

e - akademi

HUKUK, EKONOMİ VE SİYASAL BİLİMLER AYLIK İNTERNET DERGİSİ

NİSAN 2005-SAYI 38

Makale:

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA PROSEDÜRÜNE AYKIRILIK

Yrd. Doç.Dr. Murat ŞEN*

I. GİRİŞ

Parg 1. 4857 sayılı yeni İş Kanunumuzun[1] 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.

Parg 2. 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, artık bireysel fesihlerde olduğu gibi, toplu işçi çıkarma nedeniyle yapılacak fesihlerde de belli bir nedene dayanılması ve belirli bir prosedürün (usulün) izlenmesi gerekmektedir[2].

Parg 3. 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 ve bunlara ilişkin çözüm yolunun neler olabileceği hususu önem taşımaktadır. Bu nedenle konunun ayrıntılı bir şekilde ele alınmasında yarar vardır. Örneğin, İş Kanununun 29. maddesinin beşinci fıkrasında, fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı esasına yer vermiştir. Bu çerçevede, kanunda belirtilen bu kuruma bildirim hiç yapılmamış veya geç yapılmış ise ne tür hukuki sorunların ortaya çıkabileceği ile işyeri sendika temsilcisine veya Türkiye İş Kurumuna bildirim yapılmaması veya bildirim kanundaki prosedür çerçevesinde olmaması durumunda bunun bir hukuki yaptırımının olup olmadığı hususunun da açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Parg 4. Çalışmamızda bu ve bunun gibi 29. maddede öngörülen toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık durumları ile bunlara bağlanan sonuçlar, öğretilerdeki görüşler ile yargı kararları çerçevesinde ve yeri geldiğinde de Avrupa Birliğine üye ülke hukuklarından örnekler verilerek ele alınacaktır.

II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAVRAMI VE ŞARTLARI

Parg 5. İşK.m.29’da “**toplular işçiler çıkarma**”[3] olarak düzenlenen durum, “işverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin iş sözleşmesini belli nedenlerle feshetmesi” anlamına gelir[4]. İşverenin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu, işyerinden en az on ve daha fazla işçiyi bir aylık süre içerisinde çıkarılması durumunda, “toplular işçiler çıkarma”dan söz edilir.

Parg 6. Toplu işçiler çıkarmadan söz edilebilmesi için birtakım şartların gerçekleşmesi gerekir.

Parg 7. Bunlardan ilki, **toplular işçiler çıkarma nedenlerini** açıklayan toplular işçiler çıkarmayı gerektiren bir durumun, bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Bu durum, ya “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereği”[5] olarak **işyerinin bir bölümünün kapatılması** veya otomasyona geçilmesi gibi durumlar şeklinde karşımıza çıkar (İşK.m. 29/I) ya da “**işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi**” (İşK.m. 29/VI) biçiminde görünür[6].

Parg 8. Sonra, **toplular işçiler çıkarma prosedürünün işletilmesi** yani **işverenin toplular işçiler çıkarma eğilimi taşıması ve bunun için gerekli işlemleri yapması gerekir**. Toplu işçiler çıkarmayı gerektiren durumlardan biriyle karşılaşan işveren ilk planda işçiler çıkarmayı düşünmeyebilir. Bu yüzden, toplular işçiler çıkarmanın gündeme gelebilmesi için, işverenin toplular işçiler çıkarma eğilimi taşıması ve bunun için gerekli olan prosedürü işletmesi şarttır. Söz konusu prosedür, toplular işçiler çıkarmaya yol açan duruma göre iki şekilde işletilir. Eğer **işyerinin tümünden ve kesin kapatımı** suretiyle faaliyete son verildiği için işçiler çıkarılacaksa, işverenin durumu en az 30 gün önceden sadece ilgili Bölge Müdürlüğü’ne ve Türkiye İş Kurumuna (İşkur’a) bildirmesi ve işçiler 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 işçiler 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 de işçiler çıkarmaların “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereğinden” kaynaklanan “sebepleri” de belirtilmek zorundadır. İşveren, otuz gün önceden bildirimde bulunduktan sonra konu hakkında işyeri sendika temsilcileriyle bir görüşme yapmak zorundadır (İşK. m.29/IV). Bu bildirimde, çıkarılacak işçiler sayısı ve çıkarmanın sebebi ile işten çıkarmanın ne zaman yapılacağını belirtmesi zorunludur (İşK.m. 29/III).

Parg 9. Nihayet, bildirimden itibaren **belli sürede belli sayıda işçinin işten çıkarılması** şarttır[7]. İlgili kişi ve kurumlara bildirim koşulunun gerçekleşmesinden sonra “**bir aylık süre içerisinde**” aynı veya farklı tarihlerde, Kanunda belirtilen sayıda işçinin işveren tarafından İşK.m. 17 uyarınca işten çıkarılması (feshi ihbar suretiyle sözleşmelerinin feshedilmesi) da zorunludur. Ne kadar işçiler çıkarıldığında bunun toplular işçiler çıkarma sayılacağı, o işyerindeki

toplam işçi sayısına oranla tespit edilir. İşyerindeki işçi sayısı; 20-100 arasında ise en az 10 işçinin; 101-300 arasındaysa en az bunun %10'u oranında işçinin; 301 ve daha fazlaysa da en az 30 işçinin, işten çıkarılması şarttır (İşK.m.29/II)[8]. Görüldüğü gibi, aynı günde veya bir aylık süre içinde farklı tarihlerde çıkarılan işçi sayısı işyerinin büyüklüğü göz önünde tutularak kademeli olarak arttırılmıştır.

Parg 10. Kanunda belirtilen asgari sayı olan **ondan az işçinin çıkarılması, toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmez**. Başka bir deyişle, toplu işçi çıkarımından söz edebilmek için işyerinde en az yirmi işçinin çalışması ve bir aylık süre içerisinde aynı anda veya farklı tarihlerde en az on işçinin işine İşK.m.17'ye göre (bildirimli, süreli olarak) son verilmesi gerekir.

Parg 11. Burada, otuz gün önceden ilgili kişi ve kurumlara bildirmek ve bir aylık süre içinde belli sayıda işçinin işten çıkarılması olmak üzere iki ayrı süre söz konusudur. Yasanın aradığı koşul, bir ay içinde işçileri işten çıkarmak durumunda kalacak olan veya buna karar veren işverenin bunu en az 30 gün önceden bildirmesidir. Yani işveren böyle bir karar verdiğinde bu işçileri hemen çıkaramayacak; bunları çıkarabilmek için belirli bir prosedüre göre hareket edecektir. Aksi halde yasaya aykırı bir fesih yapmış olacaktır. Buna göre işverenin toplu işçi çıkarma kararını uygulayabileceği bir aylık süre ancak toplu işçi çıkarma prosedüründe öngörülen süreler dolduktan sonra işlemeye başlayacaktır[9]. Örneğin, 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde 29. maddedeki nedenlerle 1 Mart 2005 ile 1 Nisan 2005 tarihleri arasında en az on işçinin işine bildirimli olarak son verilecekse, işverenin durumu ilgili yerlere 1 Mart 2005 tarihinden en az 30 gün önce yani 28 Ocak 2005 tarihi itibarıyla bildirmesi gerekecektir. Toplu işçi çıkarmanın prosedürüne uyulup uyulmadığının bu çerçevede araştırılması gerekir[10].

Parg 12. Belirtelim ki, maddede sözü edilen 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 alınamaz[11]. Toplu işçi çıkarmadaki sayıya, İşK.m.15'de düzenlenen deneme süresi içinde iş sözleşmeleri sona erdirilen işçiler de dahil edilmezler[12]. Ancak mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (İşK.m.29/VII).

Parg 13. Ayrıca, toplu işçi çıkarılan işyerinde işten çıkarma (fesih), işveren tarafından olmalı ve iş sözleşmesinin haklı feshi dışındaki yollarla yani İş K.m.17 uyarınca ya süreli fesih ya da peşin parayla fesih biçiminde gerçekleşmelidir (İşK.m.29/II). Dolayısıyla, tarafların anlaşmasıyla veya işçi tarafından yapılan fesihle ya da işveren tarafından haklı nedenle fesihle sözleşmenin sona ermesi halinde toplu işçi çıkarmadan söz edilemez.

III. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA PROSEDÜRÜ

Parg 14. 29. maddede, toplu işçi çıkarma isteğinin ilgili bölge çalışma müdürlüğüne, İşkur'a ve varsa işyeri sendika temsilcilerine bildirilmesinden ve sendika temsilcileriyle görüşme yapılmasından son ettiğine göre, prosedürün bildirim yükümlülüğü ve görüşme yükümlülüğü şeklinde iki ayağının bulunduğu ortadadır.

A. Bildirim ve Görüşme Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Prosedür

Parg 15. Bildirim yükümlülükleri, toplu işçi çıkarma sürecinin en önemli safhasıdır. Yasa gereği işveren, toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Bildirimde, işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları[13] ile işe son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Parg 16. İşK.m.29/I'de, işverenin “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 bildir**”mesinden söz edilmesi işverenin bildirim yükümlülüğü altında olduğunu ortaya koymaktadır[14]. Başka bir anlatımla, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bu kararını Kanunda belirtilen ilgili kuruluş ve kişilere bildirme ve görüşme yapma yükümlülüğü altına girmektedir.

Parg 17. Bu yükümlülük çerçevesinde yasada toplu işçi çıkarma halinde nasıl bir prosedürün izlenmesi gerektiği de açıklanmıştır. Buna göre, bildirim yükümlülüğü ve izlenmesi gereken prosedür, toplu işçi çıkarmanın türüne yani işyerinin tümünden kapatılmasına veya ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işin veya işyerinin gereği olarak toplu işçi çıkarılmasına göre birtakım farklılıklar göstermektedir.

1. İşyerinin Tümünden ve Kesin Kapatımı Suretiyle Toplu İşçi Çıkarılması Durumunda Bildirim Yükümlülüğü

Parg 18. İşK.m.29/VI'ya göre, “**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”. Örneğin, 20 işçinin çalıştığı bir işyerinde işveren 1 Mart 2005 tarihinde faaliyete son vererek işyerini tümünden kapatacaksa, bu durum tüm işçilerin yani 20 işçinin de işten çıkarılması sonucunu doğuracağı için, en az otuz gün önceden (örnekte 28 Ocak 2005 tarihinde) ilgili yerlere bildirmeli ve işyerinde ilan etmelidir.

Parg 19. Şu halde, işyeri tümünden ve kesin olarak kapatılıp faaliyete son verilecekse, işveren sadece durumu yani işyerinin tümünden kapatılacağını ilgili bölge çalışma müdürlüğü ile İşkur'a bildirecektir. Bu nedenle, işçilerin çıkarılmasının önlenmesi veya işçi sayısının azaltılması gibi hususların konuşulmasına gerek görülmediği için **sendika temsilcilerine bildirim ve onlarla görüşme yapmak yükümlülüğüne (görüşme ve danışma prosedürüne)** isabetli olarak yer **verilmemiştir**[15]. Bildirim sadece en az otuz gün önceden **ilgili Bölge Müdürlüğü ile İşkur'a** yapılacaktır[16]. Burada bildirim yazılı yapılmasından açıkça söz edilmemesine rağmen, ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmenin yazılı

olarak yapılacağı ortadadır. Tümüyle kapatılacak ve işçi çıkarımı yaşanacak olan işyerinde ise sadece **ilan yükümlülüğü** vardır. Bu ilan (duyuru), yazılı olarak yapılabileceği gibi anons gibi sözlü olarak da yerine getirilebilir[17].

