

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KOŞULLARI

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesi toplu işçi çıkarma olgusuna neden olabilecek halleri örnekleme yöntemiyle saymış, bu nedenlerin işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu ortaya çıkması gerektiğini belirtmiştir. Toplu işçi çıkarmanın iş barışına olası etkilerini azaltmak isteyen İş Kanunu, işverenlere bazı yükümlülükler getirmiştir. Yasal düzenleme gereği o işyerinde çalışan sayısı en az 20 olmalıdır. 20'den az işçi çalışan işlerde toplu işçi çıkarma hükmü uygulanmayacaktır. 29'uncu madde hükmü gereği; 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 işine 17'nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır.

Anahtar Sözcükler: İşçi – İşveren – Fesih – Fesih Hakkı – İşçi Azaltımı – İşçi Sayısı – İş Kurumu – Toplu İşçi Çıkarımı

1. GİRİŞ

Toplu işçi çıkarma; 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesinde düzenlenmiş, bir işlem sürecini tanımlayan iş sözleşmesi fesih türüdür. İşverenler ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri ile işyerinde işçi azaltımına gidecekse bunu toplu işçi çıkarma ile yapabilirler. Bu fesihte en az 30 gün önceden İş Kurumuna ve varsa işyeri sendika temsilcisine bildirim şarttır. İş sözleşmesini fesih hakkı; hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesinde, işçinin önelli fesih bildirimine ise aynı Kanunun 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, kanaatimce istifa olarak değerlendirilmelidir.

* İş Başmüfettişi

2. FESİH VE FESİH HAKKI

Devam etmekte olan bir hukuki ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabilmeye yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Fesih bildiriminde fesih sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. **İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesinde, önelli** fesih bildirimini ise 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda işçinin istifasına yönelik özel bir düzenleme yoktur. İstifa, İş Kanunu'nun, 24 ve 25'inci maddesinde düzenlenen işçi ile işverene derhal fesih hakkı veren sebeplerden niteliği itibarıyla farklıdır. İşçinin, el yazısı ile yazıp işveren verdiği ve haklı bir nedenle ayrıldığı belirtilen dilekçe uygulamada istifa dilekçesi olarak işlem görmektedir. Sözlü istifa ve buna ilişkin tutanağın istifa dilekçesi olmayacağı Yargıtay kararlarında belirtilmiştir.

2.1. Fesih Bildirimi

Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 109'uncu maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimini yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanunun 21'inci maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen, işverenin haklı nedenle derhal feshinde ise yazılı şekil şartı aranmamaktadır. Yargıtay¹ kararında da belirtildiği üzere; fesih bildirimini yazılı yapılması ve toplu çıkarımlarda dahi kişiye özgü ve yazılı olması zorunludur. Haklı fesih halleri hariç fesih bildirimini yazılı yapılmaması feshi başlı başına geçersiz kılar.

¹ Yargıtay 9.HD-E:2016/433-K:2016/20907-T:28.11.2016

2.2. Süreli Fesih

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

2.3. İşçinin Fesih Hakkı

İşçiye fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeye göre;

- İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması,
- İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirilmesi, kışkırtıp, sürüklemesi, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması,

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması,
- İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartlarının uygulanmaması, gibi durumlarda işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir.

2.4. İşverenin Fesih Hakkı

İşverene fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri İş Kanunu'nun, 25'nci maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeye göre;

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması, gibi durumlarda işveren iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir.

3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Toplu işçi çıkarımı iş hukukunun önemli kavramlarından birini oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında feshin son çare olması ilkesinin de bir fayda sağlayamadığı durumlarda işverenler toplu işçi çıkarımı ile belirli sayıda işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirebilmektedir. Toplu işçi çıkarma iş ilişkileri açısından özellikli bir durum olması sebebiyle İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesinde özel olarak düzenlenmiştir.

