

Makale Gönderim Tarihi: 5 Mart 2019

Makale Kabul Tarihi: 7 Mart 2019

## Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılmayacağına İlişkin Bir Değerlendirme

### Öz

Ulusal ve uluslararası düzeyde sıkça karşılaşılan ekonomik krizler ve bunlara bağlı piyasa hareketleri çalışma hayatını çok yakından etkilemektedir. Kriz dönemlerinde ve bu dönemleri takip eden zamanlarda en çok karşılaşılan durumlardan biri de çok sayıda işçinin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir.

Çalışmamızda ekonomik kriz ve bu dönemlerdeki asgari ücret artışlarının 4857 sayılı İş Kanunu bakımından işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilip edilemeyeceği konusu incelenmiştir.

### Anahtar Sözcükler:

Ekonomik kriz, asgari ücret artışı, fesih, geçerli sebep, iş güvencesi.

## An Assessment on Whether The Economic Crisis and The Minimum Wage Increases Can Be Considered As a Valid Reason For The Termination of The Labor Contract By The Employer

### Abstract

The economic crises, which are frequently encountered at national and international level, and the related market movements, affect the working life very closely. The most common situation encountered during and after the periods of crisis is the termination of employment

contracts of a large number of workers. In our study, the question of whether the economic crisis and the minimum wage increases in these periods can be considered as a valid reason for the termination of the labor contracts in terms of the Labor Law No. 4857 is has been reviewed.

### Keywords:

Economic crisis, minimum wage increase, termination, valid reason, job security.

\* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
hakan.keser@yahoo.com.tr

## Giriş

Günümüzde ulusal veya uluslararası düzeyde neredeyse her 7 – 8 senede bir karşılaştığımız ekonomik krizler çalışma hayatını da çok yakından etkilemektedir. Nitekim söz konusu dönemlerde meydana gelen piyasa koşullarındaki ani değişiklikler, birçok firmanın ticari hayattan silinmesine, birçok firmanın da ekonomik açıdan ciddi zararlar görmesine sebebiyet vermektedir.

Söz konusu bu kriz dönemlerinde ve bu dönemleri takip eden zamanlarda en çok karşılaşılan durumlardan biri de işyerlerinden çok sayıda işçinin çıkarılmasıdır. İşçilerin işten çıkarılması sebebi olarak da ekonomik kriz ve bu kriz döneminde yaşanan asgari ücret artışları gibi ekonomik gelişmeler gösterilmektedir.

Çalışmamızda, iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından, işverenlerce yapılan fesihlerde ekonomik kriz ve asgari ücret artışı gibi bu kriz dönemlerinde yaşanan gelişmelerin, geçerli sebep olarak kabul edilip edilemeyecekleri hususu doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında ele alınarak incelenecektir.

## I. Kriz, Ekonomik Kriz Kavramları ve Asgari Ücret Artışı

### A- Kriz ve Ekonomik Kriz Kavramları

Birden ortaya çıkan şiddetli değişiklik durumu olarak tanımlanabilecek olan kriz, bir sistem kapsamında düşünüldüğünde, işleyen bir sistemin bozulması olarak ifade edilebilecektir. Bu anlamda düşünüldüğünde ekonomik kriz, ekonomik dengenin, sistemin bozulması anlamına gelmektedir.

Ekonomik kriz, herhangi bir mal, hizmet, üretim faktörü ya da döviz piyasasındaki fiyat/miktarlarda kabul edilebilir bir değişme sınırının ötesinde gerçekleşen şiddetli dalgalanmalar olarak tanımlanabileceği gibi, ekonomide aniden ve beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan olayların

makro açıdan ülke ekonomisini, mikro açıdan ise firmaları ciddi anlamda zora sokacak sonuçlar ortaya çıkarması şeklinde de tanımlanabilecektir<sup>1</sup>.

Ülkeler açısından bakıldığında, krizler genel olarak reel sektör krizleri ve finansal krizler olarak karşımıza çıkabilmektedirler. Reel sektör krizleri, mal, hizmet ve emek piyasalarında üretimde ve/veya istihdamda daralma/durgunluk şeklinde; finansal krizler ise, ekonominin üretici kesiminde tahrip edici etkiler doğurabilen ve piyasaların etkin işleyişini bozan finansal piyasa/para piyasaları çöküşleri şeklinde gerçekleşebilmektedir<sup>2</sup>.

Zaman zaman ekonomik kriz ile eş anlamlı olarak kullanılan resesyon(durgunluk), ekonomik faaliyetin yavaşlaması anlamına gelmektedir. Bu anlamda resesyon ekonomik faaliyetin zayıf şiddette ve kısa süreli olarak büzülüp kasılması demektir. Eğer ekonomik faaliyetteki azalma şiddetli ve uzun nitelikte ise bir kriz söz konusudur. Resesyon, ekonominin iki çeyrek yıl üst üste küçülmesi” olarak da tanımlanmaktadır<sup>3</sup>.

Geçmiş dönemlere bakıldığında ulusal veya küresel düzeyde ortalama 7-8 yılda bir ekonomik krizlerle karşılaşıldığı görülmektedir. Ekonomik krizleri oluşturan sebepler ise, ülkelerin borçlanma miktarları, bu borçların vadeleri, döviz kurlarının istikrarı, gayri safi milli hasıla rakamları, enflasyon, işsizlik oranlar, siyasi istikrar, cari açık, kısa vadeli yabancı fonlar ve ticaret dengesi gibi birçok değişkenden kaynaklanmaktadır. Krizin kaynağı ve içeriğinin neler olduğundan çok, ekonomi üzerine bıraktığı etkilerin derinliği önem arz etmektedir.

Bir işletme açısından düşünüldüğünde ise, kriz, “bunalım”, “reform gerektiren istikrarsız bir

1 IŞIK, N., ALAGÖZ, M. ve YILDIRIM, M. (2006), “1990 Sonrası Türkiye’de Yaşanan Krizler:1994, 2000 ve 2001 Krizleri”, Şubat 2006, s. 239; YÜCEL, Fatih/KALYONCU, Hüseyin; Finansal Krizlerin Öncü Göstergeleri ve Ülke Ekonomilerini Etkileme Kanalları: Türkiye Örneği, Maliye Dergisi, Sayı 159, Temmuz-Aralık 2010, s.54-69 .

2 IŞIK/ALAGÖZ/YILDIRIM, s.239 vd.; YÜCEL/KALYONCU, s.56.

3 DURA, Cihan; Ekonomik Kriz Nedir, Özellikleri Nelerdir, Nasıl Gelişir?, <http://www.cihandura.com/tr/makale/EKONOMIK-KRIZ-NEDIR-OZELLIKLERI-NELERDIR-NASIL-GELISIR-498>, Erişim Tarihi 01.03.2019

durum", "işletmenin rutin sistemini bozan acil bir durum"<sup>4</sup>, "işletmenin beklenmedik bir zamanda karşılaştığı istenmeyen ve çözümü acil olan bir durum"<sup>5</sup> ya da "dengelerin bozulduğu bir dönem" olarak tanımlanabilecektir<sup>6</sup>.

Kriz kavramını birçok gelişme için kullanmak mümkün olsa da, İş Hukuku açısından krizi en iyi anlatan, mali ve ekonomik krizde ifadesini bulan anlamıdır. "Mali" kavramı, birikim ya da sermaye diye adlandırılan servetin toplamını içerir, yani tüm servet türlerini içine alır. Bu servet türlerinden olan kıymetli kâğıtlar, hisse senetleri ve döviz, ülkelerin borsalarında işlem görmektedir. Genel bir kriz senaryosunda mali kriz, döviz, kıymetli kâğıtlar ve hisse senetlerinin işlem gördükleri borsalarda değer yitirmeleri ile başlamakta, bunu takiben yabancı sermayenin ülkeden kaçışı ve kredi ödemelerinin yerine getirilmemesi sonucu borsalar çökmekte ve mali kriz giderek yaygınlaşmaktadır. Söz konusu bu durumun sanayiye yansımaları da, yatırım ve üretimi etkileyerek genel ekonomik bir krizin oluşması şeklinde olmaktadır<sup>7</sup>.

Günümüzde çok sık karşılaşır olduğumuz ekonomik krizler işletmeleri ve dolayısı ile bu işletmelerde çalışan işçileri ciddi anlamda etkilemekte, işletmelerde yapısal ve organizasyonel değişimleri gündeme getirmektedirler. Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik<sup>8</sup> m.3/1-b,c,g fıkralarında, İş Hukuku açısından genel, bölgesel ve sektörel ekonomik kriz kavramlarını tanımlamıştır. Buna göre, "bölgesel kriz", ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları; "genel ekonomik kriz", ulusal

veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları; "sektörel kriz" ise, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları ifade etmektedir.

## B- Asgari Ücretin Artışı

Asgari ücret, adından da anlaşılacağı üzere, işveren tarafından işçilere emeklerinin karşılığı olarak ödenmesi gereken ücretin en alt sınırını oluşturmaktadır. Türkiye'de asgari ücret konusu, bu ücret seviyesinden çalışmak zorunda kalan işçi sayısının fazlalığı nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Diğer yandan, tespit edilen asgari ücret tutarı, işçiye asgari bir yaşam standardı sağlamaktan çok uzak kalmasına karşın, işveren açısından üretim maliyetini etkileyen en önemli kalemlerden biri olması sebebiyle ülkemizdeki istihdam oranını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi uyarınca, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile asgari ücret en geç iki yılda bir belirlenmektedir. Söz konusu bu komisyon kararları kesin olup, Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmektedir.

Asgari Ücret Yönetmeliği<sup>9</sup> uyarınca, asgari ücret: işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret olup, asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamayacaktır. Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirleyecektir. Ücretin, bir günlük olarak be-

4 TÜZ, Melek Vergiliel; Kriz Döneminde İşletme Yönetimi, Ekin Kitabevi, Bursa 1996, s.3

5 BALTA Peltekoğlu, Filiz; Halkla İlişkiler Nedir, İstanbul.2001, s.313

6 Bkz. TUĞCU, TANKUT Şule; Kriz Yönetiminde Liderlik Kavramının Önemi, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi Ocak 2004, S.3, Ş:2, s.16-22

7 Bkz.http://www.iktisatsozlugu.com/nedir-4589-mali-kriz-#.XHjVnXlzbIU, Erişim Tarihi 01.03.2019; TÜZ, s. 4

8 RG. 30.04.2011 t. No: 27920

9 RG. 01.08.2004 t. No: 25540

lirlenmesi esas olup, aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılacaktır.

Yönetmelikte; komisyonun<sup>10</sup>, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulunduracağı belirtilmektedir.

Görüldüğü üzere asgari ücret bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan ve sözleşme tarafları dışında, dışarıdan piyasa müdahalesi ile ortaya çıkan bir ücrettir<sup>11</sup>. Komisyon, ücretin belirlenmesinde konuyla ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği yapabilmekte ve işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilmektedir.

İşçilere, Komisyonca belirlenen asgari ücretlerden düşük ücret ödenemeyecek olması, iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamayacak olması ile işverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamayacak olması, asgari ücretlerde yapılan artışların önemini ortaya koymaktadır. Diğer yandan, asgari ücret üzerinden yapılan, sigorta primi ve gelir vergisi kesintileri gibi kesintiler de işverenin katlanmak zorunda olduğu maliyetler arasında

olduğundan, asgari ücrette yapılan artışlar, bu kalemelerde de artışlara sebep olmaktadır.

## II- Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İş İlişkilerine Etkisi

### A- Genel Olarak

Bilindiği üzere, ekonomik krizlerin temel özellikleri, işletmelerin her şeyden önce varlıklarını tehdit etmeleri, işletmelerin önleme ve öngörme mekanizmalarını yetersiz bırakmaları, acil müdahale gerektirmeleri, ani değişiklikler getirmeleri, işveren ile işçilerde stres yaratmaları ve kontrol edilebilirlik güçlükleri olarak sıralanabilecektir<sup>12</sup>.

Ekonomik krizlerin, ister genel isterse işletmesel veya sektörel olsunlar, çeşitli dönemleri vardır. Bunlardan ilki, "kuluçka dönemi"dir. Bu dönem krize yol açacak olayların fark edilmeden biriktiği dönemdir. "Belirleme dönemi" ise, krizin, karar vericilerin dikkatini çektiği ve algılanır hale geldiği andır. Zamanında sinyallerin yakalanması durumunda, kriz planları devreye sokulabilecek ve krizin seyri takip edilmeye başlanabilecektir. "Hücum döneminde", kriz işletmelerce anlaşılır hale gelmiş ve önlenemez durumdadır. Bunu takiben, "Kurtarma dönemi", krizin en önemli özelliklerinin ortaya çıkarılarak denetim altına alınmaya çalışıldığı ve "yeniden yapılanma" dönemi ise, kurumun tekrar istikrarlı hale getirilmeye çalışılacağı dönem olacaktır<sup>13</sup>.

Görüldüğü üzere, iş hukuku açısından en önem taşıyan dönemler "kurtarma" ve "yeniden yapılanma" dönemleri olacaktır. Zira, bu dönemlerde işverenin işletmenin varlığını sürdürebilmesi için bir çok önlem alması, yeniden yapılanmaya ve özellikle personel azaltılmasına gitmesi gibi ciddi değişiklikler yapması ve bunların da çalışanları etkilemesi söz konusu olabilecektir.