2.Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri İşletme, İşyeri veya İşin Gereği Olarak Toplu İşçi Çıkarılması Durumunda Bildirim ve Görüşme Yükümlülüğü

Parg 20. İşK.m. 29/I'e göre, "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". Şu halde, Kanunda sözü edilen geçerli nedenlerle (ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işin, işyerinin veya işletmenin gereği olarak) toplu işçi çıkarılacaksa, işveren durumu, yine **en az 30 gün önceden ilgili bölge çalışma müdürlüğü ile İşkur'a ve o işyerindeki işyeri sendika temsilcilerine yazılı olarak** bildirmelidir. Bu bildirimde, işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin de bulunması zorunludur (İşK.m.29/III).

Parg 21. Örneğin, 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde 1 Mart 2005 tarihinden 1 Nisan 2005 tarihine kadar en az 10 işçinin işine bildirimli olarak son verilecekse, bu durum işverence en az otuz gün önceden yani 28 Ocak 2005 tarihi itibarıyla ilgili bölge çalışma müdürlüğüne, işyerinin bulunduğu yerdeki İşkur'a ve o işyerindeki işyeri sendika temsilcilerine yazılı olarak bildirilmesi gerekecektir.

Parg 22. İşveren, otuz gün önceden **işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirimde bulunduktan sonra** konu hakkında **işyeri sendika temsilcileriyle[18] bir görüşme yapmak** zorundadır. Eğer işyerinde işyeri sendika temsilcileri yoksa buna ilişkin bildirim yükümü de bulunmamakta, bunun yerine işçilere bildirim yapılması gerekmemektedir[19]. İşyeri sendika temsilcisi ile yapılacak görüşmeler otuz gün içerisinde tamamlanmak zorunda olduğu için, işyeri sendika temsilcilerinin bildirimden sonraki kısa bir süre içinde, örneğin 6 işgünü içinde toplantıya çağırılması yararlı olacaktır[20].

Parg 23. İşyeri sendika temsilcilerine yapılacak bildirim amacını, temsilcilerle işveren arasında görüşmeler yapılarak işten çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi olarak açıkça hükme bağlanmıştır[21]. Şu halde işyeri sendika temsilcisi ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Örneğin, işçilerden bir kısmının aynı işyerinde başka bir bölüme yerleştirilmesi veya aynı işverene ait olan ve işçi ihtiyacı bulunan başka bir işyerine nakli ya da işçi grupları arasında hangi işçinin çıkarılacağına tespitinde göz önünde bulundurulacak yaş veya emeklilik gibi hususların dikkate alınması gibi hususlar görüşmelerde ele alınacak konulardandır[22].

Parg 24. İşyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşme, kanunda "görüşmeler"den söz edildiği için bir defa ile sınırlı değildir, gerekiyorsa birkaç oturumda yapılması mümkündür. Ancak görüşmelerin toplu işçi çıkarmanın biteceği tarihe kadar tamamlanması bundan beklenen

amacın gerçekleşmesi yönünden önemlidir. Bu görüşmelerin amacına ulaşabilmesi, işyeri sendika temsilcisinin önerilerinin doyuruculuğuna ve işverenin anlayışına bağlıdır.

- Parg 25. 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. Zira, bölge müdürlüğüne ve İşkur'a yapılan bildirim temsilcilere yapılan bildirim ile aynı zamanda yapıldığından, temsilcilerle sürdürülen “toplular çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması” yolundaki görüşmelerin otuz gün içinde bitirilememesi halinde, bazı işçilerin “kesinleşmemiş” fesih bildirimleri dahi “hüküm doğurmaya” başlayabilecektir[23].
- Parg 26. İşyeri sendika temsilcileriyle görüşmelerin sonucu ne olursa olsun, bu, gerçekleştirilmesi gereken bir aşamadır ve görüşmelerin sonunda geçerliliği herhangi bir şekilde bağlı olmayan ve toplantının yapıldığını gösteren bir tutanak (belge) düzenlenir; fesihler de yine bölge çalışma müdürlüğüne bildirildiği tarihten otuz gün sonra hüküm doğurur[24]. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir tutanağın düzenleneceği (İşK.m.29/IV c. 2) dışında başkaca herhangi bir hükme yer verilmemiş ve bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu niteliğiyle toplantıdan bir kararın çıkması veya düzenlenecek belgenin bir nüshasının bölge çalışma müdürlüğüne veya Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi veya yetkili makama verilmesi gibi bir zorunluluk da söz konusu değildir[25].
- Parg 27. Şu halde, işveren ile işyeri sendika temsilcileri arasındaki toplantı “Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”nin 13. maddesinin birinci fıkrasında da belirtildiği gibi, bir **bilgi verme** ve **danışma toplantısıdır**[26].
- Parg 28. Avrupa Birliği üyesi ülke hukuklarında, toplu işçi çıkarmada işçi temsilcilerine bilgi verme ve görüşmeye özel bir önem verilmiş; işverenin bir “sosyal plan” hazırlaması zorunlu görülmüştür[27].
- Parg 29. **Alman hukukunda**, toplu işten çıkarmaları düzenleyen 1951 tarihli Feshe Karşı Koruma Kanunu (protection against dismissal act, Kündigungsschutzgesetz, KSchG) §17'ye göre, toplu işçi çıkaracak olan **işveren** yasada belirtilen sayıda işçi çalıştırması durumunda, idari bildirimden en az iki hafta önce **işyeri işçi kuruluna** (işyeri konseyine, betriebsrat, works council) durumu bildirecek, daha sonra **işyeri işçi kurulunun görüşü** ile birlikte ilgili çalışma dairesine bildirimde bulunacaktır[28].
- Parg 30. İşveren **işyeri işçi kuruluna yapacağı bildirimde**, somut olarak toplu işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, toplu işçi çıkarmanın yapılacağı zamanı ve sosyal seçim kısıtlarını belirtmelidir. İşyeri işçi kuruluna yapılacak bildirim, işçi kurulunun işyerinin ekonomik durumu hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmasını, böylece feshin son çare olması ilkesi gereği, işten çıkarma yerine daha hafif önlemlerin alınması konusunda işverene yardımcı olmasını sağlamaktadır. İşveren aynı zamanda, **işyeri işçi kurulu ile de görüşerek** fesihlerin işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmak amacıyla bir **sosyal plan** (sozialplan, social plan) hazırlamak zorundadır. Bu plan hukuki olarak

işletme anlaşması (betriebsvereinbarung, works agreement) niteliğindedir. Planda, ödenmesi öngörülen tazminat, işletmenin yükümlülükleri, uygulanacak yeniden yapılanmadan etkilenecek işçilerin hakları yer almalıdır[29].

Parg 31. İşveren, yapacağı idari bildirim işyeri işçi kurulunun görüşünü eklemese bildirim geçerli olmaz[30]. Ancak işyeri işçi kurulunun önerileri işvereni bağlayıcı değildir. Fesih bildirimleri, **çalışma dairesine** (arbeitsamt, employment office) **yapılacak bildirimden otuz gün sonra hüküm doğurur**[31].

Parg 32. **Fransız hukukunda** en az elli işçi çalıştıran ve ondan fazla işçi çıkarmak isteyen işverenin, çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmeye ve işten çıkarılması zorunlu işçilerin yeniden işe yerleştirilmesine yönelik önlemleri içeren sosyal plan (işin korunması planı) hazırlama ve işçi temsilcilerine sunma yükümlülüğü vardır (Fransız İş Kanunu L. 321-4-1)[32].

Parg 33. Genel olarak iki bölümden oluşan sosyal planın birinci bölümünde, çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmeye yönelik önlemler, yani fesihleri engelleme tedbirleri yer alır. Bu önlemler içinde, iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yoluyla çalışma saatlerinin düşürülmesi, kısmi çalışma, işin ya da işyerinin değiştirilmesi, eğitim vererek işçinin verimliliğini artırma gibi iş ilişkisine devamı sağlayacak hususlara yer verilir[33]. İkinci bölümde ise, işten çıkarılması zorunlu olan işçilerin yeniden işe yerleştirilmesine yönelik önlemler yer alır. Bu amaçla işveren, işletme içinde veya dışında yeni iş alanlarının yaratılması, mesleki eğitim ve dönüşüm konularını içeren bir “işe yerleştirme planını” sosyal plan içinde sunmak zorundadır[34].

Parg 34. **İşverenin** yeteri derecede ayrıntılı **bir sosyal plan hazırlamaması** ve işçi temsilcilerine sunmaması ya da görüşmelerin sonucunu beklememesi, özellikle, planın işten çıkarılan işçilerin işe yerleştirme planını içermemesi **halinde mahkeme toplu işçi çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verebilir**[35]. Toplu işçi çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verildiğinde buna bağlı olarak yapılan fesihlerin durumu öğretide tartışma konusu olmuş, Fransız Yargıtay’ı 1997 tarihli bir kararıyla fesihlerin dayanağı olan prosedür geçersizliğine karar verildiğinde fesihlerin tümünün de kendiliğinden geçersiz olacağına karar vermiştir[36].

B. Fesihlerin Bölge Çalışma Müdürlüğüne Yapılan Toplu İşçi Çıkarma İsteğinin Bildiriminden Otuz Gün Sonra Hüküm Doğurması

Parg 35. Toplu işçi çıkarımında bulunmak isteyen işveren bunu en az otuz gün önce ilgili kişi ve kurumlara bildirmek zorundadır. O halde bildirim otuz gün önce yapılabileceği gibi daha önceki bir tarihte de yapılabilir. Fakat fesih bildirimlerinin bölge çalışma müdürlüğüne toplu işçi çıkarma isteğinin bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğurması daha önce yapılan bildirimlerde bir takım sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle her iki olasılığı ayrı başlıklar altında incelemekte yarar vardır.

1. Bildirimlerin Otuz Gün Önce Yapılması

- Parg 36. Bilindiği üzere, bildirim yükümlülüğü, biri, bölge çalışma müdürlüğüne yapılması gereken bildirim yükümlülüğü, diğeri ise, işyeri sendika temsilcileri ile Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirim yükümlülüğü olmak üzere ikili bir ayrımla ele alınmaktadır.
- Parg 37. Fesih bildirimlerinin işverenin toplu işçi çıkarma isteğini **bölge çalışma müdürlüğüne bildirmesinden** otuz gün sonra hüküm doğuracağını âmir İşK.m.29/VI hükmü karşısında, feshin hüküm doğurması için bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulması zorunlu görülmüş fakat feshin geçerliliği **bu (idari) makamın onayına bağlı tutulmamıştır**[37].
- Parg 38. İşK.m.29/V'e göre, "fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur". Bu açıdan, toplu işçi çıkarmalarda fesih bildirimleri, bireysel işçi çıkarmalarından farklı olarak, **otuz günlük bir ek süreden sonra** hüküm doğurur[38]. Maddedeki "hüküm doğurur" ifadesi, fesih bildiriminde bulunulmuş olsa dahi, aradan otuz gün geçmeden iş sözleşmesinin sona ermeyeceğini açıkça ortaya koymaktadır[39].
- Parg 39. Bu hükümlerle, toplu işçi çıkarmada bölge müdürlüğüne bildirim hususuna etkin bir rol verilmek istenmiş ve hüküm doğurması bölge müdürlüğüne bildirim şartına bağlanmıştır. Bu bildirimde bulunulmaması halinde, feshin geçerlilik kazanması için gereken otuz günlük süre işlemeye başlamayacağı için **fesih hüküm doğurmayacak ve fesih bildirim süreleri de işlemeye başlamayacaktır**[40]. Başka bir anlatımla, fesihler bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağı için, bildirim süreleri de bu tarihten yani otuzuncu günün sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır. İşveren, otuz günün sonunda bildirim önellerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek de sözleşmeleri sona erdirebilecektir. Otuz günlük süre dolmadan peşin ödeme yoluna gitse bile fesih otuz günün sonunda hüküm ve sonuç doğuracaktır.
- Parg 40. Fesih bildirimlerinin hemen değil de otuz gün sonra hüküm doğurması, işçiler için bir bekleme süresi olabileceği gibi, iş şartlarında, görüşmelerde ortaya çıkacak gelişmelere göre daha az işçinin çıkartılmasına olanak sağlayan bir zaman dilimi olarak düşünülmelidir[41].
- Parg 41. Avrupa Birliği'nin "Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması (Uyumlaştırılması) Hakkında 98/59 Sayılı ve 20.07.1998 Tarihli Konsey Yönergesi"nin[42] 4/1 hükmü gereğince, toplu işçi çıkarmayı planlayan bir işverenin, uygun zaman önce gerekli bilgileri işçi temsilcilerine ve aynı zamanda yetkili kamu makamına bildirerek görüşmelere başlaması, görüşmelerin bitimini takiben toplu işçi çıkarma planına ve görüşmelere ilişkin gelişmelerle birlikte tüm bilgileri yetkili kamu makamına bildirmesi ve ancak bu ikinci bildirimden itibaren otuz günlük sürenin işlemeye başlaması söz konusudur[43].
- Parg 42. Şu halde, işverenin çıkaracağı işçilere karşı yönelteceği önelli veya peşin parayla fesih bildirimini, ancak toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. Fesih bildirimleri, bölge çalışma müdürlüğüne bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğuracağı için, işveren fesih tarihini, bildirim yapıldığı tarihe en az otuz gün eklemek suretiyle tespit etmelidir. Otuz günlük süre, bildirimden sonraki otuzuncu günün sonunda dolar. Anılan bildirim yapılmamışsa, fesih gerçekleşmeyecek, öneller işlemeyecektir. Bir başka anlatımla, işçilerin normal olarak İşK.m.17'ye dayanılarak

yapılacak iş sözleşmesi fesihlerinde uyulması gereken “fesih bildirim süreleri” (2, 4, 6, 8 haftalık ihbar öneleri), bölge müdürlüğüne otuz gün önceden yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, otuz günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır[44]. Bu nedenle, işçilerin kıdemleri de ya “bildirim süresine (ihbar öneline) ait ücretin peşin ödenmesi” halinde otuzuncu günün sonu itibariyle ya da “bildirim süresinin (ihbar önelinin) iş arama izni kullanılması” halinde önel sonu itibariyle hesaplanarak gerekli ödemeler yapılacaktır.

Parg 43. İşK.m.29’un beşinci fıkrası ile birinci fıkrası arasında açık bir bağlantı kurulmadığından, birinci fıkrada öngörülen otuz günlük sürenin bitiminde beşinci fıkrada belirtilen otuz günlük sürenin başlayacağı zannedilebilir. Ancak, birinci fıkradaki bildirim ilgili yer ve kişilere (bu arada bölge müdürlüğüne) yapılmasından itibaren geçecek süre ile beşinci fıkradaki feshin hüküm doğurma zamanı aynıdır ve fesih bildiriminden bölge müdürlüğüne yapıldığı anı esas alan otuz günlük süredir. Bu açıdan, yasa koyucunun iradesine de uygun olarak, iki fıkranın da aynı süreyi esas aldığı ve ikinci bir otuz günlük sürenin söz konusu olmadığı kabulü gerekmektedir[45].

Parg 44. Ancak belirtelim ki, söz konusu madde yeterince açık bir şekilde kaleme alınmadığı için bu konuda öğretide değişik görüşler ileri sürülmüştür.

Parg 45. Bir görüşe göre, bildirim süresi (ihbar öneli) 30 günün altında olan işçilerin sözleşmelerinin sona erme tarihi otuzuncu günün sonuna kadar uzatılmıştır[46]. Buna göre, işveren sözgelimi iki haftalık bildirim süresi olan bir işçinin iş sözleşmesini 29. madde uyarınca feshettiğinde, iş ilişkisi otuz günlük süre dolduğunda ortadan kalkacaktır. Bu süreç içinde –varsa- sendika temsilcileriyle görüşmede işçinin işte kalması konusunda anlaşmaya varılmışsa, fesih bildirimini geri alınmış sayılacaktır. Buna karşılık, bildirim süresi sekiz hafta olan bir işçinin iş sözleşmesi bu şekilde feshedildiğinde, bildirimden itibaren sekiz hafta geçtiği anda iş ilişkisi sona erecektir[47].

Parg 46. Buna karşılık, bu konuda akla gelebilecek diğer bir ihtimal ise, söz konusu hükmün, İşK.m.17’deki ihbar önelerini sanki 30 günle sabitlemesi ve otuzuncu günün sonunda iş sözleşmelerinin “sona ermiş” sayılmasıdır. Kanun koyucunun amacının bu olmadığını, maddenin gerekçesinde ihbar önelerine etkisi konusunda bir açıklamaya yer verilmemesinden anlamak da mümkündür[48].

Parg 47. Örneğin, 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde, 1 Nisan 2005 tarihinde 15 işçinin işine teknolojik nedenlerle bildirimli olarak son verilecekse (yani toplu işçi çıkarma gerçekleşecekse), bu işçilerin iş sözleşmeleri, en geç 1 Mart 2005 tarihinde bölge çalışma müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumuna ve varsa işyeri sendika temsilciliğine bildirilmesi gerekir. Bu takdirde işçilerin iş sözleşmelerinin feshi, bildirim yapıldığı tarih olan 1 Mart 2005’ten otuz gün sonra yani 1 Nisan 2005 tarihinden itibaren hüküm doğuracak ve işçinin o işyerindeki kıdemine göre İşK.m.17’deki bildirim süreleri eklenerek sözleşmeleri sona erecektir. İş sözleşmesi bir yıl sürmüş bir işçi açısından ihbar öneli dört hafta olduğuna göre, 1 Nisan 2005 tarihi itibariyle ihbar öneli başlayacak ve sözleşmesi 29 Nisan 2005 günü sona ermiş olacaktır. Bu tarih itibariyle ödemelerin hesaplanıp ilgiliye yapılması gerekecektir. Görüldüğü üzere, otuz

günlük sürenin bitiminden itibaren bildirim süresi işlemeye başlar veya bu tarih itibariyle bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşme sona erdirilebilir[49].

Parg 48. Toplu işçi çıkarmanın bir aylık süre içinde farklı tarihlerde yapılması durumunda da, fesih için öngörülen tarih itibariyle bildirim süreleri işlemeye başlayacaktır. Örneğin, 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde 1 Mart 2005 tarihinde 6, 15 Mart 2005 tarihinde de 6 işçinin işine son verilecekse, bu durumun işverence en az otuz gün önceden yani 28 Ocak 2005 tarihi itibariyle ilgili bölge çalışma müdürlüğüne, işyerinin bulunduğu yerdeki İşkur'a ve varsa o işyerindeki işyeri sendika temsilcisine yazılı olarak bildirilmesi gerekecektir. Burada, bir aylık süre içerisinde 12 işçinin işine son verilmesi söz konusudur. Bölge çalışma müdürlüğüne yapılan bildirimden 30 gün sonra, fesih bildirimleri hüküm doğuracağına (işlerlik kazanacağına) göre, 1 Mart 2005 tarihinde fesihler hüküm doğurmuş olacak bildirim süreleri, bildirilen fesih tarihinde eklenecek ve sözleşme bildirim süreleri sonunda sona ermiş sayılacaktır[50]. Dolayısıyla 1 Mart 2005 tarihi itibariyle sözleşmesi feshedileceği bildirilen işçinin, kıdemine karşılık gelen ihbar öneli bu tarih itibariyle; 15 Mart 2005 tarihi itibariyle sözleşmesinin sona ereceği bildirilen işçinin de kıdemine karşılık gelen ihbar öneli 15 Mart 2005 tarihinden itibaren eklenecek ve sözleşmeler ihbar önellerinin sonunda sona ermiş olacaktır.

Parg 49. Alman Hukukunda, çalışma dairesi (müdürlüğü), toplu işçi çıkarma bağlamında önemli bir rol üstlenmesine rağmen 1920'lerde ortaya çıkan ekonomik krizin tecrübeleri sonucu, yine de sınırlı bir güce sahiptir ve toplu işçi çıkarmadan önce durum iş kurumuna bildirilmek zorundadır. Bu **bildirim yapılmaması halinde fesihler geçersizdir** (1951 tarihli Feshe Karşı Koruma Kanunu m.17-18)[51]. Ancak buradaki geçersizlik, mutlak bir geçersizlik değil, işçinin feshin geçersizliğini mahkemede ileri sürmesi şartına bağlı bir geçersizliktir. Dolayısıyla işçi, feshi kabul etmek veya yasaya aykırılığını ileri sürmek konusunda bir seçim hakkına sahiptir. Eğer işçi, bildirim önellerinin sonunda herhangi bir itirazda bulunmadan, örneğin ibranameyi imzalayarak ya da çalışma belgesini alarak işyerinden ayrılırsa fesih kesin olarak geçerlilik kazanır. Buna karşılık, aynı süre içinde işçi herhangi bir şekilde itiraz ederek feshin hükümsüzlüğünü ileri sürerse, mahkeme feshin geçersizliğine karar verir. Burada işçinin itirazıyla fesih kararının yasaya aykırı uygulandığı ileri sürüldüğü için, aykırılığı ispat yükü işçiye düşer. Federal Mahkeme içtihadına göre de, **sözleşmesi feshedilen işçilerin her biri** yasaya aykırılık nedeniyle kendileri yönünden **feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını ileri sürebilir**. Buna göre, Fransız hukukunun aksine Alman hukukunda yasaya aykırılık nedeniyle tüm fesihler kendiliğinden geçersiz sayılmamakla birlikte, her bir feshin hüküm ve sonuç doğurması işçinin yasaya aykırılığı ileri sürmemesi şartına bağlanmaktadır. İşyeri işçi kuruluna ve ilgili idari kuruluşa bildirimde bulunulmadığı veya bildirim içeriği eksik olduğu takdirde fesih geçersiz sayılır[52].

Parg 50. **Fransız Hukukunda** idari makamın ekonomik nedenle feshi reddetme yetkisi olmamasına rağmen işveren, çalışma veya bölüm yöneticisine bildirimde bulunmak zorundadır. Fransa'da 1975 yılında yapılan yasa değişikliğiyle ekonomik nedenle yapılan bütün fesihler idarenin iznine tabi tutulmuş ve idareden izin alınmaması durumunda feshin gerçek ve ciddi nedene dayanmadığı kabul edilmiş idi. 1986 yılında yapılan yasa değişikliğiyle idarenin izni

kaldırıldı[53]. Ancak idarenin fesih prosedürüne uyulup uyulmadığının denetlenmesinde önemli görevleri vardır. Şayet işveren ekonomik nedenle fesih için öngörülen prosedüre uymazsa, mahkeme, feshi geçersiz sayar ve işvereni prosedüre uymaya mahkum edebilir. Bu durumda işveren, işçiye en az bir aylık ücreti tutarında tazminata mahkum edilir. İşçinin prosedüre uyulmamasından dolayı karşılanmayan bir zararı varsa, bunun da tazmini talep edilebilir. Ayrıca, feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanmadığı, veya planın yetersiz olması durumunda, mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine karar verebilir. İşe iadeyi kabul etmemesi durumunda işveren, işçinin 12 aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkum edilir (L. 122-4-4 al.1).

2. Bildirimlerin Otuz Günden Daha Önceki Bir Sürede Yapılması

Parg 51. Bölge çalışma müdürlüğüne toplu işçi çıkarma isteğinin, en az otuz gün önceden yazı ile bildirilmesinin gerektiğini belirten hüküm karşısında otuz günden daha önceki bir tarihte bildirim yapılabilmesi ortadadır. Ne var ki, kanun koyucu burada, işverenin, süresi içerisinde bölge müdürlüğüne bildirim yapmamasını bir yaptırıma bağlamayı amaçlamış; ancak düzenleme amacı aşan sonuçları da beraberinde getirmiştir. Amacı aşan hususlara değinmeden önce belirtelim ki, 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. Bu açıdan **fesihden otuz gün önce böyle bir bildirimde bulunan işveren yönünden, fesihlerle ilgili herhangi bir tereddüt söz konusu olmayacak**; otuz gün önce bölge müdürlüğüne bildirilmiş olan husus otuz gün sonra hüküm doğurmuş olacaktır.

Parg 52. Fakat 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.

Parg 53. Örneğin, 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde, 1 Nisan 2005 tarihinde 20 işçinin işine son verilecekse, bu işçilerin sözleşmelerinin feshedileceğinin, en geç 1 Mart 2005 tarihinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi gerekir. Fakat işveren bundan daha önceki bir tarih olan 1 Şubat 2005’de bölge müdürlüğüne durumu bildirirse, fesih bildirimleri, bölge müdürlüğüne bildirilen tarih olan 1 Şubat 2005’ten itibaren otuz gün sonra yani 3 Mart 2005 tarihinde hüküm doğuracaktır. İşveren iş sözleşmelerinin feshi tarihi olarak 1 Nisan 2005 tarihini belirtmiş iken; işçilerin, bölge müdürlüğüne erken bildirilmesinden dolayı sözleşmelerine ilişkin fesih bildirimleri 3 Mart 2005 tarihi itibarıyla hüküm doğurmuş ve bildirilen tarih olan 1 Nisan 2005’de sözleşmeler feshedilmiş sayılacak ve bu tarih itibarıyla ihbar öneleri ilave edilerek sözleşme sona erecektir. Şu halde, iş sözleşmelerinin feshi tarihi, bölge müdürlüğüne bildirildiği tarihten otuz günden daha ileriki bir tarih ise o tarihte feshedilmiş sayılacağı kabulü gerekir.

Parg 54. Görüldüğü üzere, işverence iş sözleşmelerinin feshedileceği tarihten otuz gün veya daha önce bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulması halinde, sözleşmeler belirtilen tarih itibariyle feshedilmiş olacak ve bunlara ihbar öneleri eklenerek sözleşmelerin sona erdiği tarih belirlenecektir.

IV. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA PROSEDÜRÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

Parg 55. Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık, yasanın öngördüğü prosedürden herhangi birinin yerine getirilmemesiyle ortaya çıkabilir. Bu da ya bölge çalışma müdürlüğüne bildirim yükümlülüğüne aykırılık ya da işyeri sendika temsilcileri ile Türkiye İş Kurumuna bildirim yükümlülüğüne aykırılık olarak görünür.

Parg 56. Her iki tür aykırılık halinde ne tür idari ve hukuki bir yaptırımın söz konusu olabileceğini ayrı ayrı ele almakta yarar vardır. Ancak hemen belirtelim ki, **toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamış olması işe iade davasının nedeni olamaz**. Bu nedenle, işe iade konusu burada ele alınmayacaktır[54].

A. Bölge Çalışma Müdürlüğüne Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık

Parg 57. Bölge çalışma müdürlüğüne toplu işçi çıkarma isteğinin bildirilmesi yükümlülüğüne aykırılık ya yasanın aradığı tarihte yapılmayıp geç yapılması ya da hiç bildirilmemesi şeklinde ortaya çıkabilir.

1. Bildirimlerin Geç Yapılması

Parg 58. Toplu işçi çıkarma isteğinin işverence bölge çalışma müdürlüğüne, fesih bildirimlerinden önce fakat otuz günden daha kısa bir süre içerisinde (örneğin yirmi gün önce) bildirilmesi durumunda fesih bildirimiminin **geç yapıldığından** söz edilir.

Parg 59. Toplu işçi çıkaracak olan işveren örneğin, 1 Nisan 2005 tarihinde işçilerin iş sözleşmelerinin feshedileceğini bölge müdürlüğüne 15 Mart 2005 tarihinde bildirmiş ise, İşK.m.29/V hükmü gereği fesih bildirimleri bölge müdürlüğüne bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağından 15 Nisan 2005 tarihi itibariyle fesih bildirimleri hüküm doğuracaktır. Oysaki işverenin sözleşmeleri feshi tarihi bölge müdürlüğüne bildirdiği ve bundan daha önceki bir tarih olan 1 Nisan 2005'tir ve burada onbeş gün geç yapılan bildirim sonucu bildirim yükümlülüğüne aykırılık ortaya çıkmıştır. Kanundaki düzenleme de esas itibariyle, bu tür prosedüre aykırılıkları önlemeye yönelik bir düzenlemedir. İşveren bir ay içinde çeşitli tarihlerde yasada belirtilen sayıda işçiyi işten çıkaracağı halde bunu fesih tarihlerinden en az otuz gün önce bölge çalışma müdürlüğüne bildirmemişse bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmış, İşK.m. 29'a aykırı hareket etmiş olur.

Parg 60. Bu gibi toplu işçi çıkarılacağıın bölge müdürlüğüne geç bildirildiği durumlarda, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyip otuz günlük süre koşuluna uymadan işçileri işten çıkartmış işverene Kanunun öngördüğü ilk yaptırım İşK.m.100'de belirtilen **idari ceza yaptırımı (idari para cezası)**dır. Buna göre, İş Kanununun 29'uncu maddesindeki hükümlere (yazılı prosedüre) aykırı olarak işçi çıkararak işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira idari para cezası verilir[55].

Parg 61. Bu tür bir prosedüre aykırılığın İşK.m.29/V gereğince bir de **hukuki yaptırımı söz konusudur**. Bu da, fesih bildirimlerinin işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı kuralıdır.

Parg 62. İlk bakışta, Kanunun 29. maddeye aykırılığa ilişkin olarak idari para cezası yaptırımı uyguladığı sanki toplu işçi çıkarma prosedürüne uymamanın hukuki bir yaptırımının olmadığı düşünülebilir. Oysaki, 29. maddenin beşinci fıkrasındaki “fesih bildirimleri ... hüküm doğurur” düzenlemesi feshin, prosedüre aykırılık halinde hüküm doğurmayacağını, **hükümsüzlüğünün tespitinin mahkemeden istenebileceğini** açıkça ortaya koymaktadır[56].

Parg 63. Bölge çalışma müdürlüğüne bildirimden geç yapılması ihtimalinde, prosedüre uymama sadece feshin en az otuz gün önceden bölge müdürlüğüne bildirilmemesi olarak ortaya çıkmakta ve buna ilişkin olarak da fesihler bu bildirimden otuz gün sonra hüküm doğurmaktadır. Burada sorun oluşturan husus, bildirimden itibaren geçecek olan otuz günlük süre içerisinde işverenin sözleşmeyi feshetmesi ve fesihden otuzuncu güne kadar olan süredeki ücret gibi işçilik haklarıdır.

Parg 64. Bunu bir örnekle açıklamak yararlı olacaktır. 1 Nisan 2005 tarihinde toplu işçi çıkarılacağı bölge müdürlüğüne 1 Mart 2005 tarihinde bildirilmesi gerekirken 15 Mart 2005 tarihinde bildirmiş ise, fesih bildirimleri bölge müdürlüğüne bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağından 15 Nisan 2005 tarihinde hüküm doğuracak; fakat işçiler 1 Nisan 2005 tarihi itibarıyla işten çıkarılmış olacaklardır. Bu süre içerisinde işçiler işten çıkarılmış, fakat kanunun aradığı otuz günlük sürede dolmamıştır.

Parg 65. Bu gibi bir durumda işçileri çalıştırmayan işverenin temerrüde düştüğünün ve işçilerin de BK.m.325'e göre ücrete hak kazanacaklarının kabulü gerekir[57]. Yukarıdaki verilen örnekte olduğu gibi işçinin söz konusu süreye (örnekteki 15 günlük süreye) ilişkin işçilik haklarını örneğin asgari ücretteki artışı, kıdem tazminatı tavan artışı, yakacak ve giyecek yardımı veya bir takım ikramiyeler gibi ücret ve diğer işçilik haklarını, BK.m.325'deki işverenin temerrüdü hükümleri çerçevesinde talep edebilmesi gerekir. Kanun, işçinin bildirimden itibaren otuz gün içinde gerçekleşen haklardan yararlanmasına “hüküm doğurur” demek suretiyle olanak tanımaktadır.

Parg 66. Yargıtay ise, benzer olaylar nedeniyle verdiği çoğu kararında, fesih tarihi ile feshin hüküm doğuracağı tarih arasındaki işçilik haklarına ilişkin taleplerin istenemeyeceği kanaatindedir. Yargıtaya göre “Toplu işçi çıkarma isteğinin en az otuz gün önceden ilgili yer ve kişilere bildirilmesi kuralına uyulmaması, idari para cezasını gerektirmekte olmasına karşılık, işçiye otuz günlük ücret ödenmesini gerektirmez.”[58].

2. Bildirimlerin Fesihden Sonra Yapılması veya Hiç Yapılmaması

Parg 67. İşverence bölge müdürlüğüne toplu fesih uygulaması hiç bildirilmemiş veya fesihden sonra bildirilmişse, fesih bildirimlerinin durumunun ne olacağının da açıklığa kavuşturulması gereken bir sorundur.

- Parg 68. Bölge müdürlüğüne bildirim, fesih işlemlerinin gerçekleştirilmesinden sonra yapılması durumunda, feshin bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğurup doğurmayacağı ile fesih bildirimlerinin bölge müdürlüğüne hiç bildirilmemesi halinde de, iş sözleşmelerinin feshinin gerçekleşmiş olup olmayacağı hususu üzerinde ayrıca durmak gerekir.
- Parg 69. **Toplu işçi çıkarma yoluna giden işverenin bölge müdürlüğüne bildirim fesih açıklamasından sonra yapması halinde**, bölge müdürlüğüne yapılmış prosedüre aykırı (usulsüz) bir bildirim söz konusudur. Bu aykırılığın ilk yaptırımını İşK.m.100 ile getirilen idari para cezasıdır.
- Parg 70. İkinci yaptırımı ise, beşinci fıkrada da açıkça belirtildiği üzere, fesihlerin, bildirimden otuz gün sonra hüküm doğurmuş sayılacağına ilişkin hukuki yaptırımdır. Bu konuda, fesihten önce durum ilgili bölge müdürlüğüne bildirilmediği için, yapılan fesih işlemi geçersiz sayılacak[59], prosedüre aykırı toplu işçi çıkarma işlemine maruz kalan işçi, mahkmeden, bölge müdürlüğüne bildirimden önce yapılan feshin hükümsüzlüğünün (geçersizliğinin) tespitini isteyebilecektir. Mahkemenin vereceği karar olumlu yönde ise, iş sözleşmesinin feshinin bölge müdürlüğüne yapılan bildirimden itibaren otuzuncu günde hüküm doğuracağı (geçerli olacağı) ve bildirim önellerinin de otuzuncu günden sonra işlemeye başlayacağı ortaya konulmuş olacaktır. Başka bir deyişle, bu durumda, feshin ve bildirim sürelerinin, işverenin işçilere yaptığı fesih bildiriminden itibaren değil, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra işlemeye başlamış olacağı mahkeme kararı ile tespit edilmiş olacaktır. İşçiye ihbar süresine ilişkin ücretinin peşin ödenmiş olması halinde bile, ayrıca otuz günlük ücret tutarında bir ödeme yapılması gerekecektir. Bunun dışında, işçi, fesih tarihi ile bölge müdürlüğüne bildirim tarihi arasındaki işçilik haklarını da, BK.m.325'deki işverenin temerrüdüne dayanarak talep edebilecektir. Zira toplu işçi çıkarma halinde feshin, bölge çalışma müdürlüğüne bildirimden itibaren hüküm doğurmasının anlamı da budur[60].
- Parg 71. Bu çerçevede, işçi, toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamasının sonucu olarak, fesih bildirilmesinden itibaren geçecek otuz günlük süre içerisindeki işçilik haklarından yararlanabilecek ve otuz günlük ücretini talep edebilecektir. Yargıtay'a göre ise, "Davacı ... toplu işçi çıkarma kuralına uymaması nedeni ile 30 günlük ücrete karar verilmesini talep

etmiştir. Mahkemece, ...davacının toplu işçi çıkarma kuralına uyulmaması nedeniyle 30 günlük ücret talebi çalışılmadığı gerekçesi ile reddedilmiştir. Mahkemece, çalışılmadığı için toplu işçi çıkarma kuralına uyulmaması nedeniyle ücret alacağının reddedilmesi yerindedir. Zira toplu işten çıkarma kuralına uyulmamasının yaptırımını idari para cezası olarak öngörülmüştür”[61].

- Parg 72. **Şayet bölge çalışma müdürlüğüne hiç bildirim yapılmamış ise**, bu takdirde yine İşK.m.29'daki hükümlere aykırı olarak işçi çıkarıldığı için ilk yaptırım idari para cezasıdır. İkinci yaptırım ise, işçiyi koruma amacıyla getirilen, fesih bildirimlerinin toplu işçi çıkarma isteğinin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden itibaren otuz gün sonra hüküm doğuracağını âmir hükmü karşısında söz konusu olacak olan hukuki yaptırımdır. Ancak bu hukuki yaptırımın mahkemeden hangi süre içerisinde isteneceğinin de tespit edilmesi gerekecektir. Aksi halde bu hüküm, işçilerin aradan geçecek birkaç yılın ardından iş ilişkisinin devam ettiğini ileri sürmesine ve bu nedenle kendilerine iş verilmesini istemesine veya boşta geçen süreye ait ücretinin ödenmesini istemesine neden olabilecek kötü niyetli davranışları da beraberinde getirebilecek niteliktedir. Oysa kanun koyucunun amacının böyle bir sonucun ortaya çıkması da değildir. Bu nedenle işçinin ne zamana kadarki haklardan hangi süre içerisinde ileri sürmesi halinde yararlanabileceğinin tespiti gerekir.
- Parg 73. Kanaatimce, bunun sınırı, toplu feshin gerçekleştiğinin anlaşılması ile sözleşmenin bildirim önellerinin de geçerek son bulması tarihine kadarki süredir. Bu sürenin tamamlanmasından sonraki bir tarihte “fesih prosedürüne aykırılığın ileri sürülmesi ve feshin geçersizliğinin talep edilmesi dikkate alınmamalıdır. Bu açıdan sözleşmenin ihbar önellerinin de eklenmesi suretiyle son bulma tarihinden sonra açılacak toplu feshin geçersizliği davaları dikkate alınmamalıdır.
- Parg 74. Örneğin, 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde işveren, iki yıldır aynı işyerinde çalışan 20 işçiden 8 tanesini 1 Mart 2005 tarihinde, 2 tanesini de 25 Mart 2005 tarihinde işten çıkarmış ise, toplu işten çıkarma 25 Mart 2005 tarihi itibarıyla gerçekleştiğinden bu tarihten itibaren otuz gün geçtikten sonra fesihler hüküm doğuracak, bildirim önelleri de eklenerek sözleşmeler sona erecektir. Prosedüre uyulmama nedeniyle feshin hükümsüzlüğünü ileri sürecektir olan işçiler 25 Mart 2005 tarihinden itibaren geçecek ihbar önelleri süresi içinde feshin hükümsüzlüğünü mahkemeden isteyebilmelidirler.
- Parg 75. **Yargıtay** da, 4773 sayılı Kanun ile değişik 1475 sayılı Kanununun 24. maddesine ilişkin olarak verdiği bir kararda[62], bölge çalışma müdürlüğüne bildirimde bulunulmamış olması halinde fesih işleminin hüküm doğurmadığını, bildirimde bulunmamanın hukuki sonucunun **“feshin hüküm doğurmaması” (feshin hükümsüzlüğü)** olduğunu açıkça ifade etmiştir. Söz konusu kararda, “...1475 sayılı İş Kanunu'nun 4773 Sayılı Yasa ile değişik 24. maddesinin birinci fıkrasında “işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplamı en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir” hükmüne yer verilmiş, dördüncü fıkrasında ise “Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur” kuralı öngörülmüştür. Dava konusu olayda davacı işçiye yapılan 9.5.2003 tarihli fesih bildiriminden önce ilgili **Bölge Çalışma Müdürlüğüne**anılan maddenin birinci fıkrası uyarınca herhangi bir **bildirimde bulunulmamış olduğundan** maddenin dördüncü fıkrasına göre **bu fesih işlemi hüküm doğurmamıştır**. Davalı idarece 24. maddenin birinci fıkrası uyarınca ilgili yerlere bildirimleri yapıldıktan sonra tekrar 30.5.2003 tarihli fesih bildiriminde bulunulmuş

olduğuna göre bu fesih işleminin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının tartişılması gerekir. Mahkemece, ilk fesih işleminin hüküm ve sonuçlarını doğurduğu kabul edilerek ikinci fesih işleminin bu nedenle geçersiz olduğu sonucuna varılması isabetsizdir...” ifadelerine yer verilmiştir.

Parg 76. Ne var ki Yargıtay, 4857 sayılı yeni İş Kanunu döneminde konuyla ilgili olarak verdiği kararlarında ise, bu kanaatinden uzaklaşmış ve toplu işçi çıkarma kuralına uyulmamasının hukuki bir yaptırımının olmadığını, yaptırımın sadece idari para cezasından ibaret olduğunu ifade etmiştir. Yargıtay’a göre, “...toplu işten çıkarma kuralına uyulmamasının yaptırımı idari para cezası...”dır[63].

B. İşyeri Sendika Temsilcilerine ve Türkiye İş Kurumuna Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılık

Parg 77. Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılığın bir türü de, işyeri sendika temsilcilerine bildirim ve görüşme prosedürüne uyulmaması (bildirim ve görüşme yükümlülüğüne aykırılık) ve Türkiye İş Kurumuna bildirilmemesidir[64]. Bu da işverenin yasanın öngördüğü görüşme yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesi halinde ortaya çıkabilir.

Parg 78. Örneğin, işverenin işyeri sendika temsilcisine hiç bildirimde bulunmadan ve görüşme yapmadan fesih yoluna gitmesi, işyeri sendika temsilcisine bildirimde bulunup görüşmelere de katılması ve bir anlaşmaya varmasına rağmen bunu uygulamadan fesih yolunu kullanması[65], görüşme sonunda belge düzenlememesi, işten çıkarmanın önlenmesi ya da çıkartılacak işçi sayısının azaltılmasına yönelik daha hafif önlemler alma yükümlülüğü bulunmasına rağmen bunu yerine getirmemesi ve feshe alternatif teşkil edilen daha hafif önlemlerin uygulanmaması[66] hep görüşme yükümlülüğüne aykırılığın görünümleridir.

Parg 79. İşK.m.100’de, “Bu Kanununun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir” denilmek suretiyle, bu prosedüre aykırılık halinde de ilk uygulanacak yaptırımın **idari yaptırım olduğunu** ortaya koymuştur[67]. Buna karşılık kanunda hukuki bir yaptırıma açıkça yer verilmemiştir. Ancak maddedeki prosedüre aykırılığın hukuki bir yaptırımının olmaması toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemeyi önemli ölçüde etkisiz kılacağından[68], hukuki yaptırımın bulunup bulunmadığından daha çok bunun niteliği ve kapsamı tartişılmalıdır.

Parg 80. Öğretide, toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık durumu, feshin disiplin kurulu kararına bağlandığı haklı nedenlerle feshin disiplin kurulundan geçirilmesine benzetilmekte ve sorunun aynı tarzda çözülebileceği ileri sürülmektedir[69]. Gerçekten de, feshin disiplin kurulu kararından geçirilmeye bağlandığı fesihlerde yasada belirtilen haklı fesih nedeni ortaya çıkmasına rağmen, disiplin kurulu prosedürüne uyulmaması feshi haksız fesih durumuna getirmektedir[70]. Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılıkta da durum buna benzemektedir. Feshin disiplin kurulundan geçirilmesi toplu iş sözleşmesi taraflarının iradesiyle öngörülen bir prosedür şartı iken, toplu işçi çıkarmada gerekli prosedür ve süreye uyulması yasa ile getirilen bir prosedür şartıdır. Toplu işçi çıkarmanın söz konusu olduğu hallerde, fesih, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle ortaya çıkmakta ve geçerli nedene dayandırılmaktadır. Ancak yasa, geçerli nedenin varlığıyla yetinmeyerek,

bireysel anlamda işçilerin ve genel anlamda toplumun menfaatlerini koruma yönünden işten çıkarmanın belirli bir prosedüre uygun olarak yapılmasını aramaktadır. Toplu işçi çıkarmaya ilişkin hüküm ile yasa koyucu, işverenin, işçilerin ve toplumun genel menfaatleri arasında bir denge kurmaya çalışmış ve işçiler için ek bir güvence getirmiştir. Bu da, işverenin fesih özgürlüğüne kısmen müdahale etmesi ve fesih kararının, İşK.m.29'un öngördüğü fesih prosedürü çerçevesinde gerçekleştirilmesi; yani fesih hakkının doğmuş ve kullanılmış olmasına rağmen, feshin hüküm ve sonuç doğurmasının otuz günün geçmesi şartına bağlanmış olmasıdır.

Parg 81. Şu halde, işverenin 29. maddede öngörülen işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğüne uymaması halinde işçiler Alman hukukunda olduğu gibi **feshin hükümsüzlüğünü ileri sürebilirler[71]**.

Parg 82. 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi hukuki yaptırım konusunda herhangi bir düzenleme getirmese de; 98/59 sayılı AB Yönergesinin 6. maddesinde, üye devletlerin, yönerge ile getirilen yükümlülükler uylmasını sağlamak üzere, işçi temsilcileri veya işçiler için idari veya yargısal başvuru yolları öngörecekları belirtildiğinden sorunun bu yolla çözümü düşünölmeli; yargı içtihatları bu konuda bir çözüm getirebilmelidir. Bilindiğı üzere, Alman hukukunda yasada açık bir hüküm olmamakla birlikte, toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılığın yaptırımı yargı içtihatlarıyla geliştirilmiştir[72].

Parg 83. Kanun, toplu işçi çıkarmada feshin bir prosedür çerçevesinde yapılmasını öngörmüş, fakat bu prosedüre uyulmamasını açıkça geçersizlik yaptırımına bağlamamıştır. Bu açıdan, Fransız hukukunda kabul edilen aksine, **işverence yapılan feshlerin kendiliğinden geçersiz sayılmayacağı ve mahkemenin prosedüre aykırılığı resen dikkate alamayacağı** ortadadır. Fesih prosedürü taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini ilgilendirdiğı için, aynen disiplin kurulu kararına bağlanan haklı nedenlerle fesih durumunda olduğu gibi, burada da **işçinin prosedüre aykırılık nedeniyle feshin hükümsüzlüğünü ileri sürölebilmesi** kabul edilebilir. İşçi tarafından prosedüre aykırılık nedeniyle feshin hükümsüzlüğü ve sonuç doğurmaması gerektiğı ileri süröldüğünde, mahkemenin bunu dikkate alarak feshin geçerli prosedüre uyularak yapıp yapılmadığını tespit etmesi ve buna göre feshin geçerliliğine veya geçersizliğine karar verebilmesi gerekir. Böyle bir durumda geçersizliğe karar verilmiş ise, toplu fesih için gerekli olan geçerli fesih nedeni ortadan kalkmadığından, işveren aynı geçerli nedene dayanarak işçilerin sözleşmelerini yeniden feshedebilir

Parg 84. Alman hukukunda olduğu gibi, prosedüre aykırılık işçi tarafından feshin kesinleşmesinden önce, yani bildirim önellerinin sonuna kadar, bildirim önellerine ilişkin ücret peşin ödeniyorsa iş ilişkisi fiilen sona ermeden önce yazılı biçimde işverene karşı ileri sürölmelidir. Böylece feshin hüküm ve sonuç doğurması işçi tarafından durdurulmuş olacaktır. İkinci kez yapılan fesih işlemi, yapıldığı andaki yasal koşul ve prosedüre uygun biçimde gerçekleştirilirse, fesih hüküm ve sonuç doğurur. Feshin hükümsüzlüğünü ileri süren işçinin, yasada açık hüküm bulunmadığından, genel kural çerçevesinde fesih prosedürüne aykırı davranıldığını ispat etmesi gerekir[73].

Parg 85. Şu halde, Alman hukukuna paralel tarzda Türk hukukunda da, **toplu işçi çıkarmada işyeri sendika temsilcileri ile Türkiye İş Kurumuna bildirimde bulunulmaması gibi prosedüre aykırılık halinde, toplu çıkarmadan etkilenen her bir işçinin feshin hükümsüzlüğünü ileri sürebilmesi ve bu süre içerisindeki işçilik haklarını isteyebilmesi gerekir.**

V. SONUÇ

Parg 86. İşK.m.29 da düzenlenen ve bir aylık süre içerisinde, işyerinin büyüklüğüne göre artan oranda olmak üzere en az 10 işçinin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu işten çıkarılmasına denilen toplu işçi çıkarmanın, maddede öngörülen prosedür izlenerek yapılması gerekmektedir. Kanunda sözü edilen prosedüre aykırı davranış ise bazen bizzat kanun tarafından idari ve hukuki bir yaptırıma bağlı tutulmuş, bazen ise bir idari yaptırım öngörülmüş fakat hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir.

Parg 87. Hukukumuzda toplu işçi çıkarma prosedürünü, biri bölge çalışma müdürlüğüne bildirim, diğeri de işyeri sendika temsilcileri ile Türkiye İş Kurumu'na bildirim şeklinde ikili bir ayırımla ele almak mümkündür ve bu ayırım kendisine bağlanan idari ve hukuki yaptırımların ortaya konulması açısından da uygun bir ayırımdır.

Parg 88. 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) kabul etmiştir. 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 yapılmamasının 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. Bölge müdürlüğüne bildirim konusundaki her iki tür prosedüre aykırılık halinde de, açılacak bir tespit davası ile feshin geçersizliği istenebilecek ve bildirimden itibaren geçecek otuz günlük süreye ilişkin işçilik hakları talep edilebilecektir.

Parg 89. İşyeri sendika temsilcileri ile Türkiye İş Kurumuna bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde ise, ilkinde olduğu gibi, ilgili maddedeki hükme aykırılık nedeniyle idari para cezası söz konusu olacak, fakat hukuki yaptırım hakkında ise aynı şey söylenemeyecektir. Böyle bir durumda, Alman hukukundakine paralel tarzda öğretilen ileri sürüldüğü gibi, prosedüre aykırılık nedeni ile toplu işçi çıkarmanın geçersizliğine karar verilmesi mahkemeden istenebilecektir.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

- Aktay** Nizamettin, “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yenilikler”, Prof.Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003.
- Akyiğit** Ercan, İş Hukuku, 3. B., Ankara 2003.
- Alp** Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, İzmir 2003.
- Alpagut** Gülsevil, Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002.
- Barnard** Catherine, EC Employment Law, United Kingdom 1998.
- Birk** Rolf, (Yayına Hazırlayan, Ali Nazım Sözer), “Avrupa İş Hukukundaki Güncel Durum ve Gelişmeler”, 1990’lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Topluluğu ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi, İzmir 1992.
- Centel** Tankut, 4857 Sayılı İş Kanunu (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 02 Temmuz 2003 İstanbul Hilton Oteli.
- Centel** Tankut, İş Güvencesi Kanunu (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2003 (İş Güvencesi Kanunu).
- Centel** Tankut, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, 2. B., İstanbul 1994.
- Centel** Tankut, Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, 2.B., İstanbul 2004.
- Çelik** Nuri, İş Güvencesi, İstanbul 2003 (İş Güvencesi).
- Çelik** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 17. B., İstanbul 2004 (İş Hukuku).
- Demir** Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS, Mercek, Temmuz 2003.
- Demir** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş 3. B., İzmir 2003 (İş Hukuku ve Uygulaması).
- Egemen** Erdal, “Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003.
- Ekmekçi** Ömer, “26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine”, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002 (İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine).
- Ekonomi** Münir, “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyumu”, Kamu-İş, C. I, S. 8, Nisan 1989.

- Ekonomi** Münir, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1984.
- Engin** Murat, “Toplu İşçi Çıkarma”, İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Yayınları, 2. B. İstanbul 2003 (Toplu İşçi Çıkarma)
- Engin** Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, İstanbul 2003 (İşletme Gerekleri).
- Eyrenci** Öner / **Taşkent** Savaş / **Ulucan** Devrim, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. B., İstanbul 2005.
- Eyrenci** Öner, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2004/1.
- Günay** Cevdet İlhan, İş Hukuku, Ankara 2004.
- Güzel** Ali, “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul 2001 (İş Güvencesi).
- Güzel** Ali, “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Yeni İş Kanununun Getirdikleri (Panel), Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK, İzmir 2003.
- Hasselbalch** Ole / **Jacobsen** Per, Labour Law and Industrial Relations in Denmark, The Hague 1999.
- Kaplan** Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987
- Köseoğlu** Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004.
- Kutal** Metin, “İş Güvencesi Yasası (No: 4773) İş Mevzuatına Girerken Bazı Yorum ve Düşünceler”, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Çam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002
- Lacheze** Christian, International Handbook on Contracts of Employment, “France”, The Hague 2001.
- MESS Akıllı Kitap** İş Güvencesi, Haziran 2003.
- Mollamahmutoğlu** Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004.
- Narmanlıoğlu** Ünal, ‘Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması’, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002.
- Rojot** J., “Security of Employment and Employability”, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, 7. B., The Hague 2001.
- Sauret** Alain, “İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliğinin Yönergeleri”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999.
- Soyer** Polat, “158 sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002.
- Sümer** Haluk Hadi, İş Hukuku, 10. B., Konya 2004.
- Süzek** Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002.

- Şahlanan** Fevzi, “İş Güvencesi Kanunu’nun Kapsamı ve Yasal Süreç”, MESS, Mercek, Nisan 2003.
- Şahlanan** Fevzi, Tebliğ Metni, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayınları (Tebliğ).
- Şen** Murat, “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış”, www.e-akademi.org, Nisan 2004, S. 26.
- Şen** Murat, Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Ankara 2003.
- Taşkent** Savaş, “İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Yeni İş Yasası (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003.
- Taşkent** Savaş, Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul 2005 (İş Kanunu).
- Taşkent** Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara 2002.
- Tuncay** A. Can, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003 (İş Güvencesi Yasası).
- Uçum** Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- Ulucan** Devrim, “4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı” İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu yayınları, 2. B., İstanbul 2003.
- Ulucan** Devrim, Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler, Kamu-İş, C.4, S. 2, Ankara 1997 (Alman Hukukunda).
- Ulucan** Devrim, İş Güvencesi, 2. B., Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, byy, ty.,
- Weiss** Manfred, European Employment and Industrial Relations Glossary: Germany, Great Britain 1992.
- Weiss** Manfred / **Schmidt** Marlene, Labour Law and Industrial in Germany, 3. B., The Hague 2000.

* Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, e-mail: murat@muratsen.org; muratsen@atauni.edu.tr.

[1] RG. 10.06.2003, S. 25134.

[2] Bkz. Tankut **Centel**, İş Güvencesi Kanunu (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2003, s. 29; Savaş **Taşkent**, “İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Yeni İş Yasası (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, s. 131.

[3] Toplu işçi çıkarma, 1475 sayılı İş Kanunumuzda ilk olarak “**Toplu İşçi Çıkarma**” başlığı altında 24. maddede ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ve işverenlerin işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla işyerinden toplu olarak veya

kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere onda biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkarması olarak kabul edilmiş ve bu durumda işverenlere işçileri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirimde bulunma zorunluluğu getirmiştir. 24. maddede 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle maddenin başlığı “**İşten çıkarmanın sonucu**” olarak değiştirilmiş ve son fıkrasında “işlerine son verilen işçilerin sayısı 10 veya daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır” şeklinde değişiklik yapılmıştır. 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı yasa ile yapılan son değişiklikle maddenin başlığı tekrar “**Toplu işçi çıkarma**” olarak değiştirilmiş ve 4857 sayılı yeni İş Kanunumuzdakine benzer tarzda fakat bir takım farklılıklarla yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca bkz. Hamdi **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, Ankara 2004, s. 584.

- [4] Ercan **Akyigit**, İş Hukuku, 3. B., Ankara 2003, s. 206; Mehmet **Uçum**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s. 171; **Mollamahmutoglu**, s. 583.
- [5] Yasada toplu işçi çıkarma nedenleri genel olarak geçerli sebep olarak kabul edilen “işletme, işyeri ve işin gereklerinden” farklı bir şekilde ve 158 sayılı sözleşmede öngörülen (m. 13/1), “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler” de tanım içerisine konularak düzenlenmeye çalışılmıştır. Aslında “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler”, “işletme, işyeri ve işin gereklerinden” farklı bir şey değildir. Toplu işçi çıkarma, işletme, işyeri ve işin gerekleriyle belli süre içerisinde belli sayıda işçinin işine son verilmesinden başka bir şey değildir. Bu düzenlemenin isabetli olmadığı ve yasanın uygulanmasında kavram karmaşasına neden olabileceği yönünde görüşler için bkz. Ali **Güzel**, “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul 2001, s. 45; Murat **Engin**, “Toplu İşçi Çıkarma”, İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Yayınları, 2. B. İstanbul 2003, s. 68.
- [6] **Akyigit**, s. 206-207; **Uçum**, s. 171, 175.
- [7] **Uçum**, s. 172-173; **Akyigit**, s. 207.
- [8] Avrupa Birliğine üye ülkelerden örneğin Danimarka hukukunda ve Belçika Hukukunda da aynı oranlar esas alınmıştır. Bkz. Catherine **Barnard**, EC Employment Law, United Kingdom 1998, s. 387; Ole **Hasselbalch**/ Per **Jacobsen**, Labour Law and Industrial Relations in Denmark, The Hague 1999, s. 163. İşK.m.29’daki düzenlemede, toplu işçi çıkarmadaki işçi sayısına ilişkin olarak, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı Kanun’un 5. maddesi ile değişik 24. maddesindeki düzenleme gereği on işçi sayısı yerine, Avrupa Birliği Hukuku ile uyum sağlama ve ihtiyaçları karşılama açısından Avrupa Birliği’nin 98/59 sayılı Yönergesinin esas alınmasının yararlı olacağı görüşü kabul edilmiş ve bu çerçevede, işyerinde işçi sayısına göre artan nitelikli bir oran tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Polat **Soyer**, “158 sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 294; **Güzel**, İş Güvencesi, 46; Metin **Kutal**, “İş Güvencesi Yasası (No: 4773) İş Mevzuatına Girerken Bazı Yorum ve Düşünceler”, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Çam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, s. 27; Savaş **Taşkent**, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Ankara 2002, s. 56; Ömer **Ekmekçi**, “26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine”, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, s. 94; Nuri **Çelik**, İş Güvencesi, İstanbul 2003, s. 49). Yönergenin iki yöntem getirdiği konusunda ayrıca bkz. **Barnard**, s. 386; Ali Cengiz **Köseoğlu**, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, s. 181.
- [9] **Uçum**, s. 173.
- [10] Yargıtaya göre de, “İşyerinden toplu işçi çıkarılıp çıkarılmadığının araştırılması gerekir” (Yarg.9.HD. 20.1.1998, E. 1997/6772, K. 1998/197, Tüba-Mevzuatbank-Pro 2).
- [11] **Uçum**, s. 173.
- [12] Bkz. MESS **Akıllı Kitap**, İş Güvencesi, Haziran 2003, E/004.
- [13] İşçi grupları, işyerinde çalışan kişilerin, işyeri organizasyonu içinde çalıştıkları bölümlere ve/veya unvanlara ve/veya meslek gruplarına ve/veya iş değerlendirme sisteminin uygulandığı işyerlerindeki iş gruplarına göre ayrıdır. Örneğin,

iş organizasyonu içinde yer alan üretim bölümü, satış bölümü gibi bölümlerde çalışanlar ya da üretim bölümünde çalışan kaynakçılar gibi. Bkz. MESS, **Akıllı Kitap**, E/006.

- [14] AB'nin 98/59 sayılı Yönergesinin 2. maddesinde, toplu işçi çıkarma prosedürü bakımından işverene öncelikle işçi temsilcileriyle görüşme yapma zorunluluğu; 3. maddesinde ise toplu işçi çıkarma isteğinin kural olarak otuz gün önce yetkili mercilere bildirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca bkz. **Barnard**, s. 393; **Köseoğlu**, s. 183.
- [15] Gerçekten de bir işyerini serbestçe açabilen işverenin, dilediği zaman işyerini kapatabileceği ve kapatırken de kural olarak herhangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmadığı ortadadır (Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 17. B., İstanbul 2004, s. 61, 248; **Centel**, İş Güvencesi Kanunu, s. 30). Halbuki toplu işçi çıkarmada işçilerin ve genel toplum menfaatlerinin korunması ihtiyacı işyerinin kapatılmasında daha belirgindir. Bu açıdan sürekli kapatma halinde danışma prosedürünün öngörülmemiş olması önemli bir eksiklik (Güzel, İş Güvencesi, s. 48; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69).
- [16] Yasada sözü edilen “bölge müdürlüğü”, ilgili işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğü; Türkiye İş Kurumu ise, işyerinin bulunduğu yerdeki İş Kurumu Müdürlüğüdür. Bkz. **Uçum**, s. 174; MESS, **Akıllı Kitap**, E/005.
- [17] **Akyiğit**, s. 206.
- [18] Kanunda sadece işyeri sendika temsilcilerine bildirimden söz edilmiştir. Oysaki 4773 sayılı Kanunda ve İş Kanunu Taslağında, 158 sayılı Sözleşme ile 135 sayılı Sözleşmenin de bir gereği olarak, isabetli bir şekilde, “veya işçi temsilcilerine” ifadesi de yer almakta idi. (**Çelik**, İş Hukuku, s. 247; **Köseoğlu**, s. 187). Ne var ki, TBMM’deki görüşmeler sırasında işçi temsilciliği kurumu tasarıdan çıkarıldığı için, işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı yerlerde, herhangi bir görüşme de olamayacaktır. Bu bakımdan, sendikal örgütlenme olmayan işyerlerinde toplu işçi çıkarabilmek için neden otuz gün bekleneceği haklı olarak sorulabilir. Öner **Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. B., İstanbul 2005, s. 171.
- [19] **Uçum**, s. 174; MESS, **Akıllı Kitap**, E/005.
- [20] MESS, **Akıllı Kitap**, E/006.
- [21] **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 70.
- [22] Bkz. Manfred **Weiss**, European Employment and Industrial Relations Glossary: Germany, Dublin 1992, s. 208; Ali **Güzel**, “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Yeni İş Kanununun Getirdikleri (Panel), Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, TİSK, İzmir 2003, s. 31.
- [23] Kanundaki bu düzenleme, temsilcilerle yapılan görüşmeleri daha başlangıçta “önemsiz” kılan ve görüşmelerin bir “formalite”den ibaret olduğu izlenimini uyandıran bir hükümdür. Bunun yerine, temsilcilerle yapılan görüşmelerden sonra üzerinde mutabık kalınan “kesinleşmiş” fesih bildirimlerinin bölge müdürlüğüne ve (İşkur’a) gönderilmesi ve otuz gün sonra “kesinleşmiş” fesih bildiriminin “hüküm doğurmaya” başlaması daha isabetli olurdu. Bkz. **Çelik**, İş Güvencesi, s. 50-51; Fevzi **Demir**, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş 3. B., İzmir 2003, s. 136; **Mollamahmutoglu**, s. 586; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69; **Çelik**, İş Hukuku, s. 248.
- [24] Belirtelim ki, fesihlerin hüküm doğurmasının bölge çalışma müdürlüğü yerine Türkiye İş Kurumuna bildirim ile ilişkilendirilmesi daha anlamlı olurdu. Zira, Türkiye İş Kurumuna bildirim amacı, Kurumun durumdan zamanında haberdar edilerek kendisine verilen mesleki rehabilitasyon, işe yerleştirme ve işsizlik sigortası ödemeleri için hazırlık süresi tanınmasıdır. Ayrıca, işyeri sendika temsilcisinin bulunduğu hallerde, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirim, görüşmelerin yapılması ve görüşmelerin yapıldığına dair belgenin düzenlenmesi ön koşuluna bağlı tutulması daha isabetli görülürdü. Sendika temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde, görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belgenin düzenleneceği dışında başka herhangi bir sonuca yer verilmediği için, buradaki bildirim koşulu fesihlerin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi bakımından fazla bir anlam ifade etmemektedir. Bkz. **Güzel**, İş Güvencesi, s. 47; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 136; Murat **Engin**, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, İstanbul 2003, s. 117; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69; **Çelik**, İş Hukuku, 248, dn. 7; **Akyiğit**, s. 207. A. Can **Tuncay**, İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, s. 15; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 136.

- [25] **Çelik**, İş Güvencesi, s. 49; **Köseoğlu**, s. 188. Oysaki AB'nin 98/59 Sayılı Yönergesinin 2/3 hükmü, işçi temsilcileriyle anlaşmaya varılan bilgilerin en az bir nüshasının yetkili makama verilmesini öngörmektedir.
- [26] Bkz. **Çelik**, İş Hukuku, s. 247; Tankut **Centel**, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, 2.B., İstanbul 2004, s. 578; Murat **Şen**, Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Ankara 2003, s. 268.
- [27] Christian **Lacheze**, International Handbook on Contracts of Employment, "France", The Hague 2001, s. 48; **Rojot**, s. 438, 440; **Weiss/ Schmidt**, s. 116, 203-205; **Köseoğlu**, s. 177; Erdal **Egemen**, "Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi", Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s. 101.
- [28] **Weiss**, s. 223.
- [29] Ayrıca bkz. Manfred **Weiss**/Marlene **Schmidt**, Labour Law and Industriel in Germany, 3. B., The Hague 2000, s. 114-116; **Rojot**, s. 438-439; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 119; Devrim **Ulucan**, Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler, Kamu-İş, C.4, S. 2, Ankara 1997, s. 248-249.
- [30] **Weiss/Schmidt**, s. 115; **Ulucan**, Alman Hukukunda, s. 247. İşverenin verdiği bilgiye rağmen işyeri işçi kurulu kendi görüşünü iki hafta içinde bildirmezse, işveren artık bu görüşü beklemek zorunda değildir. (**Ulucan**, Alman Hukukunda, s. 245).
- [31] **Weiss/ Schmidt**, s. 114. Çalışma dairesine yapılan yazılı bildirim bir aylık fesih kısıtlama süresinin başlamasına yol açar. Bu süre içinde yapılan fesihler hukuki sonuç doğurmaz. Kısıtlama süresi öncesi ve kısıtlama süresi içinde yapılan fesihler geçerlidir sadece bildirim süresi kısıtlama süresi içinde dolarsa, fesih bildirimini kısıtlama süresi içinde askıda kalır ve bu sürenin geçmesinden sonra geçerlilik kazanır. Bildirim süreleri otuz günden uzun olan işçilerde otuz günlük feshi kısıtlama süresinin bu nedenle pratik bir değeri yoktur Bildirim süresi kısa olanlarda ise bu süre kısıtlama süresi kadar uzamış olur. (**Ulucan**, Alman Hukukunda, s. 245).
- [32] Christian **Lacheze**, International Handbook on Contracts of Employment, "France", The Hague 2001, s. 47-48; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 70.
- [33] **Rojot**, s. 438; **Lacheze**, s. 48-49. Kanuna göre işveren tüm sosyal planlardan önce haftalık çalışma suresini en fazla 35 saate veya yıllık 1600 saate indiren bir anlaşmayı sonuçlandırmış olmalı veya görüşmeye başlamış olmalıdır. Bunun yapılmaması halinde CE veya DP prosedürü durdurmak için seri muhakeme yargıcına başvurabilir. Bu durumda yargıç işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi ve prosedüre devam edilmesi için bir süre verir. Bu sürede de yükümlülükler yerine getirilmezse, yargıç prosedürün geçersizliğine karar verir (L.321-4-1). **Engin**, İşletme Gereklere, s. 119.
- [34] Bkz. **Rojot**, s. 438; **Lacheze**, s. 48-49; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 118-119; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 70.
- [35] **Güzel**, İş Güvencesi, s. 47; Gülsevil **Alpagut**, Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 111-116; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 119; **Tuncay**, İş Güvencesi, s. 15.
- [36] **Engin**, İşletme Gereklere, s. 119.
- [37] Oysa ki Alman hukukunda Feshe Karşı Koruma Kanunu m.18'de buna benzer bir hükme yer verilmekte ve toplu işçi çıkarmanın bu makamın onayı ile geçerlilik kazandığı belirtilmektedir. Bkz. **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 117.
- [38] Alman Hukukunda fesih bildirimleri, çalışma bürosuna otuz gün önceden bildirilmelidir. Fesih, kural olarak bu bildirimden otuz gün sonra ve ancak büronun onayıyla hüküm doğurur. Çalışma dairesi bu süreyi bir kez aynı süre kadar uzatabilir. Bkz. **Weiss/Schmidt**, s. 115.
- [39] **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 171.
- [40] Devrim **Ulucan**, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı" İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu yayınları, 2. B., İstanbul 2003, s. 46; Fevzi **Demir**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS, Mercek, Temmuz 2003, s. 87; **Demir**, İş

- Hukuku ve Uygulaması, s. 138; Fevzi **Şahlanan**, “İş Güvencesi Kanunu’nun Kapsamı ve Yasal Süreç”, MESS, Mercek, Nisan 2003, s. 20; Fevzi **Şahlanan**, Tebliğ Metni, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Yayınları, s. 92; **Mollamahmutoglu**, s. 586; **Ekmekçi**, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, s. 95; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 117; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69; Tankut **Centel**, 4857 Sayılı İş Kanunu (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 02 Temmuz 2003 İstanbul Hilton Oteli, s. 86; **Uçum**, s. 174.
- [41] Bkz. Nizamettin **Aktay**, “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yenilikler”, Prof.Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003, s. 11.
- [42] AET'nin 75/129 sayılı yönergesi ile bu yönergeyi değiştiren 92/56 sayılı AB yönergesi 20 Temmuz 1998 tarihinde yürürlüğe giren 98/59 sayılı yönergeyle yürürlükten kaldırılmış ve toplu işçi çıkarma yeniden düzenlenmiştir. Bu yönergeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Barnard**, s. 385-395. AB'nin söz konusu yönergesiyle, toplu işçi çıkarma herhangi bir izne bağlanmamış, ancak toplu işçi çıkarmada iki prosedürün işletilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bunlardan ilki, işçi temsilcileriyle görüşme yapılması ve anlaşma yolunun aranması; ikincisi ise, toplu işçi çıkarmanın kural olarak otuz gün önceden yetkili makamlara haber verilmesidir. Bkz. **Lacheze**, s. 49; Münir **Ekonomi**, “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyumu”, Kamu-İş, C. I, S. 8, Nisan 1989, s. 8; Rolf **Birk**, (Yayına Hazırlayan, Ali Nazım **Sözer**), “Avrupa İş Hukukundaki Güncel Durum ve Gelişmeler”, 1990’lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Topluluğu ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi, İzmir 1992, s. 6; Alain **Sauret**, “İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliğinin Yönergeleri”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, s. 94; **Mollamahmutoglu**, s. 583; **Köseoğlu**, s. 177-178, 180.
- [43] Bkz. **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 136-137 dn. 395.
- [44] Devrim **Ulucan**, İş Güvencesi, 2. B., Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, byy, ty., s. 90; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 117; **Ulucan**, Geçerli Neden, s. 46; **Mollamahmutoglu**, s. 586; MESS, **Akıllı Kitap**, E/010; **Uçum**, s. 174; Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 10. B., Konya 2004, s. 96.
- [45] Bkz. Cevdet İlhan **Günay**, İş Hukuku, Ankara 2004, s. 472; **Çelik**, İş Hukuku, s. 248; **Çelik**, İş Güvencesi, s. 50; **Ekmekçi**, İş Güvencesi, s. 58; **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 138; **Uçum**, s. 174; **Mollamahmutoglu**, s. 586.
- [46] **Tuncay**, İş Güvencesi, s. 14-15; Mustafa **Alp**, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, İzmir 2003, s. 29-30; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 171-172. Bildirim sürelerinin otuz günlük sürenin bitiminden itibaren işleyeceği görüşü, işçi temsilciliğinin maddeden çıkartılmasıyla anlamını büyük ölçüde yitirdiği gibi, yasanın öngördüğü “esneklik” anlayışına da uygun düşmemektedir. (**Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 172).
- [47] **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 171-172.
- [48] **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 138.
- [49] **Ekmekçi**, İş Güvencesi, s. 58; MESS, **Akıllı Kitap**, E/010-E/011; **Çelik**, İş Güvencesi, s. 50; **Uçum**, s. 174; **Alp**, s. 31-32.
- [50] MESS, **Akıllı Kitap**, E/013.
- [51] İşverenin, işyeri işçi kuruluna bildirimde bulunmadan ve görüşünü almadan (bildirim yükümlülüklerine uymadan) yaptığı fesihler geçersizdir. (**Weiss/ Schmidt**, s. 114).
- [52] **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 71.
- [53] J. **Rojot**, “Security of Employment and Employability”, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, 7. B., The Hague 2001, s. 436.
- [54] Bilindiği üzere İşK.m.29’un son fıkrasında, işverenin, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla toplu işçi çıkarma yoluna gidemeyeceği açıklanmıştır. Bu hüküm daha çok ilk fıkrada yazılı olan toplu işçi çıkarma nedenleri ile ilgilidir. Zira toplu işçi çıkarmayı gerektiren nedenler olmaksızın bu yola başvuran işveren, Kanununun 18, 19, 20, 21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak istemektedir. Buna

göre, işyerinde toplu işçi çıkarma nedenlerinin bulunmadığı iddiasında olan işçiler, feshin geçersizliği ile işe iade davası açabilirler.

- [55] 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği kararlarda Yargıtay “Toplu işçi çıkarmalarda bir ay öncesinden İş ve İşçi bulma Kurumu’na bildirimde bulunmak gerekir. Bu gereği yerine getirmemenin oluşturduğu suç tek bir suçtur ve cezası (idari para cezası) işten çıkarılan işçi sayısı kadar arttırılmaz” sonucuna ulaşmış ve bildirim yükümlülüğüne aykırılık durumunda yasanın 98/B maddesinin değil, 107.maddenin uygulanması gerektiğini ve cezanın çıkartılan işçi adedince çoğaltılarak belirlenmesinin mümkün olmadığını ifade etmiştir. (Yarg.9.HD., 02.07.1992, E. 1992/8806, K. 1992/7495; Yarg.9. CD, 17.01.1995, E.1995/317, K.1995/57, Yarg.9.CD., 23.12.1993, E.1993/5164, K. 1993/5718, Yarg.9.CD., 23.12.1993, E.1993/5284, K.1993/5721, Yargıtay Kararları Bilgisayar Programı, İstanbul Barosu Bilgi Bankası CD’si.
- [56] Bkz. Murat Şen, “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış”, www.e-akademi.org, Nisan 2004, S. 26, parç. 30.
- [57] **Tuncay**, İş Güvencesi, s. 15; **Engin**, İşletme Gerekleri, s. 117.
- [58] Yarg.9. HD. 26.01.2004, E.2004/1301, K. 2004/1155, Tekstil İşveren Dergisi, S. 295, Temmuz 2004, s. 37.
- [59] Öner **Eyrenci**, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2004/1, s. 97-100; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 172.
- [60] Bkz. **Ekmekçi**, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 95.
- [61] Yarg.9. HD., 26.01.2004, E.2004/1301, K. 2004/1155, Tekstil İşveren Dergisi, S. 295, Temmuz 2004, s. 37; Yarg.9.HD., 26.1.2004, E.2004/1320, K.2004/1174, Tüba-Mevzuatbank-Pro 2; Yarg.9.HD., 26.01.2004, E.1303, K.2004/1157, **Taşkent**, İş Kanunu, s. 53.
- [62] Yarg.9.HD., 23.10.2003, E.2003/18090, K.2003/17878, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Şubat-Mart, 2004, s. 188-190; Savaş **Taşkent**, Açıklamalı-İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, İstanbul 2005, s. 53.
- [63] Yarg.9. HD. 26.01.2004, E.2004/1301, K. 2004/1155, Tekstil İşveren Dergisi, S. 295, Temmuz 2004, s. 37; Yarg.9.HD., 26.1.2004, E.2004/1320, K.2004/1174, Tüba-Mevzuatbank-Pro 2; Y.9HD., 26.01.2004, E.1303, K.2004/1157, **Taşkent**, İş Kanunu, s. 53.
- [64] Türkiye İş Kurumuna bildirim amacını, kurumun durumdan zamanında haberdar edilerek kendisine verilen mesleki rehabilitasyon, işe yerleştirme ve işsizlik sigortası ödemeleri için hazırlık süresi tanınmaktadır. (**Engin**, İşletme Gerekleri, s. 117)
- [65] Eğer işyeri sendika temsilcisi işverenle anlaşamamış ise, anlaşamamanın nedeni işverenin tutum ve davranışları olsa bile Kanun sadece “Görüşmelerin yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir” anlatımına yer verdiği için, prosedüre aykırılık söz konusu olmayacaktır. İşverenin toplu işçi çıkarmada işçi temsilcileriyle sadece görüşmeyle yetinmesi, anlaşma zorunluluğunun olmaması, her ne kadar 158 sayılı sözleşmeye uygunsuz da, aynı konuda çıkartılmış olan AB’nin 98/57 sayılı Yönergesine aykırılık teşkil etmektedir. Yönergede açıkça bu görüşmelerin anlaşmaya varmak amacıyla yapılacağı belirtilmektedir (Yönerge m.2/1).
- [66] 4857 sayılı yasayla getirilen ve öğretide feshin son çare olma ilkesi olarak adlandırılan ilke doğrultusunda, işveren feshe alternatif önlemleri uygulamaması halinde yapılan fesihler geçersiz sayılmalıdır. (**Egemen**, s. 104).
- [67] Yargıtay’ın 1475 sayılı Yasa dönemindeki kararlarına göre “İşverence 16 işçinin çıkarılması eylemi tek suç oluşturur” (Yarg.9.HD., 02.07.1992, E. 1992/8806, K. 1992/7495, Yargıtay Kararları Bilgisayar Programı, İstanbul Barosu Bilgi Bankası).
- [68] **Tuncay**, İş Güvencesi, s. 15; **Şahlanan**, Tebliğ, s. 92
- [69] Bkz. **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 71; **Köseoğlu**, s. 195-196.
- [70] Bkz. Münir **Ekonomi**, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1984, s. 223-227; Tankut **Centel**, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, 2. B., İstanbul 1994, s. 198-199; Emine Tuncay **Kaplan**, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s. 75-79, 176-178; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 71; **Çelik**, İş Hukuku, s. 242-243;

Sarper **Süzek**, İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 523-525; Ünal **Narmanlıoğlu**, ‘Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması’, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 325 vd.

Yargıtay, önceleri aksi yönde kararlar vermiş olmasına rağmen sonuçta, çalışma güvenliği yönünden getirilmiş böyle bir hükmün işverence dikkate alınıp fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmesi gerektiğine ve fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmemiş olmasının başlı başına fesih işlemini haksız kılacağına karar vermiştir. Yarg. 13.06.2001, E.11791, K. 15490, Selüloz-İş, Ocak 2003, s. 21; Yarg.9.HD., 31.5.1999, 7665/9472, TÜHİS, Mayıs 2000, s. 71-72; Yarg.HGK, 10.6.1998, E. 1998/9-483, K. 1998/418, Tüba-Mevzuatbank-Pro 2; Yarg.HGK., 30.9.1998, E.1998/9-605, K.1998/622, Tüba/Mevzuatbank-Pro 2; Yarg.9.HD., 5.3.1996, E. 1995/35962, K.1996/3818, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1996, s. 30-31, Yargıtay Kararları Bilgisayar Programı, İBBB).

[71] **Weiss**, s. 207.

[72] Bkz. **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 71; **Engin**, İşletme Gereklere, s. 121; **Köseoğlu**, s. 193.

[73] Bkz. **Engin**, İşletme Gereklere, s. 122-123.