3.1. Toplu İşçi Çıkarmanın Nedenleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesinin işleyebilmesi için belirli nedenler altında işçi çıkarmaya gidilmesi gerekir. Kanunun 29'uncu maddesi "...işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde..." hükmü ile örnekleme yoluyla toplu işçi çıkarma sayılan hallerini saymıştır. İşyerinin ekonomik olarak darboğaza girmesi, işin görülmesi için ihtiyaç duyulan istihdam sayısının işe teknoloji ile azalması, işyerinin organizasyonel yapısının değişmesi başta olmak üzere işçi çıkartılmasını objektif ölçülerle haklı kılan nedenler toplu işçi çıkarmada oluşabilecek ana nedenleri oluşturur. Yasal düzenleme gereği işverenler; amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararları, yönetim hakkı kapsamında alabilirler. Diğer bir ifadeyle işverenler talep daralması, teknolojik nedenlerle işletmesel bir karar alabilecekler ve toplu işçi çıkarmaya gidebileceklerdir. Ekonomik durgunluktan dolayı iş hacminde daralma, satışlarda ve üretimde de düşüşler nedeni ile tedbir olarak istihdam azaltılması ve bu nedenle işçi çıkarılması kararı yönetsel bir işveren kararıdır. İşyerinde ekonomik durgunluk nedeni ile talep daralması ve üretim miktarının azalması nedeni ile vardiya sayısının düşürülmesi sonucu toplu işçi çıkarma kararı alındığı takdirde bu işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. İşverenin çeşitli

nedenlerle iş organizasyonunda değişikliğe gitmesi, sistemini değiştirmesi, başka yere taşınması gerekliliği yapısal bir nedendir. Yargıtay(Yargıtay 9.HD-E:2004/22472-K:2004/23187-T:14.10.2004) bir kararında; işverenin, yeniden yapılanmaya ilişkin işletme gereği olarak, temizlik, kalorifer yakımı, bahçe bakımı gibi yardımcı işleri alt işverene devretme kararı alıp işçilerin iş sözleşmelerini işçilik haklarını ödeyerek feshetmesi geçerli bir neden olup toplu işçi çıkarma hükümlerini iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engelleme amacıyla kullandığı sonucuna varılamaz diyerek işverenin muvazaa hariç alt işverene işin bir kısmını devretmesi halinde toplu işçi çıkarmaya gitmesi halinde feshi hukuki bulmuştur.

3.2. Toplu İşçi Çıkarmada İşçi Sayısı

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesi belirli bir oranda işçinin iş sözleşmesinin feshini toplu işçi çıkarma saymıştır. Yasal düzenleme gereği o işyerinde çalışan sayısı en az 20 olmalıdır. 20'den az işçi çalışan işlerde toplu işçi çıkarma hükmü uygulanmayacaktır. 29'uncu madde hükmü gereği; 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 işine 17'nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır. Toplu işçi çıkarmada çalışan işçi sayısının tespitinde aynı işverenliğe bağlı olsa bile her işyeri bağımsız bir işyeri olarak dikkate alınacaktır. Örneğin İstanbul merkezli bir tekstil firmasının her bir şubesi ayrı ayrı işveren olarak kabul edilecek işçi sayısı buna göre hesaplanacaktır.

3.3. Toplu İşçi Çıkarmada Bildirim

Bildirimlere ilişkin düzenlemenin amacı, toplu işçi çıkarmanın sosyal etkilerini hafifletmektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesi işverenlere bazı yükümlülükler getirmiştir. İşverenler toplu olarak işçi çıkarmadan bu durumu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Bildirim bilgilendirme amaçlıdır ve herhangi bir onaya bağlı değildir. Örneğin İstanbul merkezli bir şirket Ankara şubesine ilişkin toplu işçi çıkarma hususunu, şirket merkezinin bulunduğu İstanbul ili Çalışma ve İş Kurumu il /merkez müdürlüğüne verebilir. İşverenler toplu işçi çıkarma isteğini o işyerinde yetkili sendikaya ve varsa işyeri sendika temsilcisine de toplu işçi çıkarma hususunu en az 30 gün önceden bir yazı ile bildirmek

zorundadır. İşyerinde birden fazla sendika var ise bu bildirim bütün sendika temsilcilerine de bildirilmelidir.

3.4. Toplu İşçi Çıkarma Usullerine Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 100'üncü maddesi “Bu Kanunun 29'uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için (2021 yılı için 1.145 TL) Türk Lirası idari para cezası verilir” hükmü gereği, çıkarılacak işçi sayısı ile bildirim sürelerine uyulmaması halinde yetkili İş Müfettişleri tarafından işverenlere idari para cezası uygulanacaktır. Uygulamada işverenlerin toplu işçi çıkarımını Sosyal Güvenlik Kurumuna “toplu işçi çıkarımı – 15 işten çıkış kodu” bildirdikleri ancak İş Kurumuna bildirimde bulunmadıkları görülmektedir. Bu durumda da iş sözleşmesi son bulan işçi sayısı en az 20 ise işverenlere idari para cezası uygulanacaktır. Burada önemli olan İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesinin düzenlediği şekilde toplu işçi çıkarmanın niteliğine uyulup uyulmadığıdır.

3.5. Toplu İşçi Çıkarma Sonucu İşçileri İşe Geri Alma

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesi “...işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır...” hükmü gereği işverenler toplu işçi çıkarma yoluna gittikten altı ay içinde işleri düzeldiyse ve yeniden aynı nitelikte bir işçi alacaksa çıkarttıkları işçileri geri almak zorundadırlar. Diğer bir ifadeyle işverenler çıkardıkları işçilere bildirim yapmak ve işe geldiklerine işe almak zorundadırlar. Burada amaçlanan işverenin aynı iş ve nitelikte işçinin tekrar geri işine dönmesidir. Bu kurala uyulmaması durumunda da idari para cezası uygulanabilecektir. Altı aylık süre iş sözleşmeleri bildirim süresine göre feshedilen işçiler için ayrı ayrı işleyecektir.

3.6. Toplu İşçi Çıkarma Sayılmayan Haller

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesi “...mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz...” hükmü gereği mevsim ve kampanya işinde çalışan işçilerin mevsim veya kampanya işinden kaynaklanan nedenlerle işten çıkarılmalarında toplu işten çıkarılma hükümleri uygulanmayacaktır. Ancak, mevsim veya

kampanya işinden kaynaklanan nedenler dışında işlerine son veriliyorsa, işten çıkarmalar halinde toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanacaktır. Toplu iş çıkarımında işçi sayısı hesabına; deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışıp denem süresinin sona ermesiyle iş sözleşmeleri feshedilenler, ödünç olarak çalıştırılanlar, belirli iş sözleşmesiyle çalışıp iş sözleşmesi toplu işçi çıkarımına denk gelenler dahil edilmeyecektir.

4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesinde yer alan toplu işçi çıkarımı düzenlemesi belli şartların varlığı halinde hukuki anlam kazanacaktır. Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uyumlu olarak düzenlenen toplu işçi çıkarma olgusu; işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu istihdam ettiği işçi sayısını azaltmaya karar verdiğinde gerçekleşmektedir. Toplu işçi çıkarma 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 17'nci maddesi gereğince yapılan bir süreli fesihdir. İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesi toplu işçi çıkarma olgusuna neden olabilecek halleri örnekleme yöntemiyle saymış, bu nedenlerin işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu ortaya çıkması gerektiğini belirtmiştir. Toplu işçi çıkarmanın iş barışına olası etkilerini azaltmak isteyen İş Kanunu, işverenlere bazı yükümlülükler getirmiştir. İşverenler toplu olarak işçi çıkarmadan bu durumu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Yasa hükmü gereği; ilk olarak toplu işçi çıkarmanın nedenine bakılacak, daha sonra toplu işçi çıkarma yapacak işverenin bunu önceden iş kurumuna bildirimine ilişkin süreye uyup uymadığına bakılacak ve toplu işçi çıkartılacaksa bunun sayısına bir bütün bakılarak işlem gerçekleşmiş olacaktır. İşletme, işyeri ve işin gerekleri dışında, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılan fesihler toplu işçi çıkarma olarak sayılmayacaktır. İş Kanunu'nun, 29'uncu maddesinde yer alan düzenlemeye aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline aynı Kanununun 100'üncü maddesi gereği işten çıkardığı her işçi için 2021 yıl için 1.145 TL idari para cezası yetkili İş Müfettişleri tarafından uygulanacaktır.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Ankara : Resmi Gazete (Sayı: 25134)

Özdemir, C. S. (2018). İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi . [y.y.] : Adalet Yayınevi

Yargıtay 9.HD-E:2004/22472-K:2004/23187-T:14.10.2004

Yargıtay 9.HD-E:2016/433-K:2016/20907-T:28.11.2016