T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Yüksek Lisans Tezi

NESLİ BERİL ÖZEN

İSTANBUL, 2018

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Yüksek Lisans Tezi

NESLİ BERİL ÖZEN

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. ERCÜMENT ÖZKARACA

İSTANBUL, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Nesli Beril Özen'nın 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.06.2018 tarih ve 2018-17/24 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 09/07/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. NURŞEN CANİKLİOĞLU	
3.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. MAHMUT KABAKÇI	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Nesli Beril Özen
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk
Programı	: Özel Hukuk
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Ercüment Özkaraca
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans - Haziran 2018
Anahtar Kelimeler	: Toplu işçi çıkarma, fesih

ÖZET

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Anayasal girişim özgürlüğü, işverenlerin toplu işçi çıkarma ve işyerini kapatma serbestisini de içerir. Nitekim işverenler, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde bu yola başvurmak zorunda kalabilecekleri gibi kriz ve durgunluk söz konusu olmaksızın rasyonel işletmecilik hedefi doğrultusunda reorganizasyona giderken de toplu işçi çıkarabilirler. İşverenlerin aldığı bu işletmesel karar, kural olarak yerindelik denetimine tabi tutulamamakla beraber keyfi olarak alınabilecek bir karar da değildir. Üstelik toplu işçi çıkarma müessesesi iş güvencesi hükümlerini dolanmak üzere de kullanılamaz. Nitekim kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanunu 29. md. de toplu işçi çıkarma olgusunu tanımlarken işverenlerin uyması gereken bir dizi prosedürü hüküm altına almış; iş güvencesinden yararlanan işçilerin bu güvenceden yararlanmaya devam edeceğini de açıkça düzenleme yoluna gitmiştir. Bu çalışma ile toplu işçi çıkarma kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü normları ve Türk mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmiş; Yargıtay kararları ışığında değerlendirilmiştir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Nesli Beril Özen
Field	: Priwate Law
Programme	: Private Law
Supervisor	: Doç. Dr. Ercüment Özkaraca
Degree Awarded and Date	: Master – June 2018
Keywords	: Collective redundancy, termination

ABSTRACT

COLLECTIVE REDUNDANCY ACCORDING TO LABOUR CODE NUMBERED 4857

Constitutional freedom of enterprise contains liberty to collective redundancy and to close the business. Thus, employers may have to resort this during the economic crisis and recession as well as reorganization in line with the raional managerialism. This managerial decision taken by the employer cannot be reviewed based on legitimacy in principle; however, this decision canot be taken arbitrarily, neither. Moreover, collective redundancy cannot be used as a tool for evasion of job security provisions. Hence law maker prescribed series of procedures need to be followed by the employers while defining the concept of collective redundancy in article 29 of Labour Code numbered 4857 and ensured clearly that the employees who are within the scope of job security to continue to enjoy this security. In this study, concept of collective redundancy is examined under the norms of International Labour Organization and Turkish legislation and in the light of judgments of the Court of Cassation.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR v

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAYA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI BELGELER

I. ULUSLARARASI İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA 4

A. ILO'nun Sözleşme ve Tavsiye Kararı 4

1. Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme 4

2. İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı 6

B. Avrupa Birliği Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma 7

1. 75/129/EEC Sayılı Direktif 8

2. 92/56/EEC Sayılı Direktif 10

3. 98/59/EEC Sayılı Direktif 12

C. Mukayeseli Hukukta Toplu İşçi Çıkarma 12

1. Almanya 12

2. Fransa 14

3. İsviçre 15

4. Avusturya 16

5. Belçika 17

6. İngiltere 18

II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA 19

A. 1475 Sayılı İş Kanunu Döneminde Toplu İşçi Çıkarma 20

B. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Toplu İşçi Çıkarma 24

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAVRAMI

I. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAVRAMI VE UNSURLARI 25
A. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı 25
B. Toplu İşçi Çıkarma Kavramının Unsurları 26
1. İşyerinde Belirli Sayıda İşçi Çalıştırma 26
a. İşyeri – İşletme Kavramı 26
b. Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Tabi Bir İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesaplanması 31
2. Çıkarılacak İşçilerin Kanunda Belirtilen Oranlarda Olması 34
a. Kanuna Göre Toplu İşçi Çıkarma Prosedürünün Uygulanabilmesi İçin Çıkarılması Gereken İşçi Sayısı 34
b. Toplu İşçi Çıkarma Prosedüründe Çıkarılan İşçi Sayısının Hesaplanmasında Dikkate Alınmayacak İşçiler 35
3. Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri Nedenlerle İşten Çıkarma 36
4. Kanunda Öngörülen Belirli Bir Süre İçinde İşçi Çıkarma 36
II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMANIN GEÇERLİ NEDENLE FESİH İLE İLİŞKİSİ VE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA DA UYULMASI GEREKEN ESASLAR 37
A. Geçerli Fesih Kavramı 37
B. İşçinin Yetersizliğinden ve Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler 39
C. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler 40
1. Mevzuatımızdaki İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler 40
2. İşletmesel Karar ve Denetimi 43
3. Uygulamada Başvurulan İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerin İncelenmesi 46
D. Geçerli Nedenle Fesih Hakkı Kullanılırken Dikkat Edilmesi Gereken İlkeler 49

1. Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima Ratio) 49
a. Genel Olarak 49
b. Fazla Çalışmaların Kaldırılması 51
c. Yıllık Ücretli İzinlerin Kullandırılması 52
d. Kısa Çalışma Uygulamasına Başvurulması 53
e. İşçiye Eğitim Aldırılması 54
f. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik 54
2. Sosyal Seçim İlkesi ve İşçi Seçiminde Serbestlik 58
III. MEVSİMLİK İŞLERDE VE KAMPANYA İŞLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞİN NİTELİĞİNE GÖRE İŞTEN ÇIKARILMASI 62
A. Mevsimlik İş ve Kampanya İşi Kavramı 62
B. İşten Çıkarmanın Mevsimlik İş ve Kampanya İşi Kapsamında İşin Niteliğinden Kaynaklanması 64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA UYULMASI GEREKEN PROSEDÜR

I. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HALİNDE İŞVEREN VE SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN UYMASI GEREKEN PROSEDÜR 67
A. Toplu İşçi Çıkarma Halinde İşverenin Uyması Gereken Prosedür 67
1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne Bildirim Yapılması 67
2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Bilgilendirilmesi ve Sendika Temsilcileri ile Görüşme Yapılması 72
3. İşçilerin Yeniden İşe Alınması 76
a. Türk Hukukunda Sözleşme Serbestisi Prensibi 76
b. İş Hukukunda İşe Alma Zorunluluğunun Bir Görünümü Olarak Toplu İşçi Çıkarma Halinde İşe Alma Zorunluluğu 78
4. İşverenin Toplu İşçi Çıkarırken İş Güvencesi Kapsamında Uyması Gereken Prosedür 81

a. Genel Olarak İş Güvencesi Kavramı 81
b. İş Güvencesine Tabi İşçiler İçin Uygulanacak Fesih Usulü 86
c. İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçiler İçin Uygulanacak Fesih Usulü 86
B. Toplu İşçi Çıkarma Halinde Sendika Temsilcilerinin Uyması Gereken Prosedür 87
II. İŞYERİNİN KAPATILMASI HALİNDE İŞÇİLERİN ÇIKARILMASI PROSEDÜRÜ 88
A. İşyerinin Kapatılması Kavramı 88
1. İşyerinin Kısmen veya Geçici Süreyle Kapatılması 88
2. İşyerinin Tamamen ve Sürekli Olarak Kapatılması 92
B. İşyerinin Tamamen ve Sürekli Kapatılması Halinde Uyulacak Prosedür 94