Gerçekten de kriz dönemlerini takiben durgun-

10 Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında; Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı), Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli, Bünyesinde en çok işçiyi bulduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci, Bünyesinde en çok işvereni bulduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden oluşmaktadır.

11 ÇEVİK, Deniz; Asgari Ücret Uygulaması Nedir? Türkiye'de Nasıl Belirlenir?, <http://www.alomaliye.com/2018/01/08/asgari-ucret-uygulamasi/>; Erişim Tarihi 01.03.2019; YILMAZ ESER, Burçin / TERZİ, Harun ; Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 22, Ocak 2008 Sayı: 1, s.127 vd.

12 ÖZDEMİR, Aylin; Kriz Yönetimi ve Halkla İlişkiler, Ege Yayıncılık, İzmir 1994, s.17-18

13 ÖZDEMİR, s.18-19

luk dönemleri, üretilen malların fiyatlarının aşırı düştüğü, sanayi üretiminin azaldığı dönemlerdir. Durgunluk devresinin atlatıldığı ve üretimim yavaş yavaş yükseldiği canlanma dönemine kadar işletmenin ayakta kalabilmesi için işverence bazı önlemlerin alınması zorunlu hale gelebilmektedir. Nitekim, yukarıda da ifade edildiği üzere, krizlerin, işletmelerin varlıklarını tehdit eden sürpriz gelişmeler olmaları ve işletmenin gerekli cevabı veremediği durumlarda, bunun maliyetinin yüksek olacağı gerçeği, işverenleri bu yönde harekete zorlamaktadır. Yani bir başka ifade ile, işletmelerin varlıklarını tehdit eden unsurlar içeren krizlere karşı, işletmelerde bazı değişimler zorunlu hale gelmekte ve bu değişimleri başarı ile gerçekleştirenler krizin olumsuz etkilerinden korunabilmektedirler<sup>14</sup>.

Bu anlamda, bu dönemlerdeki maliyetlerin artışı, başta personel sayısının azaltılması olmak üzere, sosyal imkanların kısıtlanması ve çıkarılan personelin görevlerinin mevcut personele yüklenmesi gibi bir dizi olumsuz tedbiri beraberinde getirmektedir. Hatta kriz dönemlerinde bazen devletin çıkarmış olduğu bazı Kanunlar veya kanuni düzenlemeler de olumsuz etkilenmeyi artırıcı etki yapmaktadır. Nitekim, yeni vergiler, sigorta primlerinin artırılması, kredi imkanlarının daraltılması ve yeni gümrük mevzuatları, işletmelerde olumsuz bir takım örgütsel ve yönetsel değişimi zorunlu kılmaktadırlar<sup>15</sup>.

Diğer yandan, yaşanan ekonomik kriz ve yüksek enflasyon dönemlerinde asgari ücrette yapılan yüksek oranlı artışlar da, özellikle kriz dönemlerinde zararda olan ya da üretimlerini düşürmüş bulunan işverenlerin işyerlerinden işçi çıkarmalarına sebep olabilmekte, bu artışlar işçi çıkarmalarda işverenlerce bir gerekçe olarak kullanılabilir.

Gerçekten de, ülkemizde çalışan işçilerin büyük bir bölümünün asgari ücretle çalışıyor olmaları ve asgari ücretin bu işçileri çalıştıran işveren tarafından bizzat belirlenmeyip, kamu temsilci-

leri, en üst işçi kuruluşu ve işveren kuruluşunun temsilcilerinden oluşan bir komisyonca belirleniyor olması sebebiyle, asgari ücretlerde yapılan yüksek oranlı artışların ekonomik durumu iyi olmayan işverenlerce olumsuz olarak algılandığına sıkça rastlanmaktadır.

Asgari ücret uygulamasının istihdam oranına etkilerine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Buna göre, doktrinde bazı iktisatçılarca, amacının, gelirlerin düşük gelirli lehine yeniden dağılımının sağlanması olmasına karşın, ekonomik gerçeklerle örtüşmeyen artışların dışarıdan ekonomik hayata müdahale edilmesi anlamına gelebileceği ve bu uygulamanın kaynak dağılımını olumsuz etkileyeceği ve umulan sosyal faydalarının ötesinde olumsuz istihdam etkisini ortaya çıkarabileceği ifade edilmiştir. Bu görüş taraftarlarınca, özellikle düşük vasıflı emek piyasasında ücret maliyetlerinin artması durumunda, işverenlerin rekabet piyasası koşulları gereği diğer giderlerinden indirimde bulunamayacaklarından, işçilerin bir kısmını işten çıkarmak durumunda kalacakları, bu sebeple de emek piyasasında asgari ücret artışlarının istihdamın azalmasına ve işsizliğin artmasına neden olacağı, böylece ortaya koyması beklenen sosyal etkilerden çok kaynakların olumsuz dağılımına neden olacağı ileri sürülmüştür<sup>16</sup>. Buna karşılık bazı iktisatçılar tarafından ise, asgari ücretle istihdam arasındaki ilişkinin olumlu, asgari ücretle işsizlik arasındaki ilişkinin ise negatif olduğu ya da en azından bu değişkenler arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ifade edilmiş ve bu durum yaptıkları çalışmalarda ortaya konmuştur<sup>17</sup>.

Uygulamada ülkemizde meydana gelen eko-

16 STIGLER, G. J.; The Economics of Minimum Wage Legislation, The American Economic Review, 36(3),1946; FRIEDMAN, M.; Capitalism and Freedom, University of Chicago Landon 1962, Aktaran: KORKMAZ, Adem/ÇOBAN, Orhan; Emek piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Bir Analizi: Türkiye Örneği (1969-2006) , Maliye Dergisi, Sayı: 151, Temmuz-Aralık 2006, s. 16

17 ADDISON, J.T/BLACKBURN, M.K.L.; Minimum Wages and Poverty Industrial and Labor Relations Review, Vol. 52 3, s.393-409, Aktaran: KORKMAZ A.; Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret, Ankara 2003; KORKMAZ/ÇOBAN; s.16

14 DİNÇER, Ö.; Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, 2. Baskı., İstanbul 1992.

15 DİNÇER, s. 57 vd.

nomik kriz ve asgari ücret artışları sonrasında işverenlerce meydana gelen satışlardaki azalma ve üretim maliyeti artışlarına karşı, öncelikle tercih edilmesi arzu edilen yol, bu tür dönemlerde devlet tarafından uygulanmaya konulmuş bulunan istihdamı arttırmaya ya da mevcut istihdamı korumaya yönelik teşviklerden faydalanılması ya da 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 nci maddesinde düzenlenmiş bulunan Kısa çalışma uygulamasına başvurulmasıdır.

## B- Kısa Çalışma Uygulamasından Yararlanılması

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 nci maddesi uyarınca, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilecektir. Bu tür durumlarda sigortalı işçileri çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirecektir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik<sup>18</sup>'in 5 inci maddesi uyarınca<sup>19</sup>, işverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilecektir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanacaktır<sup>20</sup>.

18 RG.30.04.2011 t. No: 27920

19 Değişik: RG. 09.11.2018 t. No:30590

20 Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ve gelişimi hakkında bkz. DEMİR, Fevzi; Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Yıl 2009, Cilt:6, Sayı: 22s.539-553 ; GEREK, Nüvit; Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde "Kısa Çalışma"nın Yeri Ve Önemi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2013, Cilt 10, Sayı: 38, s.3-27; SOYER, Polat ; Küresel Kriz Sürecinde İşletme Gereklere Dayanan Feshler ve İstihdam Sorunu, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, Yıl: 3, Sayı: 12, s.68-73; SÜZEK, Sarper ; İş Hukuku

Kısa çalışma talebinin kabul edilmesi durumunda ise, söz konusu işyerinde çalışan işçilere işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği ödenecektir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir<sup>21</sup>. Günlük kısa çalışma ödeneği de; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyecektir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülecektir. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

## C- Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışı Sebebiyle Doğrudan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshine Karar Verilmesi

Devlet tarafından getirilmiş teşvik uygulamalarının ve kısa çalışma imkanının işverene yeterli rahatlamayı sağlayamadığı durumlarda ise, uygulamada işverenlerce çoğunlukla, doğrudan ekonomik kriz sebebiyle ya da ekonomik koşulların ağırlaşması sebebiyle işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yönünde karar almalarına ya da yeniden yapılanmaya gitmek suretiyle dolaylı olarak bu sonuca ulaştıklarına rastlanmaktadır.

Gerçekten de, ekonomik kriz ve asgari ücret artışları sonrasında, üretimde, fiyatlarda ve satışlarda meydana gelebilecek bir azalmanın veya üretim giderlerindeki artışın, işverence işletme-

(Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)16. Bası, İstanbul Eylül 2018, s.792 vd. ; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU/Nurşen/CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 31. Baskı, Eylül 2018, s.688 vd.

21 İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün iş sözleşmesine tabi olanlardan, son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak gerekmektedir. 4447 sy.ISK.m.50/2

yi ve işyerini etkileyen objektif bir sebep olarak değerlendirilmesine ve bunun sonucu olarak da işverence işçi sayısının azaltılmasına sıkça rastlanmaktadır. Yani bir başka ifadeyle, işverence yapılan değerlendirme sonucunda işletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerin işyerinde işgücü fazlalığı oluşturduğu düşünüldüğünde doğrudan bazı işçilerin iş sözleşmelerinin İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca bildirimli olarak feshine karar verilebilmektedir.

## D- Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışı Sebebiyle Yeniden Yapılanmaya Gidilmesi

### 1. Genel Olarak

Günümüz çalışma hayatında, şirketlerin dış çevrelerinde gerçekleşen sürekli ve köklü değişiklikler, şirketlerin iç yapılarında da sürekli köklü iç değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmaktadırlar. Gerçekten de, globalleşme şirketler için hem riskler, hem de fırsatlar yaratmaktadır. Globalleşme ve sık sık karşılaşılan ekonomik krizler işletmeleri sadece rekabet etmek ve gelişmek için değil, aynı zamanda varlıklarını sürdürmek için de radikal iç değişikliklerin yapılmasına zorlamaktadır.

Bu anlamda sürdürülebilir bir rekabetçi avantaja sahip olan işletmesel organizasyonlar, bu avantajlarının kaybolması ya da azalması durumunda, işletmenin organizasyonunun temel yetkinliklerinin sorgulanmasını gündeme getirmektedirler. Gerçekten de, ulusal ve uluslar arası ekonomik ilişkilerdeki önemli değişiklikler, rekabetin derecesini ve şeklini değiştirebilmekte ya da mevcut iş süreçlerini etkilemektedir. Nitekim, ekonomik krizler, petrol krizleri, ticaret engelleri, yabancı paranın değer kazanması, enflasyon oranı ve döviz kurlarındaki değişiklikler, ticaret dengesi, tüketim kalıpları, sermaye birikimi ve üretim maliyetlerinin artması gibi faktörler, organizasyonların faaliyette bulunduğu dış çevre koşullarını hızlı bir şekilde değiştirebilmekte ve tüm bu ekonomik gelişmeler, işletme organizasyonlarında önemli değişikliklerin yapılmasını kaçınılmaz hale getirmektedirler.

Yeniden yapılanma olarak ifade edilebilecek olan bu işletme organizasyonlarında meydana gelen değişiklikler, kurumların ve firmaların değişen koşullara uyum için yeniden örgütlenmelerini sağlamaktadır. Uygulamada, şirket giderlerinin rakiplerinkinden veya içinde bulunduğu iş alanında olması gerekenden çok daha yüksek olması, müşteri memnuniyetsizliğinin artmış olması, mali durum tatmin edici olsa da, gelecekte yeni rakipler, müşterilerinin isteklerinin ve özelliklerinin değişmesi, değişmiş bir ekonomik ortam veya mevzuat gibi şirketin başarısını temelden sarsabilecek değişimlerin beklenmesi gibi nedenlerle şirketlerin yeniden yapılanmaya başvurduğu görülmektedir<sup>22</sup>.

Yeniden yapılanmaya ilişkin olarak en çok karşılaşılan uygulamalar; norm kadro uygulaması sonucunda işyerinde bazı kadroların iptal edilmesi, işyerindeki bazı bölümlerin kapatılması ve işyerindeki bazı işlerin alt işverene verilmesidir.

### 2. Norm Kadro Uygulaması Sonucunda İşyerinde Bazı Kadroların İptal Edilmesi

En genel anlamıyla, "norm kadro" kavramı, bir örgütün norm haline getirilmiş optimal tür ve sayıdaki kadro ihtiyacını ve bunların örgütün birimleri arasındaki dengeli dağıtımını hedef alan çalışmanın adıdır. Norm kadro uygulamaları, şirketlerin amaçlarını etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için yapılmaktadır. Zira bu uygulamaların en önemli amaçlarından birisi, görevlerin yerine getirilmesi için gereken kadronun nitelik ve sayısının belirlenmesidir. Burada önemli olan, amaçların gerçekleştirilmesi ve bu yöndeki işlerin yapılması için gerekli olan ideal kadronun belirlenmesidir. Yani bir başka ifade ile, norm kadro, işletmelerin faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için, olması gerekenden ne daha az, ne de daha fazla kadronun nitelik ve nicelik yönüyle saptanmasıdır<sup>23</sup>.

