

## TOPLU İŞÇİ ÇIKARIMI İLE İLGİLİ USUL VE ESASLARIN İŞVERENLER İÇİN ÖNEMİ

Erol GÜNER \*

### I.GİRİŞ:

4857 sayılı İş Yasasının 29. Maddesinde toplu işçi çıkarma durumu düzenlenmiş ve işverenin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu işçi çıkarmak istemesi halinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcisine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması da zorunlu görülmüştür. Anılan maddeyle, **en az yirmi işçi çalıştıran işverenler için** geçerli olan toplu işçi çıkarmalar belli bir usule bağlanmış, uluslararası belgelerde yer aldığı biçimde belli bir süre önceden yazıyla ilgili kişi ve kurumlara bilgi verilmesi öngörülmüş; ayrıca bildirimde yer alacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği maddede açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre, toplu işçi çıkarma nedeniyle yapılacak fesihlerde belirli bir prosedürün (usulün) izlenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Yasasına göre toplu işçi çıkarımlarında mevzuata aykırı davranılması durumunda ciddi para cezaları söz konusudur. Makalemizde toplu işçi çıkarımı ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Yasası kapsamında değerlendirme yapılarak, işverenler açısından önemi ortaya konulacaktır.

### II. YASAL DÜZENLEME:

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sebebiyle toplu olarak işçi çıkarabilir. Ekonomik Nedenler; Ülkedeki genel ya da sektörel durum veya krizler, Teknolojik Nedenler; İşyerindeki teknolojik yenilikler ve bu yeniliğin getirdiği sermaye yoğun teknolojinin kullanılmaya başlanması, Yapısal Nedenler; İşyerinde yapılan işin yapısının daha az işçi çalıştırılan bir iş şeklinde değiştirilmesi, İşyerinin Gereği; İşyerinin fiziki olarak küçülmesi, İşin Gereği; İşyerinde yapılan işin çeşit yada miktar olarak daraltılması şeklinde ifade edilebilir.

Yasasında sayı olarak ölçüğü belirlenen işyerlerinde; ekonomik, teknolojik,

\* İş Baş Müfettişi, İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkanı

yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesi işveren tarafından 4857 sayılı İş Yasasının 17. maddesi uyarınca feshedilen işçi sayısı dikkate alınarak toplu işten çıkarmanın nedenleri ve ölçeğinin sınırı çizilmiştir. Toplu işçi çıkarımı 4857 sayılı İş Yasasının 29. Maddesinde düzenlenmiştir. Toplu işçi çıkarma başlıklı 29. Maddeye göre;

### “Toplu işçi çıkarma

**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 yapıyorsa, 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.”

Yasa hükümleri incelendiğinde; **Kanunda toplu işçi çıkarma için, ilgili birimlere bildirim yapılması ve belirli bir prosedürün** işletilmesi öngörülmüştür. Kanunda öngörülen toplu fesih prosedürüne aykırılık durumunda, ortaya ne tür hukuki sorunların çıkabileceği önem taşımaktadır.

4857 / 29. Madde de “**toplu işçi çıkarma**”<sup>1</sup> olarak düzenlenen durum, “işverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin iş sözleşmesini belli nedenlerle feshetmesi” anlamına gelmektedir. İşverenin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu, işyerinden kanunda belirtilen sayıda işçiyi bir aylık süre içerisinde çıkarması durumunda, “toplu işçi çıkarmadan” söz edilir.

### **Kanuni düzenlemeler bağlamında ortaya çıkan şartlar ve sonuçlar şu şekildedir:**

1- **Kanun toplu işçi çıkartılması ile ilgili bildirimlerin yazılı yapılmasını öngörmüştür.** Yapılacak olan bildirimlerde; İşçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları, işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması gerekmektedir.

2- **Toplu işçi çıkarmayı gerektiren bir durumun, bir olgunun ortaya çıkmasıdır.** Bu durum, ya “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereği” olarak işyerinin bir bölümünün kapatılması gibi durumlar şeklinde karşımıza çıkar. Ya da “işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi” biçiminde görünür.

3- **Toplu işçi çıkarma prosedürünün işletilmesi gerekli işlemlerin yapılması gerekir.** Söz konusu prosedür, toplu işçi çıkarmaya yol açan duruma göre iki şekilde işletilir. Eğer **işyerinin tümünden ve kesin kapanımı** suretiyle faaliyete son verildiği için işçi çıkarılacaksa, işverenin durumu en az 30 gün önceden sadece ilgili Bölge Müdürlüğü’ne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmesi ve işçi çıkarımının yaşanacağı işyerinde yazılı veya anons gibi sözlü olarak ilan etmesi gerekli ve yeterlidir. Şayet **ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işin veya işyerinin gereği olarak işçi çıkarılacaksa**, böyle bir halde işveren durumu, yine en az 30 gün önceden ilgili Bölge Müdürlüğü ile İŞKUR’a ve o işyerindeki işyeri sendika temsilcilerine **yazılı olarak** bildirmelidir. “**En az 30 gün önceden**” yapılacak bildirimlerde işçi çıkarmaların “ekonomik,

teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereğinden” kaynaklanan “sebepleri” de belirtilmek zorundadır. İşveren, otuz gün önceden bildirimde bulduktan sonra konu hakkında varsa işyeri sendika temsilcileriyle bir görüşme yapması gerekir. Bu bildirimde, çıkarılacak işçi sayısı ve çıkarmanın sebebi ile işten çıkarmanın ne zaman yapılacağı belirtilmesi zorunludur.

**Belli sürede belli sayıda işçinin işten çıkarılması şarttır. Toplu işçi çıkarımından söz edebilmek için işyerinde en az yirmi işçinin çalışması ve bir aylık süre içerisinde aynı anda veya farklı tarihlerde belli sayıda işçinin işine İşK.m.17’ye göre (bildirimli, süreli olarak) son verilmesi gerekir.** (İşyerinde çalışan işçi sayısı: a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin ). Aynı günde veya bir aylık süre içinde farklı tarihlerde çıkarılan işçi sayısı işyerinin büyüklüğü göz önünde tutularak kademeli olarak arttırılmıştır. Bir aylık süre takvim ayı değildir. Bir aylık süre son işçi çıkarma tarihinden itibaren geriye doğru bir ay gidilerek hesaplanan zaman dilimidir.

**Toplu işçi çıkarılan işyerinde işten çıkarma (fesih), işveren tarafından olmalı ve iş sözleşmesinin haklı feshi dışındaki yollarla yani İş Yasasının 17. maddesi uyarınca ya süreli fesih ya da peşin parayla fesih biçiminde gerçekleşmelidir.** 4857 sayılı İş Yasasının 10. Maddesi gereğince en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde istihdam edilen işçiler, aynı yasanın 15. Maddesine göre deneme süresi içinde işten çıkarılanlar, 25. Madde gereğince işten çıkarılanlar, tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesi sona erenler, işçi tarafından iş sözleşmesinin sona ermesi toplu işçi çıkarımının kapsamında olmayacaktır.

4- İşine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde belli sayıda işçinin işine son verilmesi halinde toplu işçi çıkarmadan bahsedileceği hüküm altına alınmıştır. Yasanın 17. maddesi yukarıda da belirttiğimiz üzere süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde uygulanmaktadır. Buradan hareketle **belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi ve yasanın 17. madde hükümlerinin uygulanmaması nedeni ile toplu işçi çıkarımdan söz edilemeyecek**, toplu iş çıkarma ile ilgili yasada belirtilen bildirim ve diğer yükümlülükleri uygulanmayacaktır.

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

6- **4857 sayılı İş Yasası’nın 29. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ça-**

**İşan işçi sayısı ile iş sözleşmesi feshedilen işçi sayılarının tespitinde; işverene tabi ve/veya işletme bünyesindeki toplam işçi sayılarının değil, toplu işçi çıkarımının yapıldığı her bir işyerinin münferiden değerlendirilmesi gerekir.** Toplam işçi sayısına, sadece o işyerinin hukuken işçileri sayılan kişiler dahildir; yoksa ödünç alınan işçi yahut işçi niteliği taşımayan personelin bu sayıya katılması mümkün değildir. Çünkü, bölge müdürlüğüne yapılacak bildirim işyerinin ilgili olduğu bölge müdürlüğüyle sınırlanmış olması, Kanunda açıkça “işyerinde” çalışan işçi sayısından söz edilmesi de toplu işçi çıkarmada sadece işyerinin esas alındığını ortaya koymaktadır. Bu açıdan, bir işverenin aynı işkolunda bulunan işyerleri bir bütün olarak tek bir işyeri gibi ele alınmaz. Toplu işçi çıkarmadaki sayıya, 4857 / 15. Maddesinde düzenlenen deneme süresi içinde iş sözleşmeleri sona erdirilen işçiler de dahil edilmezler.

7- İşverenin çıkaracağı işçilere karşı yönelteceği önelli veya önele ilişkin ücreti peşin ödeyerek fesih bildirimini, ancak toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğurmaktadır. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağından, görüşmelerin de bu süre içinde tamamlanmasında yarar vardır. Aksi takdirde görüşmenin bir anlamı ve mantığı kalmayacaktır. İşveren ile işyeri sendika temsilcileri arasındaki toplantı “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi’nin 13. maddesinin birinci fıkrasında da belirtildiği gibi, bir **bilgi verme ve danışma toplantısıdır**. Avrupa Birliği üyesi ülke hukuklarında, toplu işçi çıkarmada işçi temsilcilerine bilgi verme ve görüşmeye özel bir önem verilmiş; işverenin bir “sosyal plan” hazırlaması zorunlu tutulmuştur.

8- Toplu işçi çıkarımında fesih bildirimleri, bölge çalışma müdürlüğüne bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğurmaktadır. Fesih bildirimlerinin toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı kuralı, esasında tamamen işverenin süresi içinde bu bildirim yapmasını sağlamaya yönelik bir düzenlemedir. Kanunda “en az otuz gün önce” denildiğine göre, otuz günden daha önce örneğin 45 gün önce toplu işçi çıkarma bildiriminde bulunulabilecek; fesih bildirimleri ise, bölge müdürlüğüne yapılan bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağından, bildirilen fesih tarihinden 15 gün önce fesih bildirimleri hüküm doğurmuş olacaktır. Böyle bir durumda, Kanun koyucunun fesih bildirimlerinin hüküm doğuracağı hükmü ile kastettiği amaç, sözleşmelerin sona ermesi değil, ancak o tarihten itibaren yapılacak fesihlerin geçerli olabileceği hususudur. Uygu-

lamada 4857/ 17. Maddesine göre işverence yapılan fesihlerde, feshin önel verilerek veya önele ilişkin ücreti peşin ödenerek düzenleme yapılmasına göre işçilerin çıkış tarihleri belirlenmekte, bu tarihler bir aylık süre içinde belirtilen sayı kadar işçi çıkarımını oluşturuyorsa ilk işçi çıkış tarihinden 30 gün önce ilgili kurumlara bildirimler yapılmaktadır.

9- Fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge çalışma müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağını âmir hükmü karşısında, toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne geç bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi gibi bildirim yükümlülüğüne aykırılık durumunda iki tür yaptırımla karşı karşıya kalınacaktır. Bu yaptırımlardan ilki, bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işveren veya vekiline idari para cezası verilmesini öngören idari yaptırımdır. İkincisi ise hukuki yaptırım olup, bizzat söz konusu düzenleme bunu hukuki açıdan hükümsüz (geçersiz) saymaktadır. Yargıtay ise, bu tür prosedüre aykırılık hallerinde kanunun idari yaptırım öngördüğünü belirtmekte; hukuki yaptırım konusunda ise farklı kararlar vermektedir. Bir kararında isabetli olarak, bölge müdürlüğüne bildirim yapılmasının hukuki yaptırımının geçersizlik (hükümsüzlük) olduğunu belirtmiş iken, sonraki kararlarında bu içtihadından dönerek, kanunda ilgili maddeye aykırılık durumunda idari yaptırım öngörüldüğünü dolayısıyla yaptırımın sadece bundan ibaret olduğunu ifade etmiştir. Kanaatimce de idari yaptırımı uygulamak yeterlidir.

10- İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olan işten çıkarılan işçileri tercihen işe çağırmakla yükümlüdür.

11- 4857 sayılı Yasa'nın 29. maddesinde belirtilen hükümlere aykırı olarak işçi çıkararak işveren veya vekili hakkında aynı Yasa'nın 100. maddesi gereğince her işçi için idari para cezası uygulanmaktadır. 01.01.2014 tarihinden itibaren uygulanan idari para cezası miktarı yasa hükmüne aykırı olarak çıkarılan her işçi için 504 TL. dir. Bu tutar, 01.01.2015 tarihinden itibaren yeniden değerlendirme oranında artacaktır.

12- 665 sayılı KHK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri kapatılmış, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri oluşturulmuştur. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Yasasının 29. Maddesinde belirtilen bildirimlerin işyerinin bulunduğu ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve işyeri sendika temsilcisine (**işyerinin tamamen ve kesin kapanımı** halinde gerek yoktur.) yapılması yeterli olacaktır.

13- Deniz ve Basın İş Yasasında toplu işçi çıkarımı ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır.

### III. SONUÇ:

4857 / 29. Madde de “**toplu işçi çıkarma**”<sup>1</sup> olarak düzenlenen durum, “işverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin iş sözleşmesini belli nedenlerle feshetmesi” anlamına gelmektedir. İşverenin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu, işyerinden kanunda belirtilen sayıda işçiyi bir aylık süre içerisinde belirtilen nedenle (4857 / 17. Md.) çıkarması durumunda, “toplu işçi çıkarmadan” söz edilir. **En az yirmi işçi çalıştıran işverenler için** geçerli olan toplu işçi çıkarma belirli bir usule bağlanmıştır.

Toplu işçi çıkarımıyla ilgili usul ve esaslar 4857 sayılı İş Yasasının 29. Maddesinde düzenlenmiştir. İşverenler olarak belirtilen usul ve esaslara göre toplu işçi çıkarımının yapılması, usul ve esaslara aykırı hareket edilmesi halinde önemli bir idari para cezası ile karşı karşıya kalınacağı bilinmesi yerinde olacaktır.

### KAYNAKÇA

T.C. Yasalar (10.06.2003). **4857 sayılı iş kanunu**. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)