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KURALLARINA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

I. İş Güvencesine Tabi Olan İşçilere Uygulanacak Fesih Usulüne Aykırılığın Sonuçları 97
II. İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçilere Uygulanacak Fesih Usulüne Aykırılığın Sonuçları 99
III. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları 100
IV. İşyeri Sendika Temsilcilerine Bildirim Yapma ve Temsilcilerle Görüşme Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları 102
V. İşçileri Yeniden İşe Alma Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları 103
VI. Çıkarma Nedenlerine Aykırılığın Sonuçları 104
VII. Yargıtay Uygulaması 105
VIII. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURMA YASAĞI 108
SONUÇ 110
KAYNAKÇA 117

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

Bkz. : Bakınız

C. : Cilt

E. : Esas

Ed. : Editör

HD. : Hukuk Dairesi

ILO : International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)

K. : Karar

m. : Madde

No. : Numara

RG. : Resmi Gazete

s. : Sayfa

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

T. : Tarih

TBK : Türk Borçlar Kanunu

TMK : Türk Medeni Kanunu

TCK : Türk Ceza Kanunu

TİSK **:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜHIS **:** Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

vb. **:** ve benzeri

vd. **:** ve devamı

Yarg. **:** Yargıtay

YHGK **:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

YİBGK **:** Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

GİRİŞ

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş hayatını en çok etkileyen mevzu ekonomik krizdir. Ekonomik kriz söz konusu olduğunda çoğu işveren, iş hayatını krizden önce sürdürdüğü gibi sürdürme imkânına sahip olamamaktadır. Bu gibi zamanlarda da işverenler, çoğu zaman çareyi işçilik maliyetini azaltmak için tedbirler almakta ve küçülmeye gitmekte görmektedirler.

İşverenlerin işçi sayısını azaltmak isteme sebebi sadece ekonomik kriz ile de sınırlı değildir. Bazen işverenler, işyerlerinde reorganizasyon adı altında değişiklikler yapmak isteyebilir. Bu kapsamda, bazı bölümlere ihtiyacı kalmadığından bölümleri kapama yoluna gidebileceği gibi bazen de işyerinde yeni teknolojiler uygulamak suretiyle işçi sayısını azaltma yoluna gidebilir.

Bunun gibi işveren, birçok sebeple işyerindeki işçilerden bazılarını topluca işten çıkartabilir. Nitekim Anayasa madde 48 kapsamında da işverenin işletmesel karar alma özgürlüğü bulunmaktadır.

Toplu işçi çıkarma söz konusu olduğunda, bireysel işçi çıkarmalardan daha fazla olumsuz sonuç meydana gelmektedir. Toplu işçi çıkarma halinde kısa bir zaman dilimi içinde çok sayıda işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinden işini kaybeden kişi sayısı bireysel fesihlerden çok daha fazla olmaktadır. Bu durum hem işçiler için hem de ülke ekonomisi için birçok zarara sebebiyet vermektedir. Bu da toplu işçi çıkarmaya konu olan işçilerin ayrıca korunmaya muhtaç olduğunu göstermektedir. Kanunkoyucu da bunu gözeterek toplu işçi çıkarmayı ayrı bir maddede düzenleme ihtiyacı duymuştur. Böylece toplu işçi çıkarma yoluna gitmek isteyen işverene bireysel fesihlerden daha fazla yükümlülük yüklenmiştir.

Toplu işçi çıkarma, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde kapsamında işveren, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne ve işyeri sendika temsilcilerine toplu işçi çıkarma prosedürünü uygulayacağını bildirecek, bildirimde bulunduktan sonra işyeri sendika temsilcileri ile toplu işçi çıkarmanın

önlenmesine, çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasına veya toplu işçi çıkarmanın olumsuz etkilerinin en aza indirgenmesine yönelik çözümler bulma amacı ile görüşme yapacak ve son olarak toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay geçmeden yeniden işçi almak istediği takdirde eski işçileri işe çağıracaktır.

Bunun yanında işverenler ayrıca m. 17 vd. hükümlerine de tabi olmaya devam edecektir. Yani işverenler, yalnızca m. 29'daki yükümlülüklere uymayacak, aynı zamanda iş güvencesine tabi işçiler ve iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından ayrı ayrı bireysel fesihlerdeki yükümlülüklere de uyacaklardır.

Bu çalışmamızda 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre toplu işten çıkarmayı dört ayrı bölümde inceleyeceğiz.

Birinci bölümde, konuyu ilgilendiren uluslararası sözleşmeler olan Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmeyi ve İstihdamı Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye kararını, Avrupa Birliği Hukuku'ndaki direktifleri, ardından toplu işten çıkarma prosedürünün belli başlı bazı ülkelerde nasıl düzenlendiğini ve Türkiye'de 4857 sayılı Kanun'dan önceki toplu işten çıkarma prosedürüne ilişkin düzenlemeleri inceleyeceğiz. Böylece günümüzdeki düzenlemelere hangi aşamalardan geçilerek gelindiğini ortaya koymuş olacağız.

İkinci bölümde, toplu işçi çıkarma kavramı ve unsurlarını, toplu işçi çıkarmanın bildirimli fesih ile ilişkisini ve mevsimlik iş ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işin niteliğine göre işten çıkarılması halinde sonuçlarının neler olacağını değerlendireceğiz. Toplu işçi çıkarmanın bildirimli fesih ile ilişkisini incelerken toplu işçi çıkarma prosedürünü ilgilendiren işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan fesih halini, işverenin işletmesel karar alma özgürlüğünü ve bu özgürlüğünün sınırlarını, ayrıca işverenin uyması gereken, geçerli fesih halleri için gerekli olup toplu işten çıkarmayı da ilgilendiren bazı ilkeleri inceleyeceğiz. Bu ilkeler, başlıca feshin son çare olması ilkesi, sosyal seçim ilkesi olup ayrıca diğer bazı ilkelerdir. Bu bölümdeki incelememiz neticesinde toplu işçi çıkarma konusuna genel olarak bir giriş yapmakla birlikte toplu işten çıkarmanın esasen bir işletmeden,

işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan fesih hali olduğunu tespit etmiş olacağız.

Üçüncü bölümde, toplu işçi çıkarma usulünü ve bu kapsamda işverenin yükümlülüklerini, sendika temsilcilerinin yükümlülüklerini ve işyerinin kapatılması halinde uygulanacak usulü inceleyeceğiz. Bu kapsamda işverenin yükümlülüklerini işverenin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yükümlülüğü, işverenin işyeri sendika temsilcisini bilgilendirme ve sendika temsilcileri ile görüşme yükümlülüğü ve işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü olmak üzere üç ayrı başlıkta ele alacağız. Böylece işverenin hem m. 29 kapsamında hem de m. 18 vd. maddeleri kapsamında olan yükümlülüklerini tespit etmiş ve işyerinin kapatılması halinde uygulanacak usulün toplu işçi çıkarma halinde uygulanacak olan usulden daha farklı olduğunu ortaya koymuş olacağız.

