesi halinde işverence işçiye 1 yıllık ücreti tutarında işsizlik tazminatı ödenir." Yarg. 9. HD., 27.10.2008 t., E. 2007/29831, K. 2008/28960; "İşyerinde çalışmakta olan işçiler keyfi olarak ve haksız bir sebepten dolayı gerek bireysel gerekse toplu şekilde işten çıkarılamazlar. Keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, işveren işten çıkardığı her işçiye; yasalar ve toplu iş sözleşmeleri ile kazanılan hakların dışında ve ayrıca maaşının 12 katı (1 yıllık maaş) tutarında iş güvencesi ödeneği ödemeyi taahhüt eder." Yarg. 9. HD., 20.10.2008 t., E. 2007/29425, K. 2008/27963.
- 17 Yarg. 9. HD., 25.04.2008 t., E. 2007/17197, K. 2008/10251; Yarg. 9. HD., 25.04.2008 t., E. 2007/17198, K. 2008/10252; Yarg. 9. HD., 27.05.2008 t., E. 2007/19424, K. 2008/12888; Yarg. 9. HD., 28.03.2008 t., E. 2007/14428, K. 2008/6672; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t. E. 2007/677, K. 2007/8614; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/690, K. 2007/8627; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/691, K. 2007/8628; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/696 K. 2007/8633; Yarg. 9. HD., 22.01.2009 t., E.: 2007/35148, K. 2009/714; Yarg. 9. HD., 18.03.2010 t., E. 2008/22467, K. 2010/7212; Yarg. 9. HD., 18.03.2010 t., E. 2008/22469, K. 2010/7214; Yarg. 9. HD., 20.10.2008 t., E. 2007/29425, K. 2008/27963.
- 18 Yarg. 9. HD., 28.06.2006 t., E. 2006/11064, K. 2006/19070; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/667, K. 2007/8604; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/677, K. 2007/8614; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/690, K. 2007/8627; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/691, K. 2007/8628; Yarg. 9. HD., 27.03.2007 t., E. 2007/696, K. 2007/8633; Yarg. 9. HD., 18.03.2010 t., E. 2008/22467, K. 2010/7212.
- 19 Yarg. 9. HD., 25.07.2008 t., E. 2008/2950, K. 2008/22064; Yarg. 9. HD., 22.01.2009 t., E.: 2007/35148, K. 2009/714.
- 20 Yarg. 9. HD., 28.05.2007 t., E. 2006/30080, K. 2007/16483.
- 21 Yarg. 9. HD., 28.03.2008 t., E. 2007/14428, K. 2008/6672.
- 22 Yarg. 9. HD., 27.10.2008 t., E. 2007/29831, K. 2008/28960.
- 23 Yarg. 9.HGK., 01.06.1994 t., E. 1994/9-71, K. 1994/381, Yarg. 9. HD., 07.04.1997 t., E. 1996/23047, K.1997/6718; Yarg. 9. HD., 21.04.2008 t., E. 2007/30784, K. 2008/9226; Yarg. 9. HD., 29.06.2009 t., E. 2008/ 36286, K. 2009/18338.
- 24 Yarg. 9. HD., 21.04.2008 t., E. 2008/13259, K. 2008/9226.
- 25 "İşçinin son üç ay içerisinde işverenin talimatı dışında görev yaptığı büroya ilan asması, fotokopi için gelen avukatlara yardımcı olmaması, bu yerde ilgisiz kişilerin oturmasına ve avukatlarla tartışmasına neden olması, bu nedenlerle hakkında şikayetler yapılması, mesai saati içinde izin almadan işyerine ait ve avukatların hizmet olarak faydalandığı yeri kapatıp ayrılması, feshin disiplin kurulu kararı olmadan gerçekleştirilmesinin, geçerli sebebi ortadan kaldırmaması, geçerli sebep" Yarg. 9. HD., 21.04.2008 t., E. 2008/13259, K. 2008/9226, Yarg. 9. HD., 06.07.2005 t., E. 2005/18889, K. 2005/23957, "İşçinin mesai saatleri içerisinde görev yerini izinsiz terk etmesi, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmiş olması davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açması, disiplin kurulu kararı alınmamış olsa bile, geçerli sebep" Yarg. 9. HD., 21.04.2008 t., E.2007/30784 K. 2008/9226, KAR, s.291-293.
- 26 Yarg. 9. HD., 29.06.2009 t., E. 2008/36286, K. 2009/18338.
- 27 Yarg. 9. HD., 24.01.2005 t., E. 2004/31362, K. 2005/1106.
- 28 Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2008/6288, K. 2008/8329, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2008/9760, K. 2008/ 8359, Yarg. 9. HD., 28.03.2008 t., E. 2007/27844, K.2008/6677, Yarg. 9. HD., 24.03.2008 t., E. 2008/7977, K. 2008/ 6091, Yarg. 9. HD., 25.02.2008 t., E. 2008/3735, K. 2008/2001, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E. 2008/4548, K. 2008/414, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4547, K. 2008/413, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4546, K. 2008/412, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4544, K. 2008/410, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4545, K. 2008/411, Yarg. 9. HD., 23.03.2009 t., E. 2008/34202, K. 2009/7718.
- 29 Yarg. 9. HD., 23.03.2009 t., E. 2008/34202, K. 2009/7718.
- 30 "İş sözleşmesine bağlı olarak çalışan avukatların tamamının işten çıkarılıp çıkarılmadığı araştırılmalı; tamamı çıkarılmış ise feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmeli, bir kısmının iş sözleşmesi feshedilmiş ise davacının seçiminde objektif kriterlerin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı tespit edilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır." Yarg. 9. HD., 02.10.2006 t., E.2006/17515, K.2006/25658, Çalışma ve Toplum, 2007/1, s.224; Yargıtay bu dönemde Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda düzenlenmiş olan "Acil işyeri gerekleri nedeniyle iş sözleşmesi feshedildiğinde, işveren işçinin seçiminde kıdemini, yaşını, bakım yükümlülüklerini ve ağır sakat olmasını hiç veya yeteri kadar dikkate almamış ise, bu halde de iş sözleşmesinin feshi geçersizdir" düzenlemesinden etkilenmiştir (Şİ Abs.3 S.I KSchG). Ancak, Alman hukukundan farklı olarak, sosyal seçim müessesesinin Türk iş hukukunda pozitif bir dayanağı bulunmamaktadır.
- 31 Bu ölçütlerin bir kısmının sosyal seçim ölçütü olmadığına yönelik eleştiri için bkz. ÇELİK, Eşit Davranma Borcu, s.8.

- 32 Bu dönemdeki farklı görüşler için bkz. ENGİN, Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, İstanbul, 2003, s.112; ÇELİK, Nuri, İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklere Sebepiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, s.4, s.5., ALPAGUT, s. 104. ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 19. Baskı, İstanbul, 2006, s.216; GÜZEL, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi (Tebliğ), İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul 2004, İş Güvencesi, s.79.
- 33 Yarg. 9. HD., 09.10.2006 t., E. 2006/17907, K. 2006/26027, Yarg. 9. HD., 02.10.2006 t., E. 2006/17840, K. 2006/25449; Yarg. 9. HD., 11.12.2006 t., E.2006/25167, K.2006/32359, Çalışma ve Toplum, 2007/2, s.191. Yarg. 9. HD., 4.12.2006 t., E.2006/23819, K.2006/31666, Çalışma ve Toplum, 2007/2, s. 220; Yarg. 9. HD., 3.4.2006 t., E.2006/4878 K.2006/8253, Çalışma ve Toplum, 2006/3, s. 179.
- 34 Yarg. 9. HD., 06.10.2008 t., E.2008/30271 K. 2008/25206, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2007/39374 K. 2008/16020, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/32500, K. 2008/11101, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2007/33534, K. 2008/8315, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/32500, K. 2008/11101, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2007/35914, K. 2008/8316, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2008/6288, K. 2008/8329, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2008/9760, K. 2008/8359.
- 35 Yarg. 9. HD., 06.10.2008 t., E.2008/30271 K.2008/25206, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2007/39374 K. 2008/16020, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/32500, K. 2008/11101, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2007/33534, K. 2008/8315, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/32500, K. 2008/11101, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2007/35914, K. 2008/8316, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2008/6288, K. 2008/8329, Yarg. 9. HD., 14.04.2008 t., E. 2008/9760, K. 2008/8359, Yarg. 9. HD., 09.02.2009 t., E. 2009/1186, K. 2009/1832.
- 36 Örneğin, toplu iş sözleşmeleri ve personel yönetmeliklerinde "Sosyal güvenlik kurumlarından aylıklık ve malullük aylığı almaya hak kazanan personelin istekleri halinde veya idare tarafından gerekli görüldüğü takdirde emekliliğe sevk edilebilirler" ya da "Personel aylıklık ve malullük aylığı almaya hak kazanmış ise İş Kanunu'nda belirtilen sürelerde önceden haber verilmek veya İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı ödenmek kaydı ile genel müdürün teklifi üzerine merkez birliği yönetim kurulu karar ile personelin iş sözleşmesi feshedilebilir" gibi hükümler bulunabilmektedir.
- 37 Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2007/24558, K. 2008/184, Yarg. 9. HD., 19.02.2007 t., E. 2006/32546, K. 2007/4329, Yarg. 9. HD., 02.02.2009 t., E. 2008/11540, K. 2009/866.
- 38 Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/35816, K. 2008/11432, Yarg. 9. HD., 30.06.2008 t., E. 2008/1848, K. 2008/18002, Yarg. 9. HD., 07.04.2008 t., E. 2007/30572, K. 2008/7792, Yarg. 9. HD., 21.04.2008 t., E. 2007/31265, K. 2008/9588, Yarg. 9. HD., 21.04.2008 t., E. 2007/31266, K. 2008/9589, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/35816, K.2008/11432.
- 39 Yarg. 9. HD., 19.02.2007 t., E. 2006/32546, K. 2007/4329.
- 40 Yarg. 9. HD., 02.02.2009 t., E. 2008/11540, K. 2009/866, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E.2008/18722, K. 2008/16030, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2008/18724, K. 2008/16032, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15373, K. 2008/11404, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15374, K. 2008/11405, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15376, K. 2008/11407.
- 41 Yarg. 9. HD., 02.02.2009 t., E. 2008/11540, K. 2009/866, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2008/18722, K. 2008/16030, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2008/18724, K. 2008/16032, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15373, K. 2008/11404, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15374, K. 2008/11405, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15376, K. 2008/11407.
- 42 Yarg. 9. HD., 30.06.2008 t., E. 2008/1816, K. 2008/17979, Yarg. 9. HD., 01.03.2010 t., E.: 2010/6243, K. 2010/5349.
- 43 Yarg. 9. HD., 19.03.2007 t., E. 2007/6187, K. 2007/7308.
- 44 Yarg. 9. HD., 29.11.2010 t., E. 2009/35448 K. 2010/34835.
- 45 ONAR, Sıddık Sami; İdare Hukuku Umumi Esasları, C. 2, Üçüncü Baskı, s. 1269-1275; AKÇAY, Çanakkale İlinde Görev Yapan Öğretmenlerin Emekliliğe Hazırlık Eğitimine İhtiyaçları, (A.Ü.S.B.E. Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı Basılmamış Doktora Tezi), Ankara 1994, s.31 GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s.448 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, s.331; DİLİK, s.16; ALPER, s.4
- 46 Yarg. 9. HD., 04.03.2008 t., E. 2007/26106, K. 2008/3438, Yarg. 9. HD., 15.05.2006 t., E. 2006/10737, K. 2006/14979, Yarg. 9. HD., 12.09.2005 t., E. 2005/27579, K. 2005/29361, Yarg. 9. HD., 11.04.2005 t., E. 2005/9752, K. 2005/12858, Yarg. 9. HD., 20.12.2004 t., E. 2004/19163, K. 2004/28990, Yarg. 9. HD., 03.03.2005 t., E. 2005/5095, K. 2005/7238, Yarg. 9. HD., 13.12.2004 t., E. 2004/28790, K. 2004/27501, Yarg. 9. HD., 19.01.2004 t. E. 2003/22196, K. 2004/261, Yarg. 9. HD., 15.12.2003 t. E. 2003/19696, K. 2003/21888.
- 47 Yarg. 9. HD., 24.03.2008 t., E. 2007/27596, K. 2008/5990.
- 48 Yarg. 9. HD., 05.11.2007 t., E.2007/19962, K.2007/32488, Yarg. 9. HD., 27.11.2006 t., E. 2006/22981, K. 2006/31277.
- 49 Yarg. 9. HD., 05.11.2007 t., E.2007/19962, K.2007/32488.
- 50 Yarg. 9. HD., 08.06.2006 t., E. 2006/763, K. 2006/12944, Yarg. 9. HD., 10.04.2006 t., E. 2006/5883, K. 2006/9359, Yarg. 9. HD., 08.05.2006 t., E. 2006/1080, K. 2006/12947, Yarg. 9. HD., 08.05.2006 t., E. 2005/39078, K. 2006/12939, Yarg. 9. HD., 08.05.2006 t., E. 2005/33884, K. 2006/12922, Yarg. 9. HD., 08.05.2006 t., E. 2006/3219, K. 2006/12909, Yarg. 9. HD., 08.05.2006 t., E. 2006/1686, K. 2006/12904.
- 51 Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E.2008/18722 K. 2008/16030, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2008/18724 K. 2008/16032, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15373, K. 2008/11404, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15374, K. 2008/11405, Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2008/15376, K. 2008/11407, Yarg. 9. HD., 10.03.2008 t., E. 2008/4393, K. 2008/4398.
- 52 Yarg. 9. HD., 22.01.2004 t., E. 2003/23815, K. 2004/950.
- 53 Yarg. 9. HD., 20.02.2006 t., E. 2006/563, K. 2006/3909.
- 54 Yarg. 9. HD., 19.01.2010 t., E. 2009/30393, K. 2010/365; Yarg. 9. HD., 19.01.2010 t., E. 2009/30392, K. 2010/364.
- 55 TAŞKENT, Savaş; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981 s. 12; ŞEN, Murat; İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Ankara 2005 s. 24-25; İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramı içinde yer alacaktır. Yarg. 9.HD., 27.10.2008 t., E.

- 2008/29715, K. 2008/28944, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 56 EKONOMİ, Münir; Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İllelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.158; TEZEL, Şevket; İşçinin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikten Kaynaklanan Fesih İşlemi ve Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat 2008, S:50 s.235-242.
- 57 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 58 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685.
- 59 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 60 Yarg. 9. HD., 15.09.2005 t., E. 2005/23893, K. 2005/30234.
- 61 Yarg. 9. HD., 21.02.2006 t., E. 2005/38473 K. 2006/4428, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685.
- 62 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 63 Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrası uyarınca feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşa geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki yasa hükümleri yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır. Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 64 Örneğin, İK.m.53'de düzenlenen yıllık ücretli izin sürelerinden daha fazlasının işverence işçiye tanınması durumunda, bu durum işçi açısından bir çalışma koşulu oluşturacaktır. Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685.
- 65 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları, Esener'e Aramağan, Ankara 2000, s. 563.
- 66 TEZEL, s.237.
- 67 Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685.
- 68 Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2007/41042 K. 2008/5622.
- 69 Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E. 2008/4548, K. 2008/414, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4547, K. 2008/413, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4546, K. 2008/412, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4544, K. 2008/410, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4545, K. 2008/411, Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2007/41042 K. 2008/5622.
- 70 Yarg. 9. HD., 05.05.2008 t., E. 2007/33545, K. 2008/11277, Yarg. 9. HD., 01.10.2007 t., E. 2007/14259, K. 2007/28745, Yarg. 9. HD., 09.11.2005 t., E. 2005/4540, K. 2005/35429.
- 71 Yarg. 9. HD., 21.09.2004 t., E. 2003/21979, K. 2004/19484.
- 72 Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2007/41042 K. 2008/5622, Yarg. 9. HD., 04.12.2006 t., E. 2006/23970, K. 2006/31976.
- 73 "İşçinin yaptığı iş çekici tipi araçla arkasındaki sehpaları boş olarak üretim hatlarına transferini ve dolu olan sehpalarn ilgili birimlere forkliftle taşınmasını sağlamaktır. Önerilen iş ise boş olarak gelen sehpalara presten çıkmış parçaların istiflenmesidir. Önerilen işin mevcut işinden ağır olduğu ve çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesi anlamına geldiği açıktır." Yarg. 9. HD., 14.12.2009 t., E. 2009/46109, K. 2009/34662.
- 74 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E.2008/13026, K.2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E.2007/41138, K. 2009/9238.
- 75 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E.2008/13026, K.2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 76 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E.2008/13026, K.2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 77 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yargıtay 9. HD., 11.7.2008 gün, 2007/ 23953 E, 2008/19878 K., Yargıtay 9. HD., 27.10.2005 gün, 2005/5396 E, 2005/34825
- 78 Yarg. 9. HD., 07.10.2003 t., E. 2003/3161 K. 2003/16343, CENTEL, Tankut; Karar İncelemesi, Değişiklik Feshinde Kötüniyet, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2004, S:290, s.34-37; Yarg. 9. HD., 24.12.2007 t., E.2007/22990, K. 2007/38752.
- 79 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 80 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 81 Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 82 Yarg. 9. HD., 04.12.2006 t., E. 2006/23970, K. 2006/31976, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 83 Yarg. 9. HD., 16.06.2008 t., E. 2007/41042 K. 2008/5622, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2007/24522, K. 2008/166, Yarg. 9. HD., 04.12.2006 t., E. 2006/23970, K. 2006/31976, Yarg. 9. HD., 29.01.2007 t., E. 2006/37016, K. 2007/1180, Yarg. 9. HD., 29.01.2007 t., E. 2006/37017, K. 2007/1181, Yarg. 9. HD., 17.01.2006 t., E. 2005/37049, K. 2006/346.
- 84 Yarg. 9. HD., 17.01.2006 t., E. 2005/38648, K. 2006/27.
- 85 Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 86 Yarg. 9. HD., 26.10.2004 t., E. 2004/20987, K. 2004/24191, Yarg. 9. HD., 26.10.2004 t., E. 2004/20985, K. 2004/24189.
- 87 Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 25.09.2006 t., E. 2006/16829, K. 2006/24758, Yarg. 9. HD., 16.11.2005 t., E. 2005/32562, K. 2005/35769, Yarg. 9. HD., 20.12.2004 t., E. 2004/14805, K. 2004/28304, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 88 ASCHEID, R./PREIS, Ü./SCHMIDT, I., Kündigungrecht, Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München 2004, §2 KSchG Rdnr. 193. s.565; Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 89 REBMANN, K./SÄCKER, F.J./RIXERCKER, R./HENSLER, M.; Münchener Kommentar, zum Bürgerlichem Gesetzbuch, Bd. IV, Schuldrecht-Besonderer Teil II, München 2005, §2 KSchG Rdnr. 85 sh.11138; KR/Rost, F. §2 KSchG Rdnr. 98, sh.329, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 07.07.2008 t., E. 2007/24548 K. 2008/19209, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.

- 90 "Kapatılan bölümdeki işçilerin değişiklik feshi yaratılmadan diğer bölümlerde değerlendirme olanağı olup olmadığının değerlendirilmesi, bir bakıma işverenin fesihle tutarlı davranıp davranmadığının denetlenmesi gerekir." Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4547, K. 2008/413, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4546, K. 2008/412, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4544, K. 2008/410, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E.2008/4545, K. 2008/411, Yarg. 9. HD., 18.02.2008 t., E. 2008/4548, K. 2008/414.
- 91 FIEBİG, S./GALLNER, I./GRİEBELİNG. J./MESTEWERTD. W./NÂGELE, S./PFEİFER. G., HaKo. 1 Teil, 1 C Rz. 148, §2 KSchG Rz.39, s.459., Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 92 ASCHEİD, R./PREİS, Ü./SCHMİDT, I; s.565, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 93 ASCHEİD, R./PREİS, Ü./SCHMİDT, I; s.565; FIEBİG, S./GALLNER, I./GRİEBELİNG. J./MESTEWERTD. W./NÂGELE, S./PFEİFER. G., s. 459, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD., 02.04.2009 t., E. 2007/41138, K. 2009/9238.
- 94 ASCHEİD, R.: Erfurter Kommentar, §2 KSchG Rdnr. 48, s.2200, Yarg. 9. HD., 23.12.2008 t., E. 2008/13026, K. 2008/33685.

KAYNAKLAR

- AKI, Erol; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir, 1971,
- AKYİĞİT, Ercan; İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.Bası, Ankara, 2008,
- ALPAGUT Gülsevil; İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Sebep Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, SİCİL, Mart 2006, Y:1 S.1, s.71-84,
- ALPAGUT, Gülsevil; "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlüğü Mevcut Mudur?", Sicil Dergisi, Aralık 2006, Yıl:1, Sayı:4,
- BERKSUN, Abdullah-EŞMELİOĞLU, İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989,
- ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, Eylül 2009,
- ÇELİK, Nuri; İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S.4, s.5,
- ÇELİK, Nuri; Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS, C. 10, Ocak 1986, S.1,
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5.Bası, İzmir, Ocak 2009,
- DEMİR, Fevzi; İş Güvencesi Hukuku, 2. Bası, İzmir, 1999
- EKONOMİ, Münir; Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren D., Mart 2003,
- EKONOMİ, Münir; Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s.158,
- ENGİN, Murat; İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, İstanbul, 2003,
- ESENER, Turhan; İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978,
- EYRENCİ, Öner; Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş Nisan 1988, s.8 vd.,
- GÜZEL, Ali; İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi (Tebliğ), İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul 2004, İş Güvencesi, s.79,
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 12.Bası, İstanbul, Nisan 2009,
- KESER, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, İzmir, 2010,
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bası, Ankara, 2008,
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları, Esener'e Armağan, Ankara, 2000, s. 563,
- OĞUZMAN, M. Kemal; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar" O. DOĞANAY'a Armağan, İstanbul, 1982,
- OĞUZMAN, M. Kemal; Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, B.3, İstanbul, 1984,
- ONAR, Sıddık Sami; İdare Hukuku Umumi Esasları, C.: 2 Üçüncü Baskı,
- REİSOĞLU, Seza; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986,
- SUR, Melda; İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3.Bası, Ankara, 2009,
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, 3.Basım, İstanbul, 2006,
- ŞAHLANAN, Fevzi; İş Güvencesinde Otuz İşçi Koşulunun Nispi Emrediciliği, TİD, Temmuz 2006,
- ŞEN, Murat; İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Ankara, 2005,
- TAŞKENT, Savaş; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981,
- TAŞKENT, Savaş; İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması) İstanbul, 1991,
- TEZEL, Şevket; İşçinin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikten Kaynaklanan Fesih İşlemi ve Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat 2008, S:50 s.235-242,
- TUNCAY, A.Can/EKMEKÇİ, Ömer; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11.Bası, İstanbul, 2005,
- TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1989
- YILDIZ, G. B.; İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında Otuz İşçi Ölçütünün Nisbi Emredici Niteliği, Legal İSGHD. 2006/11, 901-911.