

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA ve PROSEDÜRÜ

Giriş

Ekonomik krizin daha yoğun hissedileceği 2009 yılında temenni edilmemekle birlikte işten çıkışların artacağı ve bunun bir kısmının toplu işçi çıkarma şeklinde gerçekleşeceği düşünülmektedir. İşçinin işini kaybetmesi ekonomik kriz yaşayan ülkelerin en başta gelen sorunlarından biridir. Ekonomik nedenlerle işçi çıkarmalar genellikle toplu işçi çıkarmalar şeklinde olmaktadır. İşten topluca çıkarılan işçilerle aileleri birlikte düşünüldüğünde yaşanan sorunlar daha yoğun olacağından bireysel fesihlerden ayrı ve özel düzenlemelerle toplu işten çıkarmalar düzenlenmiştir. Gerek Türkiye’de gerekse diğer ülkelerde ekonomik nedenlere işten toplu çıkarmayı engelleyen yasalar bulunmamakta, olursa uygulanması gereken bir prosedür zorunluluğu yasalarla düzenlenmektedir.

Eski Düzenleme

1475 sayılı eski İş Kanunu’nun 24. maddesine göre toplu işten çıkarma (bu sayı standart olarak 10 işçiydi) yalnız Türkiye İş Kurumu’na yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için isimleri ve nitelikleri çıkarma tarihinden en az bir ay önce bildirilmekteydi. Bildirimin yapılmaması halinde bir fiil ihlali kabul edilerek aynı Kanunun 107. maddesine göre işveren veya işveren vekillerine para cezası uygulanmaktaydı. Yine 24 üncü maddeye göre işveren işten çıkardığı işçilerin yerine çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren altı ay süre içinde başka işçi alamamaktaydı.

1475 sayılı Kanunun 98 inci maddesinin (B) fıkrasına göre, 24 üncü maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için, idari para cezası uygulanmaktaydı.

Dünyadaki Gelişmeler

İş Yasasının 29 uncu maddesi, Avrupa Birliğine üye devletlerin mevzuatlarının yakınlaştırılmasına ilişkin 20.07.1998 tarih ve 98/59 EC sayılı “Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması” direktifi doğrultusunda şekillenmiştir[1].

Direktife göre, bir işveren tarafından işçilerin şahsına bağlı olmayan ve bir veya birden fazla nedenle üye ülkelerin tercihi göre 30 günlük bir süre içinde 20-100 işçi istihdam eden işyerlerinde en az 10; 100-300 arasında %10, olağan olarak en az 300 istihdam olan işyerlerinde en az 30; veya işçi sayısı ne olursa olsun 90 günlük bir süre içinde en az 20 işten çıkarmayı “toplu işten çıkarma” olarak tanımlanmıştır. Yine direktifte özetle, bu hükümlerin kamu sektöründe, gemilerde uygulanmaması, işverenin işten çıkarmayı tasarladığında işçi temsilcilerine danışması, temsilciye nedenleri yazılı olarak vermesi, kamu makamlarına bildirimde bulunması, işten çıkarmanın kamu makamlarına bildirildiği tarihten 30 gün sonra hüküm ifade etmesi hususlarına da yer verilmiştir.

Toplu İşçi Çıkarmayla İlgili

Yasal Düzenleme

1475 sayılı İş Kanunundaki toplu işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeye (Madde 24) göre 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenleme (Madde 29) daha ayrıntılı ve işçi lehine yeni hususlar içermektedir.

MADDE 29 - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

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

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Toplu İşçi Çıkarmada Süre[2]

Bir aylık süre takvim ayı olarak esas alınmamalı, son işçi çıkarma tarihinden geriye gidilerek hesaplanacak dönem dikkate alınmalıdır. Bu dönem içinde yasanın aradığı sayıda işçinin çıkartılması halinde toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanacaktır.

Yasada en az otuz gün önceden bildirim yapılması gerektiği ifade edilmiş, diğer ifadeyle 30 günü aşan süreden önceden de bildirim yapılabileceği kabul edilmiştir. Böylesi erkenden bildirim yapılırsa bildirim bölge müdürlüğüne ulaşmasından sonraki 30 uncu günde hüküm doğuracak, sonraki zamanda sözleşmelerin fesih edilecek ve fesih tarihi itibarıyla ihbar önelllerinin hesap edilmesi gerekecektir.

Toplu İşçi Çıkarmaya Dahil Olmayan İşten Çıkışlar

Yasaya göre toplu işçi çıkarmadaki sayı hesap edilirken nitelikleri itibarıyla en çok 30 iş günü süren "süreksiz işler"de çalıştırılan işçiler hesaba katılmamaktadır (Madde 10).

Yine deneme süresinde işten çıkartılan işçiler ve haklı sebeplerle iş sözleşmesi fesih edilenler de sayı hesabında dikkate alınmayacaktır (Madde 15, 25).

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

Tarafların anlaşmasıyla veya işçi tarafından yapılan fesihle sözleşmenin sona erdiği hallerdeki çıkışlar, istifa, emeklilik, ölüm nedeniyle işten çıkışlar da toplu işçi çıkarmadaki sayıya dahil edilmeyeceklerdir.

Toplu İşten Çıkarma Nedeni

İşverenin toplu işçi çıkarma yoluna gidebilmesi için işçi çıkarmayı gerektiren bir durumun, bir olgunun ortaya çıkması gerekir. Toplu işten çıkarma nedeni olarak yasada belirtilen "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda" hususları soyut ve çok

genel ifadelerdir. Bu ifadeler İş Yasasının 18 nci maddesiyle uyumlu olup geçerli bir nedene dayanarak işten çıkarmanın yapılması gerekir.

Toplu İşten Çıkarmada Esas Alınan Yer

Yasa toplu işçi çıkarmada işyerini esas almıştır. Birden çok işyerini kapsayan işletmeyi esas almamıştır. İşverenin birden fazla işyeri varsa, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı değil, her bir işyerindeki işçi sayısı ayrı ayrı değerlendirilecektir. Toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için öncelikle işyerinde en az 20 işçinin çalıştırılması gereklidir.

Sendika Temsilcisi İle Görüşme

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (29/4). İşyerinde sendika temsilcisi yoksa herhangi bir görüşme yapılmayacaktır. Kaynak alınan düzenlemelerde işverenin sendika temsilcisi ile değil işyeri temsilcisi ile görüşmesi düzenlenmiştir. Ancak geçerli düzenlemelerde işyeri temsilcisi kavramı yer almamaktadır. İşyeri sendika temsilcisinin olmadığı işyerlerinde, işveren böyle bir görüşmeyi yapmayacaktır. Görüşmeden bir anlaşmanın uzlaşmanın çıkması şartı aranmaz. Görüşmeden esas tarafların birbirlerine bilgi aktaracakları, görüşlerini açıklayacakları ortamın yaratılmasıdır. İşyeri sendika temsilcileriyle gerekiyorsa birden fazla oturum yapılabilir.

Toplu İşten Çıkarmadaki Fesih Tarihi

İşveren 30 gün önceden işçi çıkarma nedenlerini, işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin yer aldığı bir yazıyı ile (varsa) işyeri sendika temsilcisine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek zorundadır.

Yasadaki bu fıkra emredici olarak düzenlenmiştir.

30 günlük süre içinde işveren işçilerini çalıştırmasa bile işçiler ücrete hak kazanırlar. Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi[3] feshin geçerliliği bölge müdürlüğünün onayına bağlı olmadığını belirtmiştir. Yazı bölge müdürlüğüne ulaştığı andan 30 gün sonra işveren fesih bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek de sözleşmeleri sona erdirir. İşveren 30 günlük süre sona ermeden peşin ödeme yoluna gitse de fesih 30 günün sonunda hüküm ve sonuç doğurur.

İşçilerin 17 nci maddeye dayanılarak yapılacak iş sözleşmesi fesihlerindeki ihbar önellere, bölge müdürlüğüne 30 gün önce yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, 30 günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesi fesihlerinde uyulması gereken bildirim süreleri (ki İş Kanununda 2 ila 8 hafta arasında olduğu belirtilmiştir) bu 30 günlük süreden sonra başlayacaktır.

Prosedürün Önemi

İşverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur, düzenlemesi emredicidir. Çünkü otuz günden önceki bir tarihte bu bildirim hüküm doğurmayacağı yasa ifade edilmiştir. Aksine davranış feshi geçersiz kılar ve işçilerin işe iade davaları kabul edilir.

Yasada yer alan diğer prosedürlere uygun davranmama yani işyeri sendika temsilcilerine, Türkiye İş Kurumuna bildirmeme yalnızca idari apara cezasına bağlanmış yaptırımlardır. İş Kanununun 108 inci maddesi gereği sendikanın veya Türkiye İş Kurumunun bildirim yapılmadığına ilişkin ihbarı bölge müdürlüğüne yapması, bölge müdürlüğünün de yasa gereği idari para cezasıyla ilgili idari işlemi başlatması gerekmektedir.

Dava Açma Süresi

İş Kanununun 20 nci maddesinin ilk fıkrasına göre fesih bildirimının tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılmalıdır. İşçi burada fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla dava açacaktır. Yargıtay'ın toplu işten çıkarmalarla ilgili davaların bir ay içinde açılması gerektiği yönünde pek çok kararı [4] vardır.

Toplu işçi çıkartma usulüne uygun yapılmış olsa dahi işveren işe iadeyi veya buna uymazsa işe başlatmama tazminatını ödeme durumunda kalabilir. Yargıtay 2003 yılında verdiği bir kararında feshin en son çare olarak düşünülmesi gerektiğini belirtmiştir [5].

İşyerinin Faaliyetine Son Verilmesi

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı şekilde faaliyetine son verilmesi halinde işverenin durumu sadece en az 30 gün önceden bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlü tutmuş (29/6), işyeri sendika temsilcisine bildirim ve danışma zorunluluğu getirilmemiştir.

Toplu İşçi Çıkarmadan Sonra İşçi Alımı

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (29/6). Bu düzenleme eski iş kanunundaki (Madde 24) düzenlemeye göre esnekler. Zira yürürlükten kaldırılan düzenlemeye göre Kanunda belirtilen nedenlerle iş akdi sona eren "işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz." denilerek, işverenin yeni işçi almasını yasaklamıştı.

Çıkarılan işçiyi tercihen işe çağırmayan işverenle ilgili hukuki yaptırım düzenlemede yer almamaktadır. Yargıtay'a göre de, işçisini yeniden işe almayan işverene, herhangi bir hukuki yaptırım yoktur.

Prosedüre Aykırılığın Yaptırımı

İşveren toplu işçi çıkarma istediğini bildirmede geç de kalabilir ya da hiç de bildirmeyebilir. Bu durumda Yasanın 100 üncü maddesinde belirtilen her bir işçi için 403 TL'lik idari para cezası uygulanır.

Feshin sonuçları bakımından bildirimli fesihle ilgili düzenlemelerden doğan bütün haklar ve kıdem tazminatı toplu işten çıkarılan işçiler için de geçerlidir. Toplu çıkarılan işçilerden her biri tek başına dava açma hakkına sahiptir. İşçi çıkarmanın kanuna uygun olmadığı iddiasıyla dava açarsa ispat yükümlülüğü işverene aittir. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse işçinin bir ay içinde işe iadesi söz konusudur. İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılacak ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olacaktır, yani işçiye koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatı ödeyecektir.

Mahkeme işçinin işe iade kararını verirse işveren işçiyi tekrar işe başlatacak ya da işe başlatmadığı işçiye mahkemece hükmedilecek tutarda (en az 4 en fazla 8 aylık ücreti tutarında) tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca mahkeme kararın kesinleşmesine kadar işçinin boşta geçen süresi için ki bu en çok 4 aydır, ücret ve diğer haklarını da ödemek zorunda kalır. İş Yasasının 100 üncü maddesinden (kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 403 TL. lira para cezası verilir) başka bir ceza düzenlenmemiştir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.10.2003, E.2003/18090, K.2003/17878 sayılı kararında bölge çalışma müdürlüğüne bildirimde bulunulmamasından dolayı feshin hüküm doğurmayacağına karar vermiştir. Dolayısıyla 29 uncu maddedeki prosedüre aykırı olarak toplu işten çıkarmalarda fesih iptal edilebilir ve işçi işine geri dönebilir.

İş Güvencesi

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir

(29/son). Bu maddeler iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler olup, işçiler feshin geçersiz sayılıp işe iade edilmeleri için açtıkları davada ispat yükü işverende olmaktadır.

SONUÇ

Toplu işçi çıkarmadan söz edebilmek için işyerinde en az 20 işçinin çalışması ve bir aylık süre içinde en az 10 işçinin İş Kanununun 17 nci maddesine göre işine son verilmesi gerekmektedir. Önceki düzenlemeye oranla tarafların menfaatleri arasında denge kurması hususunda olumlu tepki alan toplu işçi çıkarmayla ilgili düzenleme, işyeri temsilciliğine yer vermemesi, işyerini baz alarak işletmeyi ölçüt almaması konularında ise eleştirilmektedir. Toplu işçi çıkarmayla ilgili olarak getirilen düzenlemelere uyulması zorunludur. Aksi davranışlar hem yapılan fesihleri geçersiz kılmakta hem de işverene ciddi mali yükler getirmektedir. Bireysel iş sözleşmelerinin fesihlerinde olduğu gibi toplu işten çıkarmayla ilgili fesihlerde de belli nedene dayanılması ayrıca yasada belirtilen prosedüre uyulması gerekmektedir. Yargıtay'ın işçi çıkarmaya en son çare olarak başvurulması gerektiği konusundaki kanaatini önemseyerek oldukça dikkatli ve şartların gereklerine uygun hareket edilmesi tavsiye edilir.

[1] Uluslar arası Çalışma Örgütünün 158 Sayılı "Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi" başlıklı sözleşmesi de vardır, bu sözleşmede de işten çıkarmadan önce işçi temsilcileriyle görüşmeyi, belli bir süreden önce kamu makamlarına bildirmeyi içeren genel ifadeler yer almaktadır. Türkiye bu sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır.

[2] Yasada iki ayrı süre ifade edilmektedir. Biri 30 gün, diğeri ise bir aydır. Bu iki kavram birbirine karıştırılmamalıdır. Süre 30 gün olarak verilmişse sürenin başladığı günden sonraki 30 uncu günün sonu, bir ay olarak verilmişse sürenin başladığı tarihi takip eden ayın aynı gününün sonu anlaşılmalıdır. Örneğin süre 23 Şubat 2009 tarihinde başlıyorsa 30 günlük sürenin son günü 24 Mart 2009, bir aylık sürenin son günü 23 Mart 2009 olacaktır.

[3] 26.01.2004, E.2004/1301, K. 2004/1155,

[4] 06/12/2004 gün ve 2004/9663 E. 2004/26125 K. , 06.12.2004 gün 2004/9663 E., 2004/26145 K.

[5] [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.07.2003 Tarih ve 2003/12442 Esas, 2003/13123 Karar sayılı kararı](#)