Son bölümde ise öncelikle genel olarak iş hukuku yaptırımlarını, ardından toplu işçi çıkarma prosedürü kapsamında işverenin yükümlülüklerine aykırı davranışları halinde hangi yaptırımlara tabi olacağını ayrı ayrı inceleyeceğiz. Bu bölümde doktrindeki tüm görüşleri ve Yargıtay kararlarını değerlendireceğiz. Ayrıca toplu işçi çıkarmadan sonra yer alan geçici iş ilişkisi kurma yasağını da bu bölümde inceleyeceğiz.

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAYA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI BELGELER

I. ULUSLARARASI İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin olarak uluslararası hukukta yer alan düzenlemeler temelde ILO'nun düzenlemiş olduğu Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme ile Avrupa Birliği'nin düzenlemiş olduğu 75/129/EEC, 92/56/EEC ve 98/59/EEC sayılı Direktif'lerdir.

Türkiye, ILO tarafından düzenlenmiş olan 158 Sayılı Sözleşmeyi 1994 yılında onaylayarak bu sözleşmeye uygun düzenleme yapma yükümlülüğü altına girmiştir[1]. Nitekim Anayasa'nın 90. maddesinin 5. fıkrasına göre de; *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir."*[2].

Türkiye, her ne kadar Avrupa Birliği üyesi olmasa da Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Avrupa Birliği düzenlemelerini göz önünde bulundurmalı ve onlara uyumlu iç hukuk kuralları hazırlamalıdır[3]. Bu kapsamda 158 Sayılı Sözleşme ile birlikte Avrupa Birliği'nin toplu işçi çıkarma hususunda düzenlemiş olduğu direktifler de göz önünde bulundurularak iç hukuk kuralları hazırlanmıştır.

A. ILO'nun Sözleşme ve Tavsiye Kararı

1. Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme

ILO'nun düzenlemiş olduğu 158 Sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 1994 yılında onaylanmıştır. Bu tarihten itibaren Türkiye, bu sözleşmeye uymak ve buna yönelik düzenlemeler yapmakla yükümlü hale gelmiştir.

---

[1] RG, 12.10.1994, No. 22079.
[2] RG. 09.11.1982, No. 17863.
[3] Murat Engin, "Toplu İşçi Çıkarma", **İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri**, İstanbul, 2003, s. 65, 66.

Uluslararası bir sözleşmenin onaylanması ile devlet, hukuken bu sözleşme ile bağlı hale gelmektedir. Bu kapsamda 158 Sayılı Sözleşmenin de bir devlette uygulamaya konabilmesi için onaylanması gerekmektedir.

ILO Sözleşmelerinin bir devlette yürürlüğe girmesi hakkında önemli iki nokta bulunmaktadır. Öncelikle ILO tarafından onama belgesinin kaydedilmesinden on iki ay sonra sözleşme yürürlüğe girmektedir[4]. Eğer üye devlet bu kayıt işleminden sonra onay verirse on iki aylık süre kendi onaylama işleminin iç hukukta yürürlüğe girmesinden itibaren işleyecektir[5]. Ancak burada anlaşılması gereken, sözleşmenin doğrudan uygulanacağı değil[6], belirtilen tarihten itibaren iç hukukun sözleşmeye uygun hale getirilmesi yükümlülüğünün başlayacağıdır. Tüm bu açıklamalar ışığında Türkiye'nin Sözleşmeyi onaylama işleminden itibaren 12 ay sonra bu sözleşmeye uygun düzenlemeler yapma yükümlülüğü başlamıştır.

158 Sayılı Sözleşmede her ne kadar açıkça toplu işçi çıkarma ismi ile bir başlık bulunmasa da içerik itibariyle toplu işçi çıkarmayı ilgilendiren düzenlemeler bulunmaktadır[7]. Sözleşmenin Ekonomik, Teknolojik, Yapısal veya Benzer Nedenlerle Hizmet İlişkilerine Son Verme Hakkında Ek Hükümler başlıklı 3. Bölümünde toplu işçi çıkarmayı ilgilendiren maddeler bulunmaktadır.

158 Sayılı Sözleşmenin 13. maddesi uyarınca; işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarmak istediğinde işçi temsilcilerine işçi çıkarma nedenlerini, çıkarmadan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile bu işlemlerin ne kadar sürede gerçekleşeceğini bildirmelidir. Ayrıca işveren, işçi çıkarma işlemlerinde alınabilecek önlemleri işçi temsilcilerine danışmalıdır.

İşçi temsilcilerinin kimler olacağı da Türkiye'nin 25.11.1992 tarihinde onayladığı 1971 tarihli 135 Sayılı Sözleşmeye gönderme yapılmak suretiyle

---

[4] Metin Kutal, "İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi**, Cilt. 46, İstanbul, (1993), s. 29.
[5] Ali Güzel, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**, Ankara, 1997, s. 12.
[6] Güzel, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, s. 22-29.
[7] Ufuk Aydın, "Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma", Mehmet Uçum (Ed.), **A. Can Tuncay'a Armağan** içinde (653-687), İstanbul, (2005), s. 654.

belirlenmiştir[8]. Sözleşmenin 14. maddesi uyarınca ise; işveren, yazılı olarak işçi çıkarma nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısı ve kategorilerini ve çıkarma işlemlerinin gerçekleşeceği zaman dilimini yetkili makama bildirmelidir[9]. Sözleşmede ayrıca üye ülkelerin iç hukuklarında yapacakları düzenleme ile bu işlemlere belirli sınırlamalar getirilebileceği ve bu işlemlerin hangi süreler içinde yapılacağının asgari olarak belirlenebileceği düzenlenmiştir[10].

Sözleşmenin 13. ve 14. maddelerinden anlaşılacağı üzere, toplu işçi çıkarmak isteyen işverenin işçi temsilcilerine ve yetkili makamlara bildirim ve işçi temsilcilerine danışma yükümlülüğü bulunmaktadır[11]. Her ne kadar Sözleşmenin 13. maddesinde; *"İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır."* denilmekte ve "danışma fırsatı tanır" ifadesi karışıklığa yol açabilecek bir ifade gibi görünmekte ise de Sözleşmenin İngilizce metnine bakıldığında maddede kastedilenin yükümlülük olduğu anlaşılmaktadır[12].

Son olarak belirtmek gerekir ki, Sözleşmenin toplu işçi çıkarma hususundaki maddeleri, ayrıntılı düzenlenmemiş, aksine devletlerin ulusal mevzuatlarında yapacakları düzenlemelere yol göstermek amacıyla genel bir çerçeve çizmiştir[13].

2. İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı

ILO'nun 166 Sayılı Tavsiye Kararı, 158 Sayılı Sözleşmeye Ek olarak Sözleşmenin uygulanmasına yardımcı olması için aynı tarihte hazırlanmıştır. Bu karar, 158 Sayılı Sözleşmede yer alan yükümlülüklere ek olarak iç hukukta işten çıkarılacak

---

[8] Kutal, İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları, s. 28.
[9] Kutal, İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları, s. 28.
[10] Kutal, İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları, s. 28.
[11] Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi, 2014, s. 1089; Osman Güven Çankaya / Cevdet İlhan Günay / Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2005, s. 64.
[12] *Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme*, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (2 Mayıs 2018).
[13] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 670; Yusuf Yiğit, "İşverenin Toplu İşçi Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü", **TİSK Akademi**, (Kasım 2010), s. 45.

işçilerin seçiminde önceden nesnel ölçütlerin getirilmesi ve işten çıkarılan ve çıkarılacak olan işçiler için gerekli önlemler alınması gerektiğini belirtmektedir[14].