22 Yarg. 9. HD. 27.11.2006 t. E. 2006/22485, K. 2006/31067, Yarg. 9. HD. 27.11.2006 t. E. 2006/22484, K. 2006/31066, <https://legalbank.net/> Ayrıca bkz. SÜZEK, s.589

23 ACAR, H.; Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Ve Öğretmenler Bakımından Norm Kadro Uygulaması Ve Ankara Üniversitesi Eğitim

Bu anlamda, norm kadro uygulamaları işyerinin işçi ihtiyacının tahminine, işçilerin işe alınmalarına, değerlendirilmelerine, terfi etmelerine ve emekliliğe kadar uzanan tüm işçi öngörülerinin yapılmasında alt yapı hizmetini görmektedir. Buna göre, norm kadro sürecinin, örgüt çözümü, iş çözümü, görev tanımları ve görev gerekleri ile norm kadro sayısının belirlenmesi aşamalarından oluştuğu ifade edilebilecektir<sup>24</sup>.

Yeniden yapılanmaya gidilen durumlarda sıklıkla karşılaşılan hallerden biri, işyerinde norm kadro uygulamasına gidilmesi ve bu uygulama sonucu ortaya çıkacak norm kadro sayısının, işyerinde halihazırda çalışan işçi sayısından az olmasıdır. Bu durumda da işyerinde bazı kadroların iptal edilmesi konusu gündeme gelmektedir.

### 3. İşyerindeki Bazı Bölümlerin Kapatılması

Uygulama özellikle kriz dönemlerinde ve işverenin almış olduğu tüm önlemlere rağmen zarar etmenin önüne geçemediği hallerde sıkça karşılaşılan durumlardan biri, işyerindeki bazı bölümlerin-birimlerin kapatılmasıdır. İşveren bu kararın uygulanması ile işletmesini bir anlamda biraz küçülterek, kar getirmediğini düşündüğü bir bölümün faaliyetine son vermektedir. Bu tür bir uygulamanın doğal sonucu da bu bölümlerde çalışan işçilerin bir anlamda işsiz kalmalarıdır.

İşyerindeki bazı bölümlerin kapatılmasına ilişkin aynı kapsamda düşünülecek bir diğer uygulama da, belirli makinelerde çalışan işçilerin, çalışmalarını sürdürdükleri makinelerin, işveren tarafından satılmasına karar verilmesidir. Gerçekten, istihdamı sadece söz konusu makinenin varlığı durumunda mümkün olan bir işçi için, görev yaptığı makinenin satılması görev yaptığı bölümün kapatılması ile aynı önemde olacaktır<sup>25</sup>.

### 4. İşyerindeki Bazı İşlerin Alt İşverene Verilmesi

Bir işverenin işyerinde yürütmekte olduğu tüm asıl ve yardımcı nitelikteki işleri, kendisine iş sözleşmesi ile

bağlı işçilere gördürmesi mümkündür. Ancak işveren istediği takdirde işyerinde yürütülmekte olan bazı işleri, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan kendi işçilerine gördürmektense, bu işlerin görülmesi için başka bir işverenle anlaşabilmekte ve anlaşmış olduğu işverenin işçileri işyerindeki bu işleri yapabilmektedirler. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve önceki mevzuatta "alt işveren - asıl işveren" ilişkisi olarak adlandırılan bu tür uygulamalardan yararlanmak konusunda, işverenler tam bir serbesti içinde değildirler. İK'nun "tanımlar" başlıklı 2 nci maddesinin 6 ncı fıkrası, asıl işveren-alt işveren ilişkisini; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlamıştır<sup>26</sup>.

Görüldüğü üzere, işverenler, yeniden yapılanma kapsamında işyerlerinde yürüttükleri; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren uygulaması yapılmasına ilişkin olarak karar alabileceklerdir.

## III. Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılmayacağı

### A- Genel Olarak İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Sebep Aranması

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İK. iş sözleşmesinin taraflarca feshine ilişkin olarak getirdiği düzenlemelerinde, iki tür fesih şekli öngörmüştür. Bunlardan ilki 17 nci maddesinde düzenlemiş bulunduğu "sürelili (bildirimli) fesih", ikincisi ise, 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlemiş olduğu "derhal

Bilimleri Fakültesi Mezunlarının İstihdam Sorunları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1-2, s. 53-66.

24 KALKANDELEN, H; Örgütlerde Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro Ankara 1997, s.48

25 SÜZEK, s.590

26 Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 97 vd; SÜZEK, s. 162 vd; DEMİR, s. 42 vd.



(bildirimsiz) fesih" tir. Süreli (bildirimli) fesihte, iş sözleşmelerinin feshinin karşı tarafa bildirilmesinden itibaren belirli bir süre geçmesinden sonra sözleşme sona ermekte, oysa derhal (bildirimsiz) fesihte sözleşmenin sona ermesi için böyle bir sürenin geçmesi gerekmemektedir.

İş hukuku uygulamasında en çok karşılaşılan fesih şekli, süreli ( bildirimli) fesihtir<sup>27</sup>. Söz konusu fesih türü, işçinin sürpriz bir fesihte yeni bir iş arama fırsatı bulmaksızın işini kaybetmesini ve aynı şekilde işverenin de bir anda işçisiz kalarak zor durumda kalmasını önlemeye yönelik düzenlenmiş bir fesih türüdür. Buna karşın, belirsiz süreli bir iş sözleşmesini sözleşme taraflarının tek taraflı bir irade beyanı ile sona erdirebilmeleri, kişi özgürlüğü ilkesinin iş hukuku alanındaki bir uygulaması olarak da görülebilmektedir<sup>28</sup>.

Çalışmamızın konusunu teşkil eden iş sözleşmesinin ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarına dayanılarak feshedilebilmesi de ancak İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca yapılabilecektir. Yani bir başka ifade ile, iş sözleşmesinin işverence ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarına dayanılarak feshedilebilmesi ancak bildirim( süreli ) olarak gerçekleştirilebilecektir.

Bildirimli fesih, sadece niteliği itibariyle otuz günden çok devam eden "sürekliliğe ilişkin belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusu olabilecek ve usulüne uygun bir bildirimli fesih, kural olarak kanunda öngörülen bildirim sürelerine uyulması suretiyle yapılabilecektir. Bu anlamda, bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesini, belirli bir bildirim süresine uymak koşuluyla, bu sürenin bitiminde sona erdiren tek yanlı bir irade beyanı olarak tanımlanabilecektir.

Bildirim süresi, fesih beyanının bildirildiği tarih ile iş sözleşmesinin son bulunduğu tarih arasında

geçen süredir. Bildirimli fesihte bildirim süreleri İK.m.17 de düzenlenmiştir. İK. m.17 uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekecek ve iş sözleşmeleri; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra sona erecektir.

Diğer yandan, kural olarak iş sözleşmesinin bildirimli feshinde herhangi bir sebep göstermek zorunda olmayan işveren, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yani, 4857 sayılı İş Kanunu, işçinin iş sözleşmesinin bildirimli fesihte feshedilmesinde "geçerli sebep" aranması için;

- İş Kanunu'na tabi bir işyerinde çalışan işçi sayısının en az otuz olması,
- sözleşmesi feshedilecek olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması
- en az altı aylık kıdemi olması

koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekeceğini belirtmiştir. İşçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde geçerli bir sebep aranması için sözü edilen bu şartların yanında, işçinin 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 olmaması da gerekmektedir<sup>29</sup>.

Aksi takdirde, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gös-

27 Ayrıntılı bilgi için bkz. KESER, Hakan; İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara 2016, s.21 vd.

28 OĞUZMAN M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.159. Bu yönde bkz. Yarg. HGK., 29.05.1963 t., E.4/39, K.59 ORHANER, A. Baki: Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara 1967, s.353.

29 Yarg. 9. HD. 22.11.2004 t. E. 2004/20807, K. 2004/25839, <https://legalbank.net/>; Ayrıntılı bilgi için bkz. KESER, s. 61 vd.

terilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurulabilecektir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde ise, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, işçi iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Görüldüğü üzere, iş güvencesi olarak adlandırılan bu düzenlemeler uyarınca, işveren yurarda belirtilen şartların bulunması durumunda, işçinin iş sözleşmesini feshederken işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olacaktır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarının iş sözleşmesinin bildirimli feshinde geçerli sebep olarak kabul edilip edilmeyeceği hususunun, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanmadığı açıktır. Bu sebeple, ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarının işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli bir sebep olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu önem taşımaktadır.

## **B- İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Sebep Kavramı**

İş Kanunu 18 inci maddesinde "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep" ifadesini kullanmış ancak söz konusu ifadede kast edilenin ne olduğu konusunda bir açıklık getirmemiştir. İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde ise, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplerin; işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olabileceği belirtildikten sonra, işyeri dışından kaynaklanan sebeplere; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebepler; işyeri içinden kaynaklanan sebeplere ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölüm-

lerinin kapatılması; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler gösterilmiştir.

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, sürüm ve satış olanaklarının azalmasını, talep ve sipariş azalmasını, enerji sıkıntısını, ülkede yaşanan ekonomik krizi, piyasadaki genel durgunluğu, dış pazar kaybını, ham madde sıkıntısını, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanmasını, işyerinin daraltılmasını, yeni teknolojinin uygulanmasını, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılmasını ve bazı iş türlerinin kaldırılmasını işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul etmektedir<sup>30</sup>.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinin geçerli bir fesih sebebi oluşturabilmesi için, ortaya çıkan fiili durumun, iş sözleşmesinin feshedilmesi için bir nevi zorunluluk oluşturması, feshi haklı göstermesi gerekmektedir. Bu anlamda, işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli sebep ile fesihte, işyerini, işletmeyi veya işi etkileyen objektif sebeplerin istihdam fazlası yaratması, işçilerin işyerindeki istihdamını, bütünüyle ve sürekli olarak engellemesi, yani bir başka ifade ile işçinin işyerinde çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kaldırılması gerekmektedir<sup>31</sup>.

## **C- Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Bir Geçerli Sebep Olarak Kullanılabilmesi Koşulları**

### **1. Genel Olarak**

Ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarının yapılacak değerlendirmeler sonucunda işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli sebep olarak kabul edilebilmesi için, öncelikle yapılan feshin belirli bir prosedüre uygun

30 Yarg.22. HD. 09.03.2014 t. E.2014/6702, K.2014/7420, Yarg.22. HD. 08.04.2014 E.2014/ 5846, K.2014/7262, Yarg. 22. HD. 07.02.2014 t. E.2014/1034, K.2014/1689 , <https://legalbank.net/>;

31 Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s.585 vd.; ÇELİK/CANIKLI-OĞLU/CANBOLAT,s.514 vd. DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2018, s.341; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara 2018, s. 287 vd.

olarak yapılmış olması gerekmektedir. Buna göre her şeyden önce, işverence, yapılacak olan feshe temel teşkil edecek bir işletmesel karar alınması gerekmektedir. Bunu takiben, işletmesel kararın uygulaması sonucunda yazılı olarak yapılacak feshin, başvurulabilecek son çare olması gerekmektedir.

## 2. İşverence İşletmesel Karar Alınması Gereği

İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesini işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple bildirimli olarak feshetmek isteyen işverenin; her şeyden önce söz konusu fesih işlemini, bu feshi haklı kılan bir işletmesel karara dayandırması zorunludur.

İşletmesel karar kavramına ise, ağırlıklı olarak Yargıtay kararlarında rastlanmaktadır. Bir işletme açısından düşünüldüğünde, işletmesel karar işverenin işletmesi ile ilgili karar vermesi, alternatif seçenekler arasından işletmesi için en iyi olanı seçmesi olarak tanımlanabilecektir. İşverenler işletmelerini yönetirken işletmeleri ve çalışanlarına ilişkin olarak, piyasadaki rekabet güçlerini kaybetmemek için bazı önemli kararlar almak zorunda kalacaklardır. Bu anlamda, işverenin amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu ve yönetim hakkı kapsamında, işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi ile ilgili iş sözleşmesinin yapılmasından, sözleşmenin feshine kadar tüm konularda aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır<sup>32</sup>. Yani bir başka anlatımla, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda -bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere- işverenin aldığı her türlü karar geniş anlamda işletmesel karardır<sup>33</sup>.

Yargıtay, feshin işletme, işyeri veya işin gerekleri sebepleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle işverenin bu davranışını haklı gösteren bir işletmesel karar aramaktadır. Gerçekten de, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekmektedir. Şöyle ki, Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshinin, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleştiği kabul edildiğinde, fesih işlemi de işletmesel kararın çerçevesinde değişen durumlara karşı işverenin tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilecektir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa dikkate alınacaktır<sup>34</sup>.

Fiziksel veya materyal değerlerde (tesisat, stoklar vb), parasal ve piyasa değerlerinde (nakit ve kredi gibi) ve çalışanların niteliklerinde meydana gelen değişiklikler uygulamada farklı görünümde karşımıza çıkabilmekte ve işletmesel kararların sebeplerini oluşturabilmektedir. Bu anlamda çalışmamızın kapsamında düşünüldüğünde karşılaşılan en yaygın işletmesel karar sebepleri olarak; işyerinde üretim giderleri maliyetinin yükselmesi, satış hacminde ve kar marjında

32 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166, Yarg. 9. HD.12.05.2008 t. E. 2008/11584, K. 2008/12023, Yarg. 9. HD.14.04.2008 t. E. 2008/1812, K. 2008/7842, Yarg. 9. HD.14.04.2008 t. E. 2008/1819, K. 2008/7843, <https://legalbank.net/>

33 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg. 22. HD. 04.04.2017 t. E.2017/30594, K.2017/7664 ; Yarg.7. HD. 27.01.2015 t. E.2014/19859,K.2015/607, Yarg.7. HD. 27.01.2015 t. E.2014/18482,K.2015/600, <https://legalbank.net/>

34 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg.7. HD. 27.01.2015 t. E.2014/19859,K.2015/607, Yarg.7. HD. 28.01.2015 t. E.2014/ 17005, K.2015/771, Yarg.7. HD. 26.06.2013 t. E.2013/15819,K.2013/11926, Yarg. 9. HD. 31.03.2014 t. E.2014/790, K.2014/10659, Ancak Yargıtay'a göre bazı hallerde, işverenin, mevcut olan iş sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararları da, "gizli, örtülü" işletmesel karar olarak nitelendirilebilecektir. Bu gibi durumlarda, işletmesel kararın varlığı, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılacaktır. Yani bir başka ifade ile, böyle durumlarda, İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için, varlığı şart olan işletmesel kararın varlığının yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir Yarg.7. HD. 27.01.2015 t. E.2014/19859,K.2015/607, Yarg.7. HD. 26.06.2013 t. E.2013/15819, K.2013/11926, Yarg. 9. HD. 05.05.2014 t. E.2014/3240, K.2014/14246, , <https://legalbank.net/>

düşüklük yaşanması, zarar edilmesi sebebi ile faaliyette devamın sürdürülmesinin imkansız olması, piyasa şartlarına uyum sağlanması, maliyetlerin düşürülmesi, talep ve sipariş azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz nedeni ile iş yoğunluğunun azalması, ekonomik durgunluk ve talep azlığı ve küçülmeğe gidilmesi gösterilebilecektir<sup>35</sup>.

Zira ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarının sebebiyet verebileceği, ekonomik durgunluk ve talep azlığı, satış hacminde ve kar marjında düşüklük ile işgücü maliyetinin yükselmesi, işletmesinin devamlılığını sürdürmek isteyen işverenin bu amaca yönelik işletmesel kararlar almasına sebep olacaktır.

### 3- İşletmesel Kararın Uygulanması Sonucunda Yapılacak Feshin Son Çare Olması (Ultima Ratio)

İşverenin serbest olarak almış olduğu işletmesel kararın uygulanması aşamasında, işletmesel karar gereği, yapılması düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması temel kuraldır. Bu kural işverence dayanılan geçerli sebebin işçinin iş görme edimi üzerinde olumsuzluk yaratmasını ve fesihle dayanılan geçerli sebeple işçinin işyerindeki işi arasında illiyet bağının kurulmuş olmasını zorunlu kılmaktadır. İlliyet bağının varlığı ve gerçekliği, bir yandan dayanılan geçerli sebeplerle fesih işlemi arasında, diğer yandan da işçinin işyerindeki işi ile bu geçerli sebepler arasında söz konusu olmalıdır<sup>36</sup>.

İşverence dayanılan geçerli sebebin varlığının kabulü sonucu, şayet bu sebebin varlığı işçinin artık o işyerinde çalışma olanağını ortadan kaldırıyor, artık bu durum işçinin iş sözleşmesinin devamlılığını sağlama olanağının kalmadığını gösterecektir. Buna karşın, fesih sebebinin varlığına ve gerçekliğine karşın, işçiyi, işyerinde çalıştırma olanağının bulundu-

ğu hallerde ise, geçerli sebeple fesih işlemi arasında illiyet bağı kurulmamış sayılacaktır<sup>37</sup>.

Zira işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe, fesihle başka bir yolla ulaşmak mümkün ise, işletmesel karara dayanarak yapılmak istenen fesih için geçerli bir sebepten söz edilemeyecektir<sup>38</sup>. Yani başka ifade ile fesih, son çare olmalıdır<sup>39</sup>. Fesihle son çare (Ultima Ratio)<sup>40</sup> ilkesi olarak adlandırılan bu ilke, feshin düşünülmesi veya başvurulması gereken son çare, son önlem olması gerektiği; özellikle ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı fesihlerde, işçinin işyerindeki işini koruması açısından işverenin fesih dışında başka bir seçeneğe sahip olmaması anlamını taşımaktadır. Bu anlamda, bu ilke uyarınca işverenin fesih işlemine son çare olarak başvurusu, bu yola gitmeden önce, iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaya ve işçinin işyerindeki işini korumaya yönelik tüm önlemleri alması gerekmektedir. İşveren, olanakları dâhilindeki tüm önlemleri almasına karşın, işçinin işyerindeki işini kaybetmesine yine engel olamıyorsa, ancak bu durumda iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanarak feshedilmesi söz konusu olabilecektir<sup>41</sup>.

Buna karşılık, işçinin iş sözleşmesinin feshini gerektiren işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep, işverenin ödeme darboğazına düşmesi ya da işyerinde tasarruf tedbirlerinin alınmasına dayandırılıyorsa, işçiyi işyerinde başka bir işte çalıştırma yükümü son çare

35 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg. 9. HD. 23.03.2009 t. E. 2008/34202, K. 2009/7718, 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, <https://legalbank.net/>

36 GÜZEL Ali; İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları A. Can TUNCA'ya ARMAĞAN, s. 57-90

37 GÜZEL (son çare), s.60

38 Yarg. 22. HD. 04.04.2017 t. E. 2017/30594, K. 2017/7664; Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t. E. 2016/31276, K. 2017/19166; Yarg. 9. HD. 24.04.2007 t. E. 2007/11602, K. 2007/11500, Yarg. 9. HD. 04.06.2007 t. E. 2007/7857, K. 2007/17683, Yarg. 9. HD. 04.06.2007 t. E. 2007/7926, K. 2007/17965, <https://legalbank.net/>

39 Yarg. 22. HD. 04.04.2017 t. E.2017/30594, K.2017/7664; Yarg. 9. HD. 15.10.2007 t. E. 2007/16150, K. 2007/30227, Yarg. 9. HD. 15.10.2007 t. E. 2007/16151, K. 2007/30228; Yarg. 9.HD. 29.11.2010 t. E. 2009/35546 K. 2010/34856, <https://legalbank.net/>

40 Ultima ratio, Latince bir deyim olup, düşünülmesi veya başvurulması gereken son çare, son önlem anlamına gelmektedir. GÜZEL, (son çare) s.61

41 GÜZEL, (son çare), s.62; Boş kadroların feshin son çare olması ilkesi kapsamında iş güvencesine sahip işçiye önerilmemiş olmasını son çare ilkesine uyulmaması olarak değerlendirmiştir.Yarg.9. HD. 04.02.2014 t. E.2013/15658, K.2014/3208 <https://legalbank.net/>

ilkesinin uygulanmasına hizmet etmeyecektir. Bu tür durumlarda son çare ilkesinin uygulanması farklı şekillerde ortaya çıkabilecektir.

Buna göre, işletmesel karar ile sağlanması düşünülen tasarruflar, işyerindeki fazla çalışmaların durdurulması, işçinin rızası ile kısa ve esnek çalışma biçimlerinin uygulanması, işçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, işin zamana yayılması, işçinin meslek içi eğitime tabi tutulması, temsil ve tanıtma giderlerinden tasarruf edilmesi, sabit telefon ve Gsm ücretlerinden tasarruf edilmesi, işçilere yıllık ücretli izinlerinin kullanılabilmesi, sözleşme süresi dolan taşeron şahıs veya firmalarla sözleşme yenilenmemesi, vardiya sayısının azaltılması, yeni işçi alımının durdurulması, işçinin işverenin başka bir işyerinde değerlendirilebilmesi gibi yollarla sağlanabilecek ise, bu yolların işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce denenmiş olması gerekecek, şayet fesih işlemi bu yollar denenmeden yapılırsa, bu durumda işletmesel karar uyarınca yapılan feshin son çare ilkesine uyulmaması sebebi ile geçersizliği söz konusu olabilecektir<sup>42</sup>.

Bu anlamda ancak, işletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, alınan tüm bu önlemlere rağmen işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise, son çare ilkesinin uygulandığından ve fesih için geçerli bir sebebin varlığından sözü edilecektir<sup>43</sup>.

Bununla birlikte fesihten önce alınacak önlemlerin her zaman beklenen faydaları sağlayamayacağı aksine daha fazla işçinin işini kaybetmesine neden olabileceği de unutulmamalıdır. Örneğin vardiya sayısının azaltılması, bazı durumlarda daha fazla işçinin çıkarılmasını gerektirebile-

cektir<sup>44</sup>. Diğer yandan işletmesel karar gereği yapılması düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olduğunun kabul edilebilmesi için, personel fazlalığının saptanmış olması gerekmektedir. Zira personel fazlalığı saptanmadan fesih yapılması durumunda feshin zorunlu hale geldiği kabul edilmeyecektir<sup>45</sup>. Hatta uygulamada Yargıtay bazı kararlarında, işletmesel karar olsa bile, işverenin norm kadro çalışması yapmadan çelişkili uygulamalarla işçinin iş sözleşmesini fesih edemeyeceğini ifade etmiştir<sup>46</sup>. İşveren, uygulamak için aldığı, geçerli sebep teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı da sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır<sup>47</sup>.

Ancak, işletmesel karar gereği, iş sözleşmesinin feshi düşünülen bir işçinin, yaptığı işle hiçbir alakası olmayan satış ve pazarlama gibi eğitim, bilgi ve deneyim isteyen bir işte çalıştırılması düşünülemeyecektir<sup>48</sup>. Bunun gibi, işverenden işletmesel karar verme özgürlüğünü ortadan kaldıracak işletmeye gereksiz yere masraf yükleyecek veya işletmeye zarar verecek davranışlarda bulunması, işçiye iş yaratması da beklenemeyecektir<sup>49</sup>.

#### 4. Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışının Doğrudan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshinde Geçerli Sebep Olarak Gösterilebilmesi

Genel, bölgesel ya da sektörel ekonomik krizler sonrası, üretimde, fiyatlarda ve satışlarda meydana

42 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg.7. HD. 11.03.2014 t. E.2014/114, K.2014/5654, Yarg. 9. HD. 04.06.2007 t. E. 2007/7857, K. 2007/17683, Yarg. 9. HD. 04.06.2007 t. E. 2007/7926, K. 2007/17965, <https://legalbank.net/>

43 Yarg. 9. HD. 15.01.2018E.2016/33190, K.2018/29, Yarg. 9. HD.28.04.2008 t. E. 2007/33518, K. 2008/10645, Yarg. 9. HD.14.04.2008 t. E. 2007/31229, K. 2008/8687, <https://legalbank.net/>

44 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg. 9. HD. 12.12.2005 t. E. 2005/35067, K. 2005/39316, <https://legalbank.net/>

45 Yarg. 9. HD. 06.11.2006 t. E.. 2006/20417, K. 2006/29134, <https://legalbank.net/>

46 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg. 9. HD. 01.10.2007 t. E. 2007/14080, K. 2007/28544, <https://legalbank.net/>

47 Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2008/19905 K. 2008/16029, Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2008/19904 K. 2008/16028, Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2008/19899 K. 2008/16023, <https://legalbank.net/>

48 Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t.E.2016/31276, K.2017/19166; Yarg. 9. HD.24.03.2008 t. E. 2008/7977, K. 2008/6091, <https://legalbank.net/>

49 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.197; ENGİN, Murat; İşletme Gereklileri İle Feshi ve Ücretsiz İzin, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 2 Nisan-Haziran 2004, s.540-541; Bu yönde bkz. EKMEKÇİ, s.168.

na gelen azalmanın; işletmeyi ve işyerini etkileyen objektif sebepler olarak kabul edildiği ve feshin zorunlu hale geldiği durumlarda yani, işletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerin işyerinde işgücü fazlalığı oluşmasına neden olduğu hallerde, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise, fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilebilecektir.

Bu anlamda, kriz dönemlerinde üretim azaltılması ve vardiya sayısının düşürülmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında aldığı bir işletmesel karar olarak değerlendirilmekte ve bu işletmesel karar nedeni ile istihdam fazlasının meydana geleceği gerçeğinden hareketle işveren zarar etmese bile, hatta kar etse bile bu durum sözleşmenin feshinde geçerli bir sebep sayılabilmektedir<sup>50</sup>.

Ancak uygulamada, işverenin, iş sözleşmesini feshinin, üretim maliyetlerinin artması, talep ve sipariş azalması ile ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi işyerinin dışından kaynaklanan sebeplere dayanılarak gerçekleştirildiğinin iddia edildiği hallerde bazı sınırlamalardan söz edilebilecektir. Buna göre, bu tür ekonomik nedenlerle fesih yapılırken, öncelikle kısa çalışma gibi yasal imkanların kullanılması, fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin nzası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, işin zamana yayılması gibi önlemlerin alınarak, feshin en son çare olarak düşünülmesi gerekecektir<sup>51</sup>.

50 Yarg. 9. HD. 06.12.2010 t. E. 2009/43956 K. 2010/36337, <https://legalbank.net/>

51 Yarg. 9. HD. 08.07.2003 t. E. 2003/12442 K. 2003/13123, CENTEL Tankut Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 2003, Dergisi, S:286, s.32-35; Hatta doktrinde, faaliyetin özellikle iktisadi koşullar nedeniyle sürdürülemediği hallerde, işçilerin işten çıkarılma riskini hafifletebilmek amacıyla , toplu iş sözleşmeleri ile işverene, öngörülen zamli ücreti ödemek yerine, daha uzun süreli izin uygulamasına gitme olanağını sağlayan yetkiler verilebileceği (SOYER, s. 71) ve işçilerin ücretsiz izne çıkartılması, kısa çalışma uygulaması ve ücretlerin ertelenmesi gibi önlemlere başvurulduğu, sözleşmelerin feshi ve toplu işten çıkarmaların yaşandığı ekonomik kriz dönemlerinde, işverenin ücret indirimi yetkisinin kullanılmasına olumsuz bakılmaması gerektiği, işçilerin işlerinin korumasının, işletmeyi ayakta tutarak iş güvencesi sağlamanın, ücrete mutlak bir dokunulmazlık tanımaktan daha önce geldiği ifade edilmiştir (ALP, Mustafa; İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik Ve Denetim Ölçütleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2006, Cilt:6, Sayı:21, s.11-37)

Zira, bu sebeple yapılmış bir feshe ilişkin olarak ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlıkta, işveren tarafından ekonomik kriz sebebi ile “üretimde, fiyatlarda ve satışlarda azalma” gibi durumların varlığından söz edildiğinde, salt bu iddialar yeterli olmayacak, alınacak olan bilirkişi raporu ile söz konusu bu durumların varlığının tespiti gerekecektir. Bilirkişi tarafından yapılan tespitte kriz sonucunda devletçe alınan önlemler varsa, bunların uygulamasının işletmeye olan etkileri, işletme tarafından işçi çıkarma yerine öncelikle ücretsiz izin uygulamasına gidip gidilmediği, toplu işten çıkarma söz konusu ise, toplu işçi çıkarılacağına ilişkin bildirimlerin yapıp yapılmadığı da belirlenecektir<sup>52</sup>.

Bir başka ifade ile, ekonomik kriz ve ücret artışlarına dayandırılan fesihlerin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığının tespiti için, işverenin öncelikle ekonomik krizin varlığını, söz konusu durumun işyerinde sebep olduğu olumsuzlukların işyerinde geçici değil, sürekli bir engel yarattığını kanıtlaması, yani işyerinin ekonomik krizden doğrudan ve olumsuz etkilediğinin ispatı gerekecektir<sup>53</sup>. Zira, “genel” nitelikli olmayan ve süreklilik arz etmeyen “ekonomik krizler”, “zorlayıcı nedenler” veya “geçici ifayı kabul engellerinde”, geçerli fesih hakkı doğmamaktadır.

Bu gibi hallerde, işverenin öncelikle yukarıda sözü edilen “kısa çalışma” veya işçilerle anlaşarak “ücretsiz izin” veya “esnek çalışma” uygulamalarına gitmesi gerekmektedir. Ancak, ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerin üç aydan fazla sürmesi halinde, işçiye tanınan “haklı sebeple” fesih hakkı gibi, işverene de “geçerli sebeple” fesih hakkının tanınması gerekeceği<sup>54</sup> ifade edilebilecektir.

Bununla birlikte, kriz genel nitelikli ve sürekli olsa da, işveren iş sözleşmesinin feshinde, ekonomik kriz, asgari ücret artışı gibi genel ve soyut bir

52 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t., E.2016/33190, K.2018/29, Yarg. 9. HD. 28.11.2017 t. E.2016/31276, K. 2017/19166; Yarg. 9. HD. 16.04.2007 t. E. 2007/7965, K. 2007/10625, <https://legalbank.net/>

53 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t., E.2016/33190, K.2018/29,- Yarg.22. HD. 22.06.2016 t.E.2016/4582, K.2016/18840; Ayrıca bkz. DEMİR, s.345

54 DEMİR (Geçerli Sebep), s.489

beyanla yetinemeyecek, genel ekonomik krizin veya asgari ücret artışının işletmesini doğrudan etkileyerek satış ve siparişlerde azalmaya yol açtığını, üretimi kısmak zorunda kaldığını, üretim maliyetlerinin katlanılamayacak seviyelere ulaştığını ispatlamak için maddi deliller sunmak, bunun sonucu da işgücü fazlasının ortaya çıktığını ispatlamak zorunda olacaktır<sup>55</sup>.

Bu anlamda, sadece kriz nedeniyle işverenin kârının olmaması veya zarar etmesi, üretim ve sürümde meydana gelen aksaklıklar, finans zorlukları, siparişte azalma gibi olgular doğrudan fesih için geçerli sebep olarak kabul edilemeyecektir. Yani bir başka ifade ile, genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli sebep olamayacaktır. Bunun için makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekecektir<sup>56</sup>.

Makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olduğu ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olduğunun açık ve net olarak görülebildiği hallerde, yani genel ekonomik kriz sebebiyle iş hacminde daralma, satışlarda ve üretim de düşüşler meydana gelmiş olması ve asgari ücret artışlarının gerçekten katlanılamayacak üretim maliyetleri oluşturması durumlarında işverenlerce işçi sayısının düşürülmesine yönelik işletmesel kararlar alınabilecektir.

Alınan bu yöndeki işletmesel kararlar sonucu yapılan fesihler dolayısı ile çıkan uyuşmazlıklarda, mahkemelerce öncelikle genel ekonomik kriz var ise, tüm sektörler baz alınarak; işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde kriz var ise, sadece faaliyet alanı için sektörel denetim, daha sonra ise, işletmenin iç denetiminin yapılması gerekecektir<sup>57</sup>.

Yargıtay bu denetimlerin nasıl yapılacağını vermiş olduğu kararlarda ayrıntılı olarak açıklamıştır. Buna göre, "işletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki ekonomik göstergeler geçerli sebebin açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz etmektedir. Bu göstergelerden biri; ilgili sektörde iktisadi faaliyet kollarına göre Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın zaman içinde nasıl değiştiğidir. Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya katkısı diğer faaliyet kollarına oranla son dönemlerde azalmışsa sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilebilecektir. İkinci bir gösterge ise, sektörel bazda ekonomik faaliyetler hakkında bilgi veren Sanayi Üretim Endeksi olacaktır. İşten çıkarmanın olduğu sektörün yer aldığı alt endeksin zaman içinde gelişimi incelenerek ilgili sektörün zor durumda olup olmadığı saptanabilecektir. Başka bir gösterge ise; işten çıkarmanın olduğu sektörde son dönemde istihdam edilenlerin sayısında önemli bir değişiklik olup olmadığını gösteren "istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet konularına göre dağılımı"dır. İlgili sektörde son dönemde istihdamda bir azalma ya da diğer iş kollarına göre daha az bir artış gerçekleşmişse yine sektörel bir olumsuzluktan söz edilebilecektir<sup>58</sup>.

Ekonomide yaşanan değişimler bölgesel bazda da farklı şekillerde ortaya çıkabileceğinden, işten çıkarmanın gerçekleştiği sektör kadar coğrafi bölgenin de önemi olacaktır. Bu konuda Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan Karşılaştırmalı Bölgesel Gösterge Yayınlarından da yararlanılarak; işten çıkarmanın gerçekleştiği şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ekonomik kalkınmasına ve iş durumuna bakılarak daha sağlıklı bir karara varılabilecektir. Her bir bölgenin Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya katkısı, dolayısıyla bölgesel kalkınma ve ekonomik canlılık Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan raporlardan tespit edilebilecektir<sup>59</sup>.

55 ÇANKAYA O. G. /GÜNAY C. İ. /GÖKTAŞ S.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.93

56 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29, Yarg. 22. HD. 22.06.2016 t.E.2016/4582, K.2016/18840; Yarg. 9. HD. 10.12.2010 t. E. 2009/41815 K. 2010/37214, <https://legalbank.net/>

57 Yarg. 9. HD. 10.12.2010 t. E. 2009/41815 K. 2010/37214, Yarg. 9. HD. 01.07.2010 t. E. 2009/24400 K. 2010/21297; Yarg. 9. HD. 02.11.2009 t. E.2009/39824 K.2009/29938, <https://legalbank.net/>

58 Yarg. 9. HD. 10.12.2010 t. E. 2009/41815 K. 2010/37214, Yarg. 9. HD. 01.07.2010 t. E. 2009/24400 K. 2010/21297, Yarg. 9. HD. 02.11.2009 t. E.2009/39824 K.2009/29938, <https://legalbank.net/>

59 Yarg. 9. HD. 10.12.2010 t. E. 2009/41815 K. 2010/37214,

Genel veya sektörel ekonomik krizin işletmeye yansımaları da önem taşıdığından, bu durumun da tespit edilmesi gereklidir<sup>60</sup>. Bu tespit, yani şirketin mali durumundaki değişim, şirketin, bilançosu incelenerek ve mali tablolarının karşılaştırılması suretiyle yapılabilecek ve şirketin ekonomik krizden ne kadar etkilendiği tespit edilebilecektir. Bu anlamda, kriz öncesi döneme ait muhasebe verileriyle kriz dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılarak, değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebin krizle ilişkili olup olmadığı belirlenebilecektir<sup>61</sup>.

Üretim maliyetlerinin artışı ve ekonomik krizin varlığı tespit edildikten sonra, işverenlerce işçi sayısının düşürülmesine yönelik alınan işletmesel karar mahkemelerce denetlenebilecektir. Bu safhada öncelikle; işverence her türlü tasarruf tedbirinin alınıp alınmadığının, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediğinin, fesih yolundan önce başka alternatif çözümlere başvurulup başvurulmadığının, yıllık izin ya da ücretsiz izin yollarına başvurulup vurulmadığının, işverenin işletmesel kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığının, sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde bir kriter tespit edildi ise bu kritere uyulup uyulmadığının, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığının, iş sözleşmesi feshedilen işçinin yerine aynı nitelikte yeni işçi alınıp alınmadığının, işletmesel karar sonucu feshin açınılması olup olmadığı, somut olarak tespit edilmesi gerekecektir<sup>62</sup>.

Mahkemeler söz konusu denetimleri, yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir, hesap uzmanı, gelirler kontrolörleri veya üniver-

sitelerde sadece maliye bölümü vergi alanındaki öğretim üyeleri ile işletme bölümü finansman ve muhasebe öğretim üyelerinden en az biri aracılığı ile ilgili kurumlardan kayıtlar getirildikten sonra işyerinde keşif yaparak ve şirket mali ve ticari kayıtlarını, personel giriş ve çıkış kayıtlarını, sermayesi ve öz varlıklarını, borçları-alacaklarını, satış ve üretim değerlerini, kısaca mali bilançosunu ve defterlerini inceleyerek yapabileceklerdir<sup>63</sup>.

Şayet yapılan tüm değerlendirmelerden sonucu, genel ekonomik krizin veya asgari ücret artışının işverenin işletmesini doğrudan etkileyerek satış ve siparişlerde azalmaya yol açtığı, üretimi kısmak zorunda kaldığı, üretim maliyetlerinin katlanılamayacak seviyelere ulaştığı sonuçlarına ulaşırsa, ekonomik kriz ve asgari ücret artışının işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde işyeri ve işletmeden kaynaklanan geçerli bir olabileceği kabul edilebilecektir<sup>64</sup>. Aksi takdirde sadece genel ekonomik krizin varlığı veya asgari ücret artışı iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep olarak kabul edilmeyecektir.

### **5. Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışı Sebebi ile Yapılan Norm Kadro Uygulamalarının İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshinde Geçerli Sebep Olarak Gösterilebilmesi**

Ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarından kaynaklanan yenilen yapılandırma çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen norm kadro uygulaması sonucunda ortaya çıkan personel fazlalığını gidermek amacıyla, işverenlerin işçilerinin iş sözleşmelerini işletme işyeri ve işin gereklerine dayanarak feshetmelerine sıkça rastlanmaktadır. Ancak norm kadro uygulamaları sonucunda yapılan fesihlerde de, söz konusu fesihlerin geçerli sebebe dayandırılabilmesi için dikkat edilmesi gereken birçok husus bulunmaktadır.

Buna göre, böyle bir durumda bir uyuşmazlık

Yarg. 9. HD. 01.07.2010 t. E. 2009/24400 K. 2010/21297, Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39824 K.2009/29938, <https://legalbank.net/>

60 Yarg.22. HD. 22.06.2016 t.E.2016/4582, K.2016/18840, <https://legalbank.net/>

61 Yarg. 9. HD. 01.07.2010 t. E. 2009/24400 K. 2010/21297, Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39824 K.2009/29938, Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39765, K. 2009/29964, <https://legalbank.net/>

62 Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39824 K.2009/29938, Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39765, K. 2009/29964, Yarg. 9. HD 01.12.2009 t. E. 2009/27186, K. 2009/32636, <https://legalbank.net/>

63 Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39824 K.2009/29938, Yarg. 9. HD 02.11.2009 t. E.2009/39765, K. 2009/29964, Yarg. 9. HD 01.12.2009 t. E. 2009/27186, K. 2009/32636, <https://legalbank.net/>

64 Yarg.22. HD. 22.06.2016 t.E.2016/4582, K.2016/18840, <https://legalbank.net/>



çıkması halinde, işverenin feshi geçerli sebeple yaptığından söz edilebilmesi için öncelikle, işyerinde norm kadro uygulanmasına ilişkin bir işletmesel karar alındığını, norm kadro uygulaması sonucunda ortaya çıkan norm kadro sayısının, işyerindeki mevcut kadro sayısından az olduğunu ve fesihlerin norm kadro uygulaması sonucunda ortaya çıkan norm kadro sayısına uygun olarak yapıldığını ispatlaması gerekecektir<sup>65</sup>.

İşverenin almış olduğu yeniden yapılandırma kararı kapsamında norm kadro uygulamasına ilişkin işletmesel kararın uygulanması sonucunda, istihdam fazlası olarak ortaya çıkacak olan işçilerin iş sözleşmelerini feshi, belirli yükümlülüklerin işverence yerine getirilmesi durumunda işletme işyeri ve işin gereklerine dayanan fesih olarak mahkemelerce kabul edilebilmektedir<sup>66</sup>.

Söz konusu işletmesel kararlar mahkemelerce amaca uygunluk ve yerindelik yönünden denetlenemeyecek olsalar bile, kararın tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığına ilişkin olarak tutarlılık denetimine, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığına ilişkin olarak keyfilik denetimine ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığına ilişkin olarak ölçülülük-gereklilik denetimine tabi tutulabilecektir<sup>67</sup>.

Buna göre, feshin, işverenin almış olduğu norm kadro uygulamasına ilişkin işletmesel kararın uygulanması sonucu ortaya çıkan işçi fazlalığı sebebiyle yapıldığı iddiasında, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının saptanması açısından, sadece norm kadro uygulaması ve küçülme kararını içeren bir yeniden yapılandırma kararının bulunması yeterli olmayacaktır<sup>68</sup>.

Mahkemeler, söz konusu işletmesel karar ve işyeri organizasyondan anlayan bir bilirkişi veya gerekirse öğretim üyelerinin de aralarında bulunacağı bilirkişi heyeti ile işyerinde keşif yaptırarak, feshi neden gösterilen yeniden yapılanmanın gerçek olup olmadığı, işverenin norm kadro çalışması yapıp yapmadığı ve buna bağlı olarak iş gücü fazlası olup olmadığı, işçinin çalıştığı bölümün ya da pozisyonunun lağvedilip edilmediği, iş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştığı kadronun kaldırılıp kaldırılmadığı, işverenin iş sözleşmesi feshedilen işçi dışında işçi çıkarıp çıkarmadığı, yeniden yapılandırma kararının belirlediği norm kadro sayısı ile yapılan fesihlerin sayısının uyumlu olup olmadığı, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yerine yeni işçi alınıp alınmadığı ya da iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yerine başka bölümden işçi atanıp atanmadığı, şayet kadro kaldırılmış ise feshin son çare olması ilkesi uyarınca işçinin başka bir bölümde ve özellikle başkalarının atanmış olduğu benzer kadrolarda değerlendirilme olanağının olup olmadığı, yeni işçi alındı ise, sözleşmesi feshedilen işçinin işe yeni alınan işçilerle aynı nitelikte olup olmadığı ya da kısa bir eğitimle değerlendirilebileceği uygun bir pozisyonun olup olmadığı hususlarını denetleyeceklerdir<sup>69</sup>.

Mahkemeler bu denetlemelerin yapılmasında, işletmesel karara ilişkin belgelerin yanında, işletmede veya işyerinde çalışan tüm işçilerin görev tanımlarından, işletme, işyeri organizasyon şemasından, işten çıkarılacak işçilerin, işyeri şahsi sicil dosyaları, görev tanımları ve çalıştıkları bölümleri gösteren kayıtlardan, işverenin aynı işkolundaki işçi sayısını, fesih tarihi öncesi ve sonrasını kapsayacak şekilde işçi alımı ve çıkarılmasını gösteren işyeri SSK bildirgelerinden, işyeri kayıt ve bilançolarından da bilirkişi incelemesi yaptırmak suretiyle yararlanacaklardır<sup>70</sup>.

65 Yarg. 9. HD. 14.09.2005 t. E. 2005/21675, K. 2005/29913, <https://legalbank.net/>

66 Yarg. 9. HD. 19.10.2005 t. E. 2005/27076, K. 2005/34062, Yarg. 9. HD. 21.09.2005 t. E. 2005/22121, K. 2005/30718, Yarg. 9. HD. 19.10.2005 t. E. 2005/27643, K. 2005/34064, <https://legalbank.net/>

67 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29, Yarg. 22. HD. 04.04.2017 t. E.2017/30594, K.2017/7664 ; Yarg. 9. HD. 15.10.2007 t. E. 2007/16151, K. 2007/30228, <https://legalbank.net/>

68 Yarg. 9. HD. 22.11.2004 t. E. 2004/10049, K. 2004/25827, Yarg. 9. HD. 14.02.2005 t. E. 2004/28938, K. 2005/4129,

<https://legalbank.net/>

69 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29, Yarg. 9. HD. 09.02.2009 t. E. 2009/1186, K. 2009/1832, Yarg.22. HD. 17.01.2012 t. E.2011/18158, K.2012/104, <https://legalbank.net/>

70 Yarg. 9. HD. 06.10.2008 t. E.2008/30271 K.2008/25206, Yarg. 9. HD. 21.11.2005 t. E. 2005/34453, K. 2005/36793, Yarg. 9. HD. 14.05.2007 t. E. 2007/6412, K. 2007/14896,

Kadro azaltılması sebebiyle iş sözleşmesi feshedilecek işçileri belirlemede işvereni bağlayan bir kural olmadığı takdirde, mahkemeler işverenin iş sözleşmelerinin feshinde objektif kritere dayanıp dayanmadığı konusunda denetim yapamayacaklardır<sup>71</sup>.

Bu anlamda Norm Kadro çalışmalarına ilişkin alınan işletmesel kararların ve bu kararlara dair norm kadro cetvelinin işverence mahkemeye sunulması, insan kaynakları planlama toplantılarında kadro sayısına göre tüm birimlerin incelenmiş olması ve eğitim, ilgili birimdeki çalışma süreleri, yapılan iş ve işlerin şirket için katma değer sağlayıp sağlamadığı gibi kriterlerin göz önünde bulundurulmuş olması durumlarında, yapılan norm kadro çalışmaları sonucunda işçinin kaydırılabileceği başka pozisyon bulunmadığı hallerde iş sözleşmesinin işyeri işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeple feshedilmiş olduğu kabul edilmektedir<sup>72</sup>.

Buna karşılık, norm kadro uygulaması sonucunda ortaya çıkacak olan norm kadro sayısı, işyerindeki mevcut kadro sayısından fazla ise ya da mevcut kadro sayısı ile eşit ise, bu uygulamaya dayanılarak kadro fazlalığından söz edilemeyecek ve iş sözleşmeleri işletme işyeri ve işin gereklerine dayanılarak feshedilemeyecektir<sup>73</sup>.

## **6. Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarından Kaynaklanan Yeniden Yapılandırma Çalışmaları Kapsamında İşyerindeki Bazı Bölümlerin Kapatılmasının İşçilerin İş Sözleşmelerinin Feshinde Geçerli Sebep Olarak Gösterilebilmesi**

Uygulamada özellikle kriz dönemlerinde ve işverenin almış olduğu tüm önlemlere rağmen zarar etmenin önüne geçemediği hallerde sıkça kar-

şılaşılan durumlardan biri de, işyerinin ya da bazı bölümlerin-birimlerin kapatılmasıdır<sup>74</sup>. İşveren bu uygulaması ile işletmesini bir anlamda biraz küçülterek, kar getirmediğini düşündüğü bir bölümün faaliyetine son vermektedir. İşverenler almış oldukları işyerlerindeki bazı bölümlerin kapatılmasına ilişkin işletmesel kararı yürürlüğe koyduklarında, bu bölümlerde çalışan ancak, istihdam fazlası olarak ortaya çıkan işçilerin iş sözleşmelerini, işyerlerindeki bazı bölümlerin kapatılması sebebiyle ortaya çıkan istihdam fazlalığı sebebinin önüne sürerek feshetmektedirler<sup>75</sup>.

Buna benzer bir diğer durum da belirli makinelerde çalışan işçilerin, çalışmalarını sürdürdükleri makinelerin, işveren tarafından satılmasıdır. Gerçekten, istihdamı sadece söz konusu makinenin varlığı durumunda mümkün olan bir işçi için, görev yaptığı makinenin satılması görev yaptığı bölümün kapatılması ile aynı önemde olmaktadır<sup>76</sup>.

İşverenlerin işyerindeki bazı bölümlerin, birimlerin kapatılmasına yönelik işletmesel kararlar mahkemelerce amaca uygunluk ve yerindelik yönünden denetlenemeyecek olsalar bile, kararın tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığına ilişkin olarak tutarlılık denetimine, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığına ilişkin olarak keyfilik denetimine<sup>77</sup> ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığına ilişkin olarak ölçülülük-gereklilik denetimine tabi tutulabilecektir.

İşyerlerindeki bazı bölümlerin kapatılmasına ilişkin almış olduğu işletmesel kararı yürürlüğe koyması sebebiyle oluşan istihdam fazlalığı dolayısı ile bazı işçilerin iş sözleşmesini işletme işyeri ve işin gereklerine dayalı geçerli sebep ile feshettiğini iddia eden bir işveren, bu konuda bir uyuşmazlık çıkması durumunda, öncelikle yeniden yapılanma çalışmaları içinde olduğunu, organizasyon şemasına göre söz konusu birimin

<https://legalbank.net/>

Yarg. 9. HD. 19.09.2005 t. E. 2005/25482, K. 2005, <https://legalbank.net/>

71 Yarg. 9. HD. 09.02.2009 t. E. 2009/1186, K. 2009/1832, Yarg.22. HD. 17.01.2012 t. E.2011/18158,K.2012/104

72 Yarg.7. HD. 28.01.2015 t. E.2014/17005,K.2015/771, <https://legalbank.net/>

73 Yarg. 9. HD. 25.09.2006 t. E. 2006/15202, K. 2006/24606, <https://legalbank.net/>

74 Yarg. 7. HD. 17.02.2016 t. E2015/5128, K.016/3530, <https://legalbank.net/>

75 Yarg. 9. HD. 26.05.2008 t. E. 2007/37468, K. 2008/12494, Yarg. 9. HD. 21.05.2007 t. E. 2007/6419, K. 2007/15596

76 Yarg. 9. HD. 12.09.2005 t. E. 2005/23269, K. 2005/29440, <https://legalbank.net/>

77 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29, <https://legalbank.net/>

veya bölümün fiilen kesin, sürekli ve kalıcı surette kapandığını, birim veya bölümün kapatılması nedeni ile kaç kişilik kadro fazlası oluştuğunu, iş sözleşmesi feshedilen işçinin kapatılan bölümde çalıştığını, toplu iş sözleşmesinde yer alan ya da işverence açıklanan iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde objektif kriterler söz konusu ise bunlara uyulduğunu, görev yaptığı bölüm kapatılan işçiye şayet mümkünse feshin son çare olması kapsamında işyerinde başka bir görev teklif ettiğini ve işçinin alternatif iş teklifini kabul etmeyerek eski pozisyonunda çalışmaya devam etmek istemesinin istihdam fazlalığı meydana getirdiğini<sup>78</sup> ispatlamakla yükümlü olacaktır<sup>79</sup>.

Diğer yandan mahkemece, şayet varsa fesihden önce veya sonra işe alınanların sayısı ve nitelikleri, bunların iş sözleşmesi feshedilen işçilerin çalıştıkları bölüme ya da aynı düzeyde başka bir bölüme alınıp alınmadıkları, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin başka bir pozisyonda veya işverene ait başka bir işyerinde değerlendirilme olanağının bulunup bulunmadığı, fonksiyon veya bölüm birleştirmesi söz konusu ise birleştirmenin yapıldığı fonksiyon ve bölümde değerlendirilip değerlendirilemeyecekleri hususları da denetlenebilecektir.

Mahkeme bu kapsamda yaptığı denetimde, kapatıldığı iddia edilen birimlerde üretim yapılmadığı, bu birimlerde üretimin yapılmaması halinde bu birimlerdeki faaliyetlerin işveren tarafından nasıl karşılandığı hususunda da uzman bilirkişiler vasıtasıyla inceleme yaparak istihdamı engelleyen durumu araştırarak ve fesihlerin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığına karar verecektir<sup>80</sup>.

Buna karşılık, işverence bölüm-birim kapatıl-

masına karar verilmesi ve bu işletmesel kararın uygulanması sonucunda, istihdam fazlası meydana geldiğinde toplu iş sözleşmesinde buna ilişkin bir hüküm yoksa ve işverence bu yönde bir taahhüt yapılmadı ise, işvereni gerek çıkarılacak ve gerekse nakledilecek işçilerin belirlenmesinde bağlayan bir kural bulunmamaktadır<sup>81</sup>. Diğer yandan, bölüm kapatılması uygulamalarında, esnek veya vardiyalı çalışma türlerinin uygulanmasının istenmesi mümkün olmayacağı gibi, bazı bölümlerde fazla mesai yapılması durumunda fazla mesai süresinin istihdamı sağlayacak bir süre olup olmayacağı ancak keşif sonrası bilirkişi raporu ile tespit edilebilecektir<sup>82</sup>.

## 7. Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarından Kaynaklanan Yeniden Yapılandırma Çalışmaları Kapsamında İşyerindeki Bazı İşlerin Alt İşverene Verilmesi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 4857 sayılı İK. işverenlere, işyerlerinde yürüttükleri; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren uygulaması konusunda serbesti getirmiştir. Bu anlamda işverenler, ekonomik kriz ya da asgari ücret artışlarının üretim maliyetlerinde getirmiş olduğu artışa bir tepki olarak, işyerlerinde yürüttükleri; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren uygulaması yapılmasına ilişkin olarak, işletmesel karar alabileceklerdir.

Burada karşımıza çıkabilecek olan sorun, işverenin işyerinde yürüttüğü; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, alt işveren uygulaması yapılmasına ilişkin olarak

78 Yarg.22. HD. 22.01.2015 t. E.2014/34085,K.2015/911,<https://legalbank.net/>

79 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29,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, <https://legalbank.net/>. Ayrıca bkz.SÜZEK, s.590; DEMİR, s.345

80 Yarg.7. HD. 11.03.2014 t.E.2014/113,K.2014/5653, Yarg. 9. HD. 30.06.2008 t. E. 2008/1820 K. 2008/17982, Yarg. 9. HD. 06.02.2006 t. E. 2005/37490, K. 2006/2317, <https://legalbank.net/>

81 Yarg. 9. HD. 30.06.2008 t. E. 2008/1816 K. 2008/17979, <https://legalbank.net/>

82 Yarg. 9. HD. 30.06.2008 t. E. 2008/1816 K. 2008/17979, <https://legalbank.net/>

gerekli gördüğü zaman işletmesel karar alması ve bu karara dayanarak alt işverene verdiği işlerde, önceden çalışan kendi işçilerinin iş sözleşmelerini feshetmesinde, bazı işlerin alt işverene devrine yönelik almış olduğu işletmesel kararın, iş sözleşmelerinin feshinde geçerli sebep olarak sayılıp sayılamayacağına ilişkindir.

Alt işveren uygulaması bir işletmesel karardır ve bazı işlerin işverence alt işverene devrinin işletme gereklerine dayanan geçerli bir fesih sebebi olabilmesi, İK. uyarınca geçerli ve muvazaaya dayanmayan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması şartına bağlıdır<sup>83</sup>. Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde belirtilen unsurları taşımayan alt işveren uygulaması, fesih için geçerli sebep kabul edilemeyecektir<sup>84</sup>.

Bu anlamda, İş Kanunu'nun alt işveren asıl işveren ilişkisinin, işverenin, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde kurulabilmesini, herhangi bir koşula bağlamaması nedeniyle, bu tür işlerin muvazaaya olmaması kaydıyla, alt işverene devri sebebiyle, iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde, feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilebilecektir<sup>85</sup>.

Buna karşılık, yardımcı işler dışında bir işin alt işverene verilebilmesi için, yukarıda açıklandığı üzere, İK'nun 6'ncı fıkra gereğince, asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin söz konusu olması gerekecektir. Yani bir başka ifade ile, "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme" özelliği yoksa o iş İK. uyarınca alt işverene devredilemeyecek, işletmenin ve işin gereğine bağlı geçerli sebep ancak teknolojik nedenlerin varlığının söz konusu olması halinde kabul edilebilecektir. Buna göre, yardımcı bir iş dışında, asıl işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeyen bir bölümü-

nün bölünerek alt işverene verilmesi durumunda, bu durum muvazaaya sayılacağından alt işveren asıl işveren ilişkisi geçersiz sayılacak, bunun sonucu olarak da işverenin bu ilişkiyi kurmak amacıyla yapmış olduğu fesihler geçerli sebep olmadığı gerekçesi ile geçersiz olacaktır<sup>86</sup>.

Alt işveren uygulamasının bir işletmesel karar olması sebebi ile, bazı işlerin işverence alt işverene devrinin işletme gereklerine dayanan geçerli bir fesih sebebi olması durumunda önem taşıyan husus, iş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştığı bölüme ait işlerin gerçekten alt işverene ihale edilip edilmediği ve söz konusu işçinin başka bir bölümde değerlendirilme olanağının olup olmadığıdır<sup>87</sup>.

Görüldüğü üzere, İK. m.2/6 ve 7 uyarınca, İK'nun kendisine tanıdığı imkanı kullanmak suretiyle işveren, işyerinde yürüttüğü; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde ve/veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde uygun gördüğü zamanlarda alacağı işletmesel karar ile alt işveren- asıl işveren ilişkisinin kurulmasını yani bu işlerin alt işverene devrini gündeme getirebilecektir<sup>88</sup>. Yardımcı işin özel bir alt işverene yaptırılmasına karar verilmesi, işletmesel bir karar olup, işverenin bu işletmesel kararı yargı denetiminin dışında olacaktır<sup>89</sup>. Yani alt işverene verilen işin, mevcut personelle yapılabilecek bir iş olduğu, bu hizmetin özel bir firmadan temin edilmesinin makul ve geçerli bir sebebe dayanmadığı mahkemelerce ileri sürülemeyecektir<sup>90</sup>.

Bunun gibi, işverence; işyerinde yürüttüğü; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde ve/veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve

83 SÜZEK, s.591; Yarg. 9. HD. 14.02.2011 t. E. 2011/6396, K. 2011/2628; Yarg. 9. HD. 04.10.2010 t. E. 2010/31100 K. 2010/27048; Yarg. 9. HD. 03.06.2008 t. E. 2007/37527 K. 2008/13812, <https://legalbank.net/>

84 Yarg. 9. HD. 14.02.2011 t. E. 2011/6396, K. 2011/2628 Yarg. 9. HD. 03.06.2008 t. E. 2007/37527 K. 2008/13812, Yarg. 9. HD. 26.05.2008 t. E. 2008/15486, K. 2008/12521, <https://legalbank.net/>

85 ÇELİK, s.517-519; SÜZEK, s. 591

86 Yarg. 7. HD. 21.01.2016 t. E.2015/32128, K.2016/626; Yarg. 9. HD. 03.06.2008 t. E. 2007/37527 K. 2008/13812, Yarg. 9. HD. 26.05.2008 t. E. 2008/15486, K. 2008/12521, Yarg. 9. HD.05.05.2008 t. E. 2008/15364, K. 2008/11410, <https://legalbank.net/>

87 Yarg. 9. HD. 21.03.2006 t. E. 2006/5217, K. 2006/7855, <https://legalbank.net/>

88 Yarg. 22. HD. 22.01.2018 t. E.2017/45868, K.2018/959, <https://legalbank.net/>

89 Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t. E. 2006/30093, K. 2007/1246, <https://legalbank.net/>

90 Yarg. 9. HD. 29.01.2007 t. E. 2006/30093, K. 2007/1246, <https://legalbank.net/>

işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işveren uygulamasına gidilmesine ilişkin işletmesel karar alındığında ve bunun sonucunda alt işverene devredilecek işlerde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi söz konusu olduğunda, işverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması da, sırf bu yüzden iş sözleşmesinin feshini İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında geçersiz kılmayacaktır. Bir başka ifade ile, iş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tabi olmaması kuralı, hatalı olarak alınan işletmesel kararlar açısından da söz konusu olacaktır. Hakim, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetleyemeyecek; dolayısıyla işverenin önceden almış olduğu işletmesel kararın hatalı olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar veremeyecektir<sup>91</sup>.

Sonuçta, işverenler işyerinde İK'nun izin verdiği bazı işlerin alt işverene devredilmesi sürecinde işyerinin yapısını, organlarını, görevleri, görev tanımlarını gösteren yeni organizasyon şeması düzenlemek suretiyle, bazı kadroları iptal ederek, bazı işleri alt işverenden hizmet alma yoluna giderek, işyerinde söz konusu işlerde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmektedirler<sup>92</sup>.

Kanuna uygun kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve yeni organizasyon bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih sebebi olarak kabul edileceğinden<sup>93</sup>, feshin alt işveren uygulaması sebebi ile işçi çıkarılmasına ilişkin bir işletmesel karara dayanacağı iddiasında mahkemeler yine birçok hususu

denetleyeceklerdir.

Buna göre, mahkemeler öncelikle; alt işveren-asıl işveren uygulamasına ilişkin bir işletmesel karar alınıp alınmadığını, geçerli feshi kanıtlanma yükümlülüğü olan işveren yönünden alt işveren uygulamasına yönelik sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesine uygun olup olmadığını, iş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştığı bölümünün bu karardan etkilenip etkilenmediğini, o bölümde çalışan işçilerin tamamının iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğini, alt işverenlik uygulaması sonucu meydana gelen işgücü fazlalığının giderilmesinde objektif ve genel bir ölçütün uygulanıp uygulanmadığını, tahsil ve beceri durumu göz önünde bulundurulduğunda sözleşmesi feshedilen işçinin işyerinin aynı veya başka bir biriminde değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini, fesihten önce ya da sonra yeni işçi alınıp alınmadığını inceleyeceklerdir<sup>94</sup>.

Bu inceleme sonucunda da işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığına, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığına ve bu karar sonucu feshin kaçınılmaz (son çare) olup olmadığına karar vereceklerdir<sup>95</sup>.

Bu anlamda, alt işverene verilen işlerde daha önce çalışan işçilerden fesih tarihi öncesi ve sonrasında işyeri bünyesinde başka görev/unvanlarda çalıştırılan işçi olup olmadığı, fesih tarihinden sonra işletme bünyesinde alt işverene verilen işte çalıştırılan işçi olup olmadığı, işten çıkarılmayan işçiler var ise yeterliliklerinin sağlanması için onlara ayrıca bir eğitim verilip verilmediği, iş sözleşmesi feshedilen işçinin eğitim durumu, bilgi ve tecrübesi de göz önüne alınarak işyeri bünyesinde başka bir görevde değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı gibi hususlar da değerlendirilecektir<sup>96</sup>.

91 Yarg. 7. HD. 21.01.2016 t. E.2015/32128, K.2016/626 ;Yarg.7. HD. 27.01.2015 t. E.2014/19859,K.2015/607, Yarg.7. HD.27.01.2015 t. E.2014/18482,K.2015/600, Yarg.7.HD. 28.01.2015 t. E.2014/17005,K.2015/771, <https://legalbank.net/>

92 Yarg. 9. HD. 26.05.2008 t. E. 2007/37487, K. 2008/12511, Yarg. 9. HD. 05.12.2006 t. E. 2006/24012, K.2006/31989, <https://legalbank.net/>

93 Yarg. 7. HD. 21.01.2016 t. E.2015/32128, K.2016/626, Yarg. 9. HD. 26.05.2008 t. E. 2007/37487, K. 2008/12511, Yarg. 9. HD. 05.12.2006 t. E. 2006/24012, K.2006/31989, <https://legalbank.net/>

94 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29,Yarg. 9. HD. 03.06.2008 t. E. 2007/37527 K. 2008/13812, Yarg. 9. HD.05.05.2008 t. E. 2008/15364, K. 2008/11410, <https://legalbank.net/>, ÇELİK, s.515 ; SÜZEK, s.593

95 Yarg. 9. HD. 15.01.2018 t. E.2016/33190, K.2018/29,Yarg. 9. HD. 03.06.2008 t. E. 2007/37527 K. 2008/13812, Yarg. 9. HD.05.05.2008 t. E. 2008/15364, K. 2008/11410, <https://legalbank.net/>, ÇELİK, s.515 ; SÜZEK, s.593

96 Yarg.7. HD. 27.01.2015 t. E.2014/19859,K.2015/607, <https://legalbank.net/>

Alt işverene verilen işin, İK.m.2/6 kapsamında alt işverene verilebilecek işlerden olmasına rağmen, işçinin iş sözleşmesinin bu uygulamaya dayanarak hemen değil de, uzun bir süre sonra feshedilmesi durumunda ise, mahkemece ayrıca alt işveren – asıl işveren ilişkisinin uzun bir süre geçmesine rağmen işçinin iş sözleşmesini etkileyip etkilemediğinin, eğer etkileme söz konusu ise, bu etkilemenin ne şekilde olduğunun incelenmesi de gerekecektir<sup>97</sup>.

Mahkemeler tüm bu denetimleri yaparken; işletmenin işletmesel karara ilişkin belgelerini, işletmede veya işyerinde çalışan tüm işçilerin görev tanımlarını, işletme, işyeri organizasyon şemasını, işten çıkartılan işçilerin, işyeri şahsi sicil dosyaları, görev tanımları ve çalıştıkları bölümleri gösteren kayıtlarını, fesihden önce ve sonrasını kapsayacak şekilde işçi alımı ve çıkarılmasını gösteren işyeri SSK bildirgelerini getirterek, özellikle işletmenin faaliyet alanını ve iş organizasyonunu bilen uzman bilirkişi incelemesi yaptırarak, gerekirse işyerinde keşif de yaparak feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığını belirleyeceklerdir<sup>98</sup>.

Bu incelemeler sonucunda ekonomik kriz veya asgari ücret artışı sonucunda gündeme getirilmiş olan yeniden yapılandırma çalışmaları kapsamında işyerindeki bazı işlerin alt işverene verilmesinin, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep olarak kabul edilip edilemeyeceğine karar verilecektir.

## Sonuç

Herhangi bir mal, hizmet, üretim faktörü ya da döviz piyasasındaki fiyat/miktarlarda kabul edilebilir bir değişim sınırının ötesinde gerçekleşen şiddetli dalgalanmalar olarak tanımlanabilecek olan ekonomik krizler ve özellikle bu kriz dönem-

lerinde iş sözleşmesi tarafları dışında, dışarıdan piyasa müdahalesi ile ortaya çıkan yüksek oranlı asgari ücret artışları, günümüzde işletmeleri ve dolayısı ile bu işletmelerde çalışan işçileri ciddi anlamda etkilemekte, işletmelerde yapısal ve organizasyonel değişimleri gündeme getirmektedirler.

Her ne kadar ekonomik kriz dönemlerinin ve bu dönemlerde yaşanan yüksek oranlı asgari ücret artışlarının istihdamı olumsuz etkilemesinin önüne geçilebilmesi için Devlet tarafından istihdamı arttırmaya yönelik teşvikler yürürlüğe kolsunsa ve mevzuatımızda kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeler yer alsada, bu uygulamaların işverene yeterli rahatlamayı sağlamadığı durumlarda, işverenlerce çoğunlukla, doğrudan ekonomik kriz ya da üretim maliyetlerinin artması sebebiyle işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yönünde karar alınmasına ya da yeniden yapılanmaya gitmek suretiyle dolaylı olarak bu sonuca ulaşmalarına rastlanmaktadır. Yeniden yapılanmaya ilişkin olarak en çok karşılaşılan uygulamalar; norm kadro uygulaması sonucunda işyerinde bazı kadroların iptal edilmesi, işyerindeki bazı bölümlerin kapatılması ve işyerindeki bazı işlerin alt işverene verilmesidir.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından düşünüldüğünde ekonomik kriz dönemlerinin ve bu dönemlerde yaşanan yüksek oranlı asgari ücret artışlarının, iş sözleşmelerinin doğrudan ya da yeniden yapılanma sonucunda feshedilmesinde geçerli bir sebep olarak kabul edilip edilemeyeceği hususu büyük önem taşımaktadır.

Sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasadaki genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı ve üretim maliyetlerinin katlanılamayacak seviyelere ulaşması gibi sebeplerin, kural olarak iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin feshinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli sebep olarak kabul edilebileceğine bir şüphe bulunmamaktadır. Ancak işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli

[ps://legalbank.net/](https://legalbank.net/)

97 Yarg. 9. HD.05.05.2008 t. E. 2008/15362, K. 2008/11408, Yarg. 9. HD. 02.05.2006 t. E. 2006/10516, K. 2006/12278, <https://legalbank.net/>

98 Yarg. 9. HD. 23.06.2008 t. E. 2007/40979 K. 2008/17103, Yarg. 9. HD. 26.05.2008 t. E. 2008/15486, K. 2008/12521, Yarg. 9. HD. 17.01.2006 t. E. 2005/38734, K. 2006/38, <https://legalbank.net/>

sebeple iş sözleşmesinin feshinde, işyerini, işletmeyi veya işi etkileyen objektif sebeplerin istihdam fazlası yaratması, işçilerin işyerindeki istihdamını, bütünüyle ve sürekli olarak engellemesi, yani bir başka ifade ile işçinin işyerinde çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kalkmış olması gerekmektedir.

Diğer yandan, ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarının yapılacak değerlendirmeler sonucunda işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli sebep olarak kabul edilebilmesi için, yapılan feshin belirli bir prosedüre uygun olarak yapılmış olması gerekmektedir. Buna göre her şeyden önce, işverence, yapılacak olan feshin temel teşkil edecek bir işletmesel karar alınması gerekmektedir. Bunu takiben, işletmesel kararın uygulaması sonucunda yazılı olarak yapılacak feshin, başvurulabilecek son çare olması gerekmektedir.

İşverence doğrudan, ekonomik kriz ve ücret artışlarına dayandırılan fesihlerin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığının tespiti için, işverenin söz konusu hallerin işyerinde sebep olduğu olumsuzlukların işyerinde geçici değil, sürekli bir engel yarattığını kanıtlaması, yani işyerinin doğrudan ve olumsuz etkilediğinin ispatı gerekecektir. Zira, «genel» nitelikli olmayan ve süreklilik arz etmeyen «ekonomik krizler», «zorlayıcı nedenler» veya «geçici ifayı kabul engellerinde», geçerli fesih hakkı doğmayacaktır.

Bununla birlikte, kriz genel nitelikli ve sürekli olsa da, işveren iş sözleşmesinin feshinde, ekonomik kriz, asgari ücret artışı gibi genel ve soyut bir beyanla yetinemeyecek, genel ekonomik krizin veya asgari ücret artışının işletmesini doğrudan etkileyerek satış ve siparişlerde azalmaya yol açtığını, üretimi kısmak zorunda kaldığını, üretim maliyetlerinin katlanılamayacak seviyelere ulaştığını ispatlamak için maddi deliller sunmak, bunun sonucunda da işgücü fazlasının ortaya çıktığını ispatlamak zorunda olacaktır. Bu anlamda, sadece krizin varlığı veya kriz nedeniyle işverenin kârının olmaması veya zarar etmesi, üretim ve sürümde meydana gelen aksaklıklar, finans zorluk-

ları, siparişte azalma gibi olgular doğrudan fesih için geçerli sebep olarak kabul edilemeyecektir.

Yapılan değerlendirmeler sonucu, genel ekonomik krizin veya asgari ücret artışının işverenin işletmesini doğrudan etkileyerek satış ve siparişlerde azalmaya yol açtığı, üretimi kısmak zorunda kaldığı, üretim maliyetlerinin katlanılamayacak seviyelere ulaştığı sonuçlarına ulaşırsa, ekonomik kriz ve asgari ücret artışının işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde işyeri ve işletmeden kaynaklanan geçerli bir sebep olabileceği kabul edilebilecektir.

Ekonomik kriz ve asgari ücret artışları sebebi ile işverenlerce yeniden yapılanmaya gidilmesi ve bu kapsamda norm kadro çalışması yapılması sonucunda işçilerin iş sözleşmelerinin feshi gündeme geldiğinde ise, feshin neden gösterilen yeniden yapılanmanın gerçek olup olmadığı, işçinin çalıştığı bölümün ya da pozisyonunun lağvedilip edilmediği, işverenin norm kadro çalışması yapıp yapmadığı ve buna bağlı olarak iş gücü fazlası olup olmadığı, iş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştığı kadronun kaldırılıp kaldırılmadığı, işverenin iş sözleşmesi feshedilen işçi dışında işçi çıkarıp çıkarmadığı, yeniden yapılandırma kararının belirlediği norm kadro sayısı ile yapılan fesihlerin sayısının uyumlu olup olmadığı, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yerine yeni işçi alınıp alınmadığı, ya da iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yerine başka bölümden işçi atanıp atanmadığı gibi hususların açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Tüm bu değerlendirmeler sonucu, yapılan norm kadro çalışmaları sonucunda işçinin kaydırılabileceği başka pozisyon bulunmadığı hallerde iş sözleşmesinin işyeri işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeple feshedilmiş olduğu kabul edilebilecektir.

Ekonomik kriz veya asgari ücret artışları sebebiyle işyerlerindeki bazı bölümlerin kapatılmasına ilişkin almış olduğu işletmesel kararı yürürlüğe koyması sebebiyle oluşan istihdam fazlalığı dolayısı ile bazı işçilerin iş sözleşmesini işletme işyeri ve işin gereklerine dayalı geçerli sebep ile feshettiğini iddia eden bir işverenin ise, öncelikli-

yeniden yapılanma çalışmaları içinde olduğunu, organizasyon şemasına göre söz konusu birimin veya bölümün fiilen kesin, sürekli ve kalıcı surette kapandığını, birim veya bölümün kapatılması nedeni ile kaç kişilik kadro fazlası oluştuğunu, iş sözleşmesi feshedilen işçinin kapatılan bölümde çalıştığını, görev yaptığı bölüm kapatılan işçiye şayet mümkünse feshin son çare olması kapsamında işyerinde başka bir görev teklif edildiğini ve işçinin alternatif iş teklifini kabul etmeyerek eski pozisyonunda çalışmaya devam etmek istemesinin istihdam fazlalığı meydana getirdiğini ispatlaması gerekecektir. Aksi takdirde feshin geçerli bir sebebe dayandığından söz edilemeyecektir.

Aynı gerekçelerle, yeniden yapılanma kapsamında, işyerindeki bazı işleri alt işverene devreden bir işverenin, alt işverene devredilen işlerde çalışan işçilerinin iş sözleşmelerini işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli sebeple feshettiğinin kabul edilebilmesi için, öncelikle; alt işveren-asıl işveren uygulamasına ilişkin bir işletmesel karar alındığının, alt işveren uygulamasına yönelik sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesine uygun olduğunun, iş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştığı bölümünün bu karardan etkilediğinin, tahsil ve beceri durumu göz önünde bulundurulduğunda sözleşmesi feshedilen işçinin işyerinin aynı veya başka bir biriminde değerlendirilemeyeceğinin ispatlanması gerekecektir.

## KAYNAKÇA

- ACAR, H.; Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Yönetici Ve Öğretmenler Bakımından Norm Kadro Uygulaması Ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezurlarının İstihdam Sorunları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1-2, s. 53-66.
- BALTA Peltekoğlu, Filiz; Halkla İlişkiler Nedir, İstanbul.2001
- ÇANKAYA O. G. /GÜNAY C. İ. /GÖKTAŞ S.; Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005
- Çelik, Nuri/CANİKLİOĞLU/Nurşen/CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 31. Baskı, Eylül 2018
- ÇEVİK, Deniz; Asgari Ücret Uygulaması Nedir? Türkiye'de Nasıl Belirlenir? <http://www.alomaliye.com/> 2018/01/ 08/ asgari-ucrer-uygulaması/ ; Erişim Tarihi 01.03.2019
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2018,
- DEMİR, Fevzi; Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkileri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Yıl 2009, Cilt:6, Sayı: 22 s.539-553.
- DİNÇER, Ö.; Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, 2. Baskı., İstanbul 1992.
- DURA, Cihan; Ekonomik Kriz Nedir, Özellikleri Nelerdir, Nasıl Gelişir?, [http://www.cihandura.com/tr/\\_makale/\\_EKONOMIK-KRIZ-NEDIR-O-ZELLIKLERI-NELERDIR-NASIL-GELISIR-498](http://www.cihandura.com/tr/_makale/_EKONOMIK-KRIZ-NEDIR-O-ZELLIKLERI-NELERDIR-NASIL-GELISIR-498), Erişim Tarihi 01.03.2019
- ENGİN, Murat; İşletme Gerekleri İle Feshi ve Ücretsiz İzin, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 2 Nisan-Haziran 2004, s.540-541
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 7.Baskı, İstanbul 2016
- GEREK, Nüvit; Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde "Kısa Çalışma"nın Yeri Ve Önemi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2013, Cilt 10, Sayı: 38, s.3-27;
- GÜZEL Ali; İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi Ve Uygulama Esasları A. Can TUNCAY'a ARMAĞAN, s. 57-90
- IŞIK, N., ALAGÖZ, M. ve YILDIRIM, M.; (2006), "1990 Sonrası Türkiye'de Yaşanan Krizler:1994, 2000 ve 2001 Krizleri", Şubat 2006
- KALKANDELEN, H.; Örgütlerde Yeniden Yapılanma Ve Norm Kadro. Ankara 1997
- KESER, Hakan; İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara 2016



- KORKMAZ A.; Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret, Ankara 2003
- KORKMAZ, Adem/ÇOBAN, Orhan; Emek piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Bir Analizi: Türkiye Örneği (1969-2006, Maliye Dergisi, Sayı: 151, Temmuz-Aralık 2006, s. 16
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhiittin/BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara 2018
- OĞUZMAN M. Kemal; Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi, İstanbul 1955
- ORHANER, A. Baki; Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara 1967, s.353.
- ÖZDEMİR, Aylin; Kriz Yönetimi ve Halkla İlişkiler, Ege Yayıncılık, İzmir 1994
- SAYMEN F. Hakkı; Türk İş Hukuku, İstanbul 1954
- SOYER, Polat; Küresel Kriz Sürecinde İşletme Gereklerine Dayanan Fesihler ve İstihdam Sorunu, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, Yıl: 3, Sayı: 12, s.68-73;
- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)16. Bası, İstanbul Eylül 2018
- TUĞCU, TANKUT Şule; Kriz Yönetiminde Liderlik Kavramının Önemi, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi Ocak 2004, S.3, S:2, s.16-22.
- TÜZ, VERGİLİEL Melek; Kriz Döneminde İşletme Yönetimi, Ekin Kitabevi, Bursa 1996
- YILMAZ ESER, Burçin/TERZİ, Harun; Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 22, Ocak 2008 Sayı: 1, s.129-143
- YÜCEL, Fatih/KALYONCU, Hüseyin; Finansal Krizlerin Öncü Göstergeleri ve Ülke Ekonomilerini Etkileme Kanalları: Türkiye Örneği, Maliye Dergisi, Sayı 159, Temmuz-Aralık 2010, s.54-69
- STIGLER, G. J.; The Economics of Minimum Wage Legislation, The American Economic Review, 36(3),1946
- FRIEDMAN, M; Capitalism and Freedom, University of Chicago London 1962,
- ADDISON, J.T/BLACKBURN, M.K.L.; Minimum Wages and Poverty Industrial and Labor Relations Review, Vol. 52 3
- Legalbank Karar Bankası; <https://legalbank.net/>