Tavsiye Kararının 21. maddesinde, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarımının önlenmesi veya azaltılması için işe alımların kısıtlanması, işgücünün azaltılmasının belirli bir süreye yayılması, işçilerin işyerinde başka bir işe yerleştirilmeleri, işçilerin eğitilmeleri ve gerekirse yeniden eğitilmeleri, fazla çalışmaların sınırlandırılması, normal çalışma sürelerinin kısaltılması ve gönüllü olarak erken emekli olmak isteyenlerin araştırılması önerilmektedir[15].

Tavsiye Kararının 22. maddesinde, geçici ekonomik güçlükler nedeniyle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinin, normal çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması ile önlenebileceği veya azaltılabileceği düşünülüyorsa, ulusal yasalar ve uygulamalarla belirlenmiş normal saatlerde çalışılmayan sürelerden dolayı oluşan ücret kaybı için kısmen tazmin yolu önerilmektedir[16].

Tavsiye Kararında ayrıca ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarılacağı zaman çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde önceden belirlenmiş ölçütler göz önünde bulundurulmalıdır denilmektedir (m. 23)[17].

Son olarak m. 24'de ise işveren sonraki bir dönemde yeniden işçi almak istediğinde çıkarılmış olan işçilerden kriterlere uygun ve işe geri dönme isteği olan işçilerin, öncelikli olarak işe alınmaları önerilmektedir[18].

B. Avrupa Birliği Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma

Avrupa Birliği Hukuku'nda toplu işçi çıkarma hakkında ilk düzenleme 17 Şubat 1975 tarihli 75/129/EEC sayılı direktif ile yapılmış, ardından 26 Eylül 1992

---

[14] Devrim Ulucan, "158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**, Ankara, 1997, s. 166.
[15] Ulucan, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, s. 166; *İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı*, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 (2 Mayıs 2018).
[16] Ulucan, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, s. 166; *İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı*, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 (2 Mayıs 2018).
[17] Ulucan, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, s. 166; *İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı*, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 (2 Mayıs 2018).
[18] Ulucan, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, s. 166; *İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı*, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 (2 Mayıs 2018).

tarihli 92/56/EEC sayılı Direktif ile bir önceki direktifin maddelerinde bazı değişiklikler yapılmış ve sonrasında 20 Temmuz 1998 tarihli 98/59/EEC sayılı Direktif ile konuya ilişkin kapsamlı düzenlemeler getirilmiştir[19].

Avrupa Birliği Hukuku'nda bugün itibariyle geçerli olan direktif, 98/59/EEC sayılı Direktif'tir. Bu direktif, 75/129/EEC ve 92/56/EEC sayılı Direktif'lerin ikisinin birleşiminden oluşan ve bu iki direktifi yürürlükten kaldıran bir direktiftir. Günümüzde geçerli olan direktife gelene kadar geçirilen aşamalar sırasıyla aşağıda incelencektir.

1. 75/129/EEC Sayılı Direktif

17.02.1975 tarihli 75/129/EEC sayılı direktifin çıkarılmasının arka planında AKZO olayları yatmaktadır[20]. AKZO, birçok ülkede işyeri olan Almanya-Hollanda sermayeli bir holding olup 1973 yılında toplu işçi çıkarma prosedürünü uygulamak istediğinde, bünyesinde bulunan işyerlerinin bulunduğu ülke hukuklarını inceleyerek işçilerin hukuken diğer ülkelere nazaran daha az korunduğu ülkelerde yer alan işyerlerindeki işçileri işten çıkarmıştır. Bu olaydan sonra Avrupa Birliği Konseyi, üye devletlerde işçilerin korunması bakımından yeknesak kurallar olması gerektiği sonucuna vararak 75/129/EEC Sayılı Toplu İşçi Çıkarmalarda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Yönergesi'ni çıkarmıştır [21].

75/129/EEC sayılı Direktif ile toplu işçi çıkarma yoluna gitmek isteyen işverene toplu işçi çıkarma yapmadan önce işçi temsilcilerini bilgilendirme, bu kapsamda işçi temsilcilerine danışma, kamu makamlarını bilgilendirme yükümlülükleri getirilmiştir[22]. Görüldüğü üzere, bu direktifle herhangi bir izin alma prosedürü öngörülmemiş ve sadece işçi temsilcileri ile görüşme ve toplu işçi çıkarmadan otuz gün önce kamu makamına bildirme prosedürü öngörülmüştür[23].

Bu direktife göre toplu işçi çıkarma, işçinin kişiliğinden kaynaklanmayan bir veya birden fazla nedenle, otuz gün içinde, yirmi işçiden fazla yüz işçiden az işçi

[19] Öner Eyrenci, "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", Mehmet Uçum (Ed.), **A. Can Tuncay'a Armağan** içinde (549-563), İstanbul, (2005), s. 551.
[20] İştar Urhanoğlu Cengiz, **Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma**, Ankara: Turhan Yayınevi, 2009, s. 11.
[21] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 655.
[22] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 655.
[23] Altan Heper, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 1997, s. 182.

çalıştırılan işletmelerde en az on, yüz işçiden fazla üç yüz işçiden az işçi çalıştırılan işletmelerde en az yüzde on oranında, üç yüz veya daha fazla işçinin çalıştığı işletmelerde en az otuz işçinin çıkarılması veya doksan gün içinde işletmedeki işçi sayısına bakılmaksızın en az yirmi işçi çıkarılmasıdır[24]. Konsey, toplu işçi çıkarmak isteyen üye devletlere otuz günlük veya doksan günlük olmak üzere iki adet süre vererek seçim yetkisi tanımıştır[25].

Konsey, bu direktifin kapsamına girmeyen iş ilişkilerini ve işçileri de belirlemiştir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kamuda çalışan işçiler ve gemi personeli bu direktifin kapsamına girmemektedir[26]. Bunlara ek olarak ayrıca m. 1'de faaliyetleri yargı kararı ile sona erdirilen işyerlerinde işçilerin toplu çıkarılması hali de kapsam dışı bırakılmıştır.

Direktif ile işverene getirilen yükümlülükler, işçi temsilcileri ile görüşme yapmak, çıkarılacak işçilerin sayısını, nedenlerini ve zamanını işçi temsilcisine bildirmek, bu kapsamda müzakereler yapmak ve toplu işçi çıkarmadan otuz gün önce yetkili makama bildirmekten ibarettir. Kamu makamına herhangi bir ön izin yetkisi verilmemiştir[27]. Yetkili makama bildirim süresi olan otuz günlük süre, üye devletin inisiyatifine bırakılmış ve gerektiği takdirde bu süreyi uzatma imkânı tanınmıştır[28]. İşçi temsilcileri kavramından ne anlaşılması gerektiği hususunda ise direktifte, işçi temsilcileri iç hukukta oluşturulan organlar olarak belirtilmiş, dolayısıyla işçi temsilciliği kavramına ilişkin düzenlemeler iç hukuka bırakılmıştır[29].

Kamu makamına bildirilmesi gerekenler de m. 3'te belirtilmiştir. Bunlar, işverenin işçi temsilcileri ile yapmış olduğu görüşmeler, işçi çıkarma nedenleri, işyerinde çalışan ve işten çıkarılacak olan işçi sayısıdır. Bu bildirimin bir nüshası da işçi

[24] Heper, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, s. 183.
[25] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku, s. 1090.
[26] Heper, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, s. 184.
[27] Ali Güzel, "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", **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, No.1, 1992, s. 31.
[28] Heper, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, s. 185.
[29] Güzel, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, s. 31.

temsilcilerine gönderilir ve işçi temsilcileri de isterse bu bildirimden sonra kamu makamına açıklama yapabilir[30].

Son olarak direktif, m. 5 ile üye devletlere bu direktifteki düzenlemelerden daha iyi yasal düzenlemeler yapabilme imkânı tanımıştır.

2. 92/56/EEC Sayılı Direktif

75/129/EEC sayılı direktiften sonra uygulamada karşılaşılan sorunlar ve değişen koşullar sebebiyle Konsey, toplu işçi çıkarma konusunu yeniden gündeme getirmiş ve Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 75/129 Sayılı Konsey direktifini Tadil Eden 24.06.1992 Tarihli ve 92/56 Sayılı Konsey direktifini çıkarmıştır[31].

Bu direktif ile getirilen değişiklikler ana hatlarıyla, işten çıkarılma nedenlerinin genişletilmesi, işçi temsilcilerini bilgilendirme ve işçi temsilcilerine danışma sürecinin geliştirilmesi, bazı kavramlara açıklık getirilmesi olmuştur[32].

Bu direktif ile getirilen değişikliklerden biri, işten çıkarılacak işçilerin sayısının hesaplanmasında artık sadece işverenin işçinin kişiliğinden kaynaklanmayan sebeplerle çıkardığı işçilerin değil, işverenin işçinin işten çıkmasına neden olması hallerinde de çıkan işçilerin en az beş kişi olması halinde hesaba dâhil edileceğinin belirtilmiş olmasıdır[33].

Bu direktifle yapılan değişikliklerden bir diğeri ise, önceki direktife göre bir işletmenin faaliyeti mahkeme kararı ile durdurulduğunda işsiz kalan işçiler direktif kapsamında değerlendirilmiyorken artık bu direktif ile kapsama dâhil edilmiş olmalarıdır[34].

---

[30] *Avrupa Birliği Tarafından Çıkarılan 75/129/EEC Sayılı Direktif,* http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0129 (2 Mayıs 2018).
[31] Erdem Erdenk, "Avrupa Birliği'nde Toplu İşçi Çıkarmaların Müktesebat ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı** içinde (371-407), Ankara: TISK Akademi, 2006, s. 375.
[32] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 656.
[33] Heper, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, s. 183.
[34] Heper, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, s. 184.

İşçi temsilcileriyle olan görüşme süreci geliştirilmiş, işçi temsilcilerine sunulacak olan belgelere eklemeler yapılmıştır. Direktif'e göre işveren, işçi temsilcilerine 75/129/EEC direktifinde belirtilen belgeler yanında işten çıkarılacak işçilerin seçiminde getirilen kriterleri ve tazminatlar için hesaplama yöntemlerini bildirecektir ve bu bildirim yazılı olarak yapılacaktır. Keza hesaplama yöntemleri hariç işçi temsilcilerine verilen belgelerin bir nüshası da kamu makamına verilecektir. Yetkili kamu makamına verilen belgeler açısından önemli olan husus, toplu işçi çıkarma prosedürüne ilişkin sürenin bu tarihten itibaren başlamasıdır[35]. Ayrıca işveren, bu süreçte kötü niyetli davranmamalı, işçi temsilcileri ile anlaşmaya, yapıcı bir görüşme yapmaya çalışmalıdır[36]. Tüm bunların yanında toplu işçi çıkarmanın sonuçları işçilerin yeniden eğitilmesi gibi sosyal önlemler alınarak hafifletilmelidir.

Çok uluslu şirketlerde, holding merkezinin bulunduğu yere bakılmaksızın bu direktif hükümlerinin geçerli olacağı belirtilmiştir. Buna göre, işveren artık, işletmesindeki işçilerin çıkarılması halinde kararın, holding merkezi Avrupa Birliği üyesi olmayan bir ülkede yer alması halinde dahi, başka ülkedeki işyeri tarafından alındığı ve dolayısıyla o ülkedeki hukukun geçerli olduğu tezini savunamayacaktır[37].

Son olarak m. 5'te üye devletlerin bu direktifteki düzenlemelerden daha iyi yasal düzenlemeler yapabilme imkânı yanında üye devletlerin işçilerin korunması amacıyla işverenleri daha elverişli toplu sözleşmeler yapmaya teşvik etmesi gerektiği belirtilmektedir. İşçiler ve işçi temsilcileri de işverenin yükümlülüklerini yerini getirip getirmediğini tespit edebilmek ve yerine getirmesini sağlamak için yasal yollara başvurabileceklerdir. Görüldüğü üzere direktif, işverenin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi halinde ne olacağını açıkça düzenlememiş ve bu konuyu ülkelerin hukukuna bırakmıştır[38].

---

[35] *Avrupa Birliği tarafından çıkarılan 92/56/EEC Sayılı Direktif,* http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486291808997&uri=CELEX:31992L0056 (2 Mayıs 2018).
[36] Erdenk, Avrupa Birliği'nde Toplu İşçi Çıkarma, s. 396.
[37] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 656; Heper, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, s. 186.
[38] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 47.

3. 98/59/EEC Sayılı Direktif

Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 98/59 Sayılı ve 20.07.1998 Tarihli Konsey Direktifi[39], Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşü uyarınca saydamlık ve akılcılık kaygısıyla, Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 75/129 Sayılı ve 17.02.1975 Tarihli Konsey Direktifi'nin derlemesinin gerçekleştirilmesi üzerinde mutabakata varıldığı dikkate alınarak düzenlenmiştir. Bu direktif, daha önceki 75/129/EEC sayılı Direktif ve 92/56/EEC sayılı Direktifin birleştirilmiş halinden başka bir şey değildir. Bu sebeple burada aynı hususlara tekrar değinilmeyecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki Avrupa Birliği Hukuku ile çıkarılan direktifler ile ILO tarafından çıkarılan sözleşmeye göre toplu işçi çıkarma süreci daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir[40].

C. Mukayeseli Hukukta Toplu İşçi Çıkarma

1. Almanya

Almanya'da toplu işçi çıkarma konusu Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda[41] düzenlenmiştir. İşçi çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için ise çıkarılacak işçi sayısı Avrupa Birliği direktiflerinde öngörülenden biraz farklıdır. Bu sayılar, yirmiden fazla altmıştan az işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı, altmış ve altmıştan fazla beş yüzden az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçi sayısının yüzde onu veya en az yirmi beş, beş yüz ve beş yüzden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az otuz işçidir[42].

Anılan kanuna göre işverenler, ekonomik sebeplerle işçi çıkarma yoluna gitmek istedikleri takdirde, sendikalar veya işçi temsilcileri ile görüşme yapmak, ilgili kamu idaresine ve işçi temsilcilerine bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.

---

[39] R.G. S:L 225 Tarih:12.08.1998 Sayfa:0016-0021.
[40] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 45.
[41] *Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu (Protection Against Dismissal Act PADA),* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=DE (2 Mayıs 2018).
[42] Erdenk, Avrupa Birliği'nde Toplu İşçi Çıkarma, s. 383.

İşverenin bildirim yapacağı iki yer vardır, biri istihdam ofisi, diğeri ise işyeri konseyidir[43]. İşveren, işyeri konseyine istihdam ofisine bildirimde bulunmadan iki hafta önce bildirimde bulunmalıdır, böylece işyeri konseyinin görüşünü alacak ve istihdam ofisine bu görüşü de bildirebilecektir[44]. İstihdam ofisine yapılacak bildirim ise işçiler çıkarılmadan otuz gün önce yapılmalıdır ve istihdam ofisinin bu süreyi altmış güne çıkarma yetkisi bulunmaktadır[45]. Bildirim yapılırken belirtilecek hususlar ise işyerinde çalışan işçi sayısı, çıkarılacak işçi sayısı, çıkarma nedenleri, işçilerin ne zaman çıkarılacağı, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılan ölçütler ve hesaplama yöntemleridir[46].

Bunların dışında işverenin, ilgili kamu kurumundan veya sendika veya işçi temsilcilerinden onay almasına gerek olmadığı gibi işten çıkarmalardan sonra toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılmış işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Ancak, 24.12.2003 tarihinde yapılan değişiklik neticesinde Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda emredici olarak sosyal seçim kriterleri belirtilmiş olup bunlar, kıdem, yaş, bakım yükümlülükleri ve ağır engellilik halidir[47]. Kıdemden anlamamız gereken, uzun yıllar işverene katkısı daha çok olan işçinin yerine kıdemi daha az olan işçinin iş sözleşmesine son verilebilmesi; yaştan anlamamız gereken, kıdemle bağlantılı olarak, kıdemi daha fazla olan yaşça büyük işçinin, genç işçiye oranla daha zor iş bulması, kendisini ve hayatını bu işe göre belirlemiş olması ve dolayısıyla daha genç işçinin iş sözleşmesine son verilebilmesi; bakım yükümlülüğünden anlamamız gereken, işçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, anne ve babası var ise bu işçilerin yerine bakmakla yükümlü olduğu kimsesi olmayan işçilerin iş sözleşmesine son verilebilmesi ve son olarak ağır engellilik halinden

---

[43] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 662, 663; Lazslo Goerke / Markus Pannenberg, **Take It or Go to Court – The Impact of Sec. 1a of the German Protection Against Dismissal Act on Severance Payments-,** Review of Law & Economics, Cesifo Working Paper No. 3120, 2010, s. 4.

[44] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 47; Manfred Weiss / Marlene Schmidt, **Labour Law and Industrial Relations in Germany**, Alphen aan den Rijn, The Netherlands : Kluwer Law International, 2008, s. 135.

[45] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 662, 663.

[46] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 662, 663; Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 47.

[47] Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 325-327; *Toralf Pusch, Does Age-Dependent Dismissal Protection, in Germany Violate European Anti-Discrimination Guidelines?, 2016, s. 6, http://ssrn.com/abstract=2730800 (8 Haziran 2018).*

anlamamız gereken de, işçinin en az yüzde elli engeli olması durumunda diğer işçilere göre daha sonra işten çıkarılmasıdır[48].

Almanya'da toplu işçi çıkarma sürecine geçilmeden önce bu çıkarmaların son çare olması önem arz etmektedir. Eğer işveren, işçileri çıkarmak dışında başka önlemler alabiliyorsa almalı, işçilere başka pozisyonlarda iş teklifinde bulunmalı, işten çıkarmaya alternatifler bulmak ve işten çıkarmaların etkisini azaltmak için çalışma konseyi ile görüşmeler yapmalıdır. Fakat toplu işçi çıkarma prosedürünün işletilmesi zorunlu olmuşsa, bu halde işveren, çıkarma sebebi olarak işyeri gereklerine dayanmalıdır[49]. Ayrıca konsey, yirmiden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde işten çıkarmaların etkilerinin azaltılması amacıyla sosyal plan isteyebilecektir.

Son olarak Alman Hukuku'na göre toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık olduğu takdirde işçilerin bireysel anlamda sahip olduğu haklar, toplu işçi çıkarma halinde de geçerli olmaktadır. İşverenin geçerli nedene dayanmaksızın toplu işçi çıkarma prosedürünü işletmiş olması halinde bireysel işçi çıkarmalarda olduğu gibi, toplu işçi çıkarmalarda da geçersizlik sonucu doğmaktadır.[50] Her ne kadar yasalarda buna dair açık bir hüküm bulunmasa da zaman içinde Federal Mahkeme içtihatlarıyla yaptırımın ne olacağı belirlenmiştir[51].

2. Fransa

Fransız İş Kanunu'nu 31 Aralık 2012 tarihinde yapılan değişiklik kapsamında incelediğimizde Kanunda toplu işçi çıkarma tanımının yapılmadığını ancak ekonomik amaçla yapılan işçi çıkarmaların düzenlendiğini görülmektedir. Buna göre Fransız İş Kanunu, otuz gün içinde ondan az işçi çıkarma ve on ve ondan fazla işçi çıkarmayı ayrı kurallara tabi tutmuştur[52].

Yükümlülükler kapsamında incelendiğinde işverenler, ekonomik sebeplerle işçi çıkarma yoluna gitmek istedikleri takdirde, sendikalar veya işçi temsilcileri ile

[48] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 325-327.
[49] Pir Ali Kaya, "Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten Çıkarma", **Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan** içinde (511-532), (2006), s. 514.
[50] Kaya, İşten Çıkarma, s. 528.
[51] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 47.
[52] *Fransa İş Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR (2 Mayıs 2018).

görüşme yapmak, ilgili kamu idaresine ve işçi temsilcilerine bildirimde bulunmakla yükümlüdürler. İşverenin bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işveren, cezai yaptırımlara tabi tutulmuştur. Her ne kadar bildirim yapılan idare tarafından herhangi bir onay alınmasına gerek bulunmasa da sendika temsilcisi gibi bazı işçiler ayrı bir düzenlemeye tabi tutulmuş ve bu işçilerin iş sözleşmelerinin feshi idarenin onayına bağlanmıştır.[53]

Ayrıca toplu işçi çıkarma söz konusu olduğunda, işverenlerin uyması gereken sosyal seçim ilkesine benzer bir ilke de Kanun'da yer almaktadır. Buna göre, işverenler, işçi çıkarma yoluna gitmek istediğinde, sosyal değerlendirmeler yapacak, işçilerin ailesel sorumluluklarına, işçilerin yaşına, emeklilik durumuna, engellilik durumuna, görev süresine ve becerilerine dikkat edecektir[54].

İşveren, feshin son çare olması ilkesine benzer bir şekilde işçileri işten çıkarmadan önce görev değişikliği, yeniden eğitim gibi alternatifleri de gözetecektir. Otuz gün içinde on veya daha fazla işçi çıkarılacak ise işverenlerin ayrıca sosyal plan yapması zorunludur.[55]

Son olarak otuz gün içinde on veya daha fazla işçi çıkarılması halinde, işyerine bir yıl içinde yeniden işçi alınacağı zaman, bu kapsamda çıkarılan işçiler, işe alınmada önceliğe sahip olacaktır[56].

3. İsviçre

İsviçre Borçlar Kanunu'nda yapılan toplu işçi çıkarma tanımına göre, toplu işçi çıkarma, işçinin davranışlarından kaynaklanmayan sebeplerle otuz gün içinde en az yirmi en fazla doksan dokuz kişinin çalıştığı işyerlerinde en az on işçinin, en az yüz en fazla iki yüz doksan dokuz işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan sayısının en az yüzde

---

[53] *Fransa İş Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR (2 Mayıs 2018).
[54] *Fransa İş Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR (2 Mayıs 2018).
[55] *Fransa İş Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR (2 Mayıs 2018).
[56] *Fransa İş Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR (2 Mayıs 2018).

onu kadar işçinin, en az üç yüz işçi çalıştırılan işyerinde en az otuz işçinin işten çıkarılmasıdır[57].

Yükümlülükler kapsamında incelendiğinde ise işverenler, ekonomik sebeplerle işçi çıkarma yoluna gitmek istedikleri takdirde, sendikalar veya işçi temsilcileri ile görüşme yapmak, ilgili kamu idaresine ve işçi temsilcilerine bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.[58]

Bunların dışında işverenin, ilgili kamu kurumundan veya sendika veya işçi temsilcilerinden onay almasına gerek olmadığı gibi işverenin çıkarılacak işçileri belirlerken sosyal seçim ilkesi gibi bir ölçüte uyması ve işten çıkarmalardan sonra toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılmış işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü de bulunmamaktadır[59].

Son olarak işveren, feshin son çare olması kapsamında, görev değişikliği, yeniden eğitim gibi alternatifleri göz önünde bulundurmalıdır[60]. Bununla birlikte, İsviçre Hukukunda iş güvencesi hükümleri bulunmadığından işçilerin işe iade davası açmaları mümkün değildir.

4. Avusturya

Avusturya Hukuku'nda toplu işçi çıkarma, İşgücü Piyasasını Geliştirme Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, ekonomik sebeplerle, otuz gün içinde en az yirmi bir en çok doksan dokuz işçi çalıştırılan işyerlerinde en az beş işçinin, en az yüz en çok altı yüz işçi çalıştırılan işyerlerinde çalıştırılan işçi sayısının en az yüzde beşi kadar işçinin, altı yüzden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az otuz işçinin, elli yaş üstü işçilerden en az beşinin işten çıkarılması toplu işçi çıkarma sayılmaktadır. Görüldüğü üzere, diğer ülkelerden farklı olarak Avusturya Hukuku'nda işçi

[57] *İsviçre Borçlar Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=HU (2 Mayıs 2018).
[58] Wolfgang Portmann, "İsviçre İş Hukuku'nda İş Güvencesi", Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu (Çev.), Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 644;
İsviçre Borçlar Kanunu, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=HU (2 Mayıs 2018).
[59] *İsviçre Borçlar Kanunu*, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=HU (2 Mayıs 2018).
[60] *İsviçre Borçlar Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=HU (2 Mayıs 2018).

çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için çıkarılacak işçi sayısının belirlenmesinde yaş kriterine bağlı olarak da bir kriter getirilmiştir[61].

Yükümlülükler kapsamında incelendiğinde ise işverenler, ekonomik sebeplerle işçi çıkarma yoluna gitmek istedikleri takdirde, sendikalar veya işçi temsilcileri ile görüşme yapmak, ilgili kamu idaresine ve işçi temsilcilerine bildirimde bulunmakla yükümlüdürler[62].

Bunların dışında işverenin, İsviçre Hukukunda olduğu gibi, ilgili kamu kurumundan veya sendika veya işçi temsilcilerinden onay almasına gerek olmadığı gibi işverenin çıkarılacak işçileri belirlerken sosyal seçim ilkesi gibi bir ölçüte uyması ve işten çıkarmalardan sonra toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılmış işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü de bulunmamaktadır[63].

Son olarak işveren, feshin son çare olması kapsamında, görev değişikliği, yeniden eğitim gibi alternatifleri göz önünde bulundurmalıdır[64].

5. Belçika

Belçika Hukuku'nda toplu işçi çıkarma, Toplu İşten Çıkarma Konusunda Kraliyet Emri ve İstihdamın Desteklenmesi Hakkındaki Kanun'da düzenlenmiştir. Bunlara göre toplu işten çıkarma, altmış gün içinde, en az yirmi en fazla doksan dokuz işçi çalıştırılan işyerlerinde en az on işçinin, en az yüz en fazla iki yüz doksan dokuz işçi çalıştırılan işyerlerinde en az çalıştırılan işçi sayısının yüzde onu kadar işçinin, en az üç yüz işçi çalıştırılan işyerlerinde en az otuz işçinin işten çıkarılmasıdır[65].

Yükümlülükler kapsamında incelendiğinde ise işverenler, ekonomik sebeplerle işçi çıkarma yoluna gitmek istedikleri takdirde, sendikalar veya işçi temsilcileri ile

---

[61] *Avusturya İşgücü Piyasasını Geliştirme Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=AT (2 Mayıs 2018).
[62] *Avusturya İşgücü Piyasasını Geliştirme Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=AT (2 Mayıs 2018).
[63] *Avusturya İşgücü Piyasasını Geliştirme Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=AT (2 Mayıs 2018).
[64] *Avusturya İşgücü Piyasasını Geliştirme Kanunu,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=AT (2 Mayıs 2018).
[65] *Toplu İşten Çıkarma Konusunda Kraliyet Emri ve İstihdamın Desteklenmesi Hakkındaki Kanun,* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=BE (2 Mayıs 2018).

görüşme yapmak, ilgili kamu idaresine ve işçi temsilcilerine bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.

Bunların dışında işverenin, İsviçre ve Avusturya Hukuklarında olduğu gibi, ilgili kamu kurumundan veya sendika veya işçi temsilcilerinden onay almasına gerek olmadığı gibi işverenin çıkarılacak işçileri belirlerken sosyal seçim ilkesi gibi bir ölçüte uyması ve işten çıkarmalardan sonra toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılmış işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Ancak başkaca bir mevzuatta öngörülen bir düzenlemeye göre, işveren tarafından tanımlanan kriterler var ise bu kriterler sendika temsilcilerine danışma için iletilecek unsurlardan biridir[66].

Son olarak işveren, feshin son çare olması kapsamında, görev değişikliği, yeniden eğitim gibi alternatifleri göz önünde bulundurmalıdır. Bu hususlarda işverenin sendika temsilcileriyle görüşme yapması öngörülmektedir. Ancak herhangi bir sosyal plan yapılması zorunlu değildir[67].

6. İngiltere

İngiltere'de toplu işçi çıkarma, Sendika ve İş İlişkileri Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, işyerinde kırk beş gün içinde en az yirmi işçinin çıkarılması toplu işçi çıkarma sayılmaktadır.

Yükümlülükler kapsamında incelendiğinde ise işverenler, ekonomik sebeplerle işçi çıkarma yoluna gitmek istedikleri takdirde, sendikalar veya işçi temsilcileri ile görüşme yapmak, ilgili kamu idaresine ve işçi temsilcilerine bildirimde bulunmakla yükümlüdürler[68].

İşverenin sendika veya işçi temsilcileriyle görüşmeye en az yirmi ve en çok doksan dokuz işçi çıkarılacaksa, işten çıkarmalardan otuz gün önce; yüzden fazla işçi çıkarılacak ise kırk beş gün önce başlamalıdır.

---

[66] *Toplu İşten Çıkarma Konusunda Kraliyet Emri ve İstihdamın Desteklenmesi Hakkındaki Kanun*, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=BE (2 Mayıs 2018).

[67] *Toplu İşten Çıkarma Konusunda Kraliyet Emri ve İstihdamın Desteklenmesi Hakkındaki Kanun*, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=BE (2 Mayıs 2018).

[68] *İngiltere Sendika ve İş İlişkileri Kanunu* *http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=GB* (2 Mayıs 2018).

İşverenin bildirim yapacağı ilgili kuruma en az yirmi ve en çok doksan dokuz işçi çıkarılacaksa, işten çıkarmalardan otuz gün önce; doksan günlük bir sürede yüzden fazla işçi çıkarılacak ise de işten çıkarmalardan kırk beş gün önce bildirimde bulunmalıdır[69].

İşverenin, ilgili kamu kurumundan veya sendika veya işçi temsilcilerinden onay almasına gerek olmadığı gibi işverenin çıkarılacak işçileri belirlerken sosyal seçim ilkesi gibi bir ölçüte uyması ve işten çıkarmalardan sonra toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılmış işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Eğer işverenin belirlediği kriterler var ise bunlar sadece istişare amacıyla temsilcilere açıklanacaktır.

Son olarak işveren, feshin son çare olması kapsamında, görev değişikliği, yeniden eğitim gibi alternatifleri göz önünde bulundurmalıdır. Bu kapsamda işveren, işten çıkarmalardan kaçınmak, işten çıkarılacak işçilerin sayısını azaltmak, işten çıkarmaların etkilerini hafifletmek için temsilcilere danışacaktır[70].

II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Türk Hukukunda toplu işçi çıkarma konusunda 2003 yılından beri 4857 Sayılı İş Kanunu uygulanmaktadır. Bu Kanundan önceki süreçte toplu işçi çıkarma hususunda ilk düzenleme 3008 Sayılı İş Kanunu'nda[71] 1950 tarihli 5518 sayılı Kanun[72] ile yapılan değişiklikle öngörülmüş, ardından 1967 tarihinde 931 Sayılı İş Kanunu[73] ve en son 1475 Sayılı İş Kanunu[74] yürürlüğe girmiştir[75].

3008 sayılı Kanun'a 5518 sayılı Kanun'la eklenen Ek m. 3'e göre, işverenler toplu halde veya toplu sayılacak şekilde kısa aralıklarla işçileri işten çıkarmak istediğinde, işçi çıkarma sebeplerini bir ay önceden Çalışma Bakanlığı'na yazılı olarak bildirmekle yükümlüydüler. Ayrıca işverenler, altı ay içinde yeniden işçi almak

---

[69] *İngiltere Sendika ve İş İlişkileri Kanunu* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=GB (2 Mayıs 2018).
[70] *İngiltere Sendika ve İş İlişkileri Kanunu* http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=GB (2 Mayıs 2018).
[71] RG. 16.06.1936, No. 3330.
[72] RG. 31.01.1950, No. 7420.
[73] RG. 12.08.1967, No. 12672.
[74] RG. 01.09.1971, No. 13943.
[75] Urhanoğlu Cengiz, s. 15-24.

istediğinde çıkarılan işçileri öncelikli olarak işe alma konusunda yükümlü kılınmışlardı[76].

931 Sayılı İş Kanunu m. 24 ile önceki kanundan farklı olarak açıkça olmasa da toplu işçi çıkarma nedenleri işverenin işlerini daraltma veya işçilerini azaltma nedenleriyle sınırlandırılmıştır[77]. 931 Sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptali üzerine 1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanunla öngörülen düzenlemeler aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

A. 1475 Sayılı İş Kanunu Döneminde Toplu İşçi Çıkarma

1475 Sayılı İş Kanunu, 25.08.1971 tarihinde kabul edilmiş olup toplu işçi çıkarma kurumu m. 24'te düzenlenmiştir ve bu madde son haline gelene kadar 1927 sayılı Kanun[78] ve 4773 sayılı Kanun[79] ile değişiklik yapılmıştır[80].

25.08.1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu'nda toplu işçi çıkarma 24. maddede düzenlenmişti. Maddenin ilk haline göre işveren, işlerini daraltmak ve işçi sayısını azaltmak amacıyla toplu işçi çıkarma yoluna başvurabilmekteydi. Bu şekilde yapılacak çıkarmalarda çıkarılacak işçi sayısı on işçiden az olmamak koşuluyla işyerinde çalışan işçi sayısının en az yüzde onu ise ve bu çıkarmalar aynı anda veya kısa aralıklarla yapılacaksa bu çıkarma toplu işçi çıkarma sayılmaktaydı ve en az bir ay önce Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilmesi gerekmekteydi. İşveren, bu çıkarmalardan sonra altı ay içinde yeniden işçi almak istediğinde eski işçilerini işe almakla yükümlü kılınmıştı[81].

---

[76] 5518 S. Kanun Ek m. 3; "İşverenler, kanuni ve nizami mükellefiyetlerini yerine getirmek suretiyle de olsa işçilerini toplu bir halde veya toplu sayılacak şekilde kısa fasılalarla işten çıkarmak istedikleri takdirde bunların işlerine son vermeden bir ay önce çıkartmayı gerektiren sebep ve zaruretleri belirtmek suretiyle Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilatına yazı ile bildirmeğe mecburdurlar.
Yukardaki fıkra hükmüne göre toplu işçi çıkaran işverenler veya bu gibi işyerlerini aynı şartlarla işletmeye devam eden veya yeniden başlıyan işverenler çıkarma tarihinden itibaren altı ay İçinde aynı iş yerlerine aynı iş İçin tekrar işçi almaya ihtiyaç duydukları takdirde, keyfiyeti münasip vasıtalarla ilân ederek, evvelce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak istiyenleri aynı şartlarla işe almaya mecburdurlar. Son fıkra hükmüne riayet etmiyen İşverenler veya vekilleri işin mahiyetine ve işçi adedinin az veya çokluğuna göre 200 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasiyle cezalandırılırlar.", http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7420.pdf.

[77] M. Kemal Oğuzman, "931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri", Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü Tarafından 25-29 Eylül Tarihinde Düzenlenen 931 Sayılı İş Kanunu Semineri, www.journals.istanbul.edu.tr, (25 Nisan 2018) s. 226.

[78] RG. 12.07.1975, No. 1523.

[79] RG. 15.08.2002, No. 24847.

[80] Urhanoğlu Cengiz, s.16-24.

[81] Urhanoğlu Cengiz, s. 16.

04.07.1975 tarihli 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile 24. madde toplu işçi çıkarma müessesesinden ziyade işçi çıkarmanın sonuçlarını düzenleyen bir hüküm halini almıştı[82]. Kanunun 24. maddesinde hangi durumlarda bu maddenin uygulanacağı belirtilmişti. Buna göre, işverenin iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirme hakkını düzenleyen m. 13, sağlık nedenleriyle feshi düzenleyen m. 17/I-b ve zorlayıcı nedenlerle feshe ilişkin m. 17/III'e dayanarak işçi çıkarması ve işçinin işyerinde ortaya çıkan zorlayıcı nedenlerle m. 16/III'e dayanarak işten çıkması 24. maddenin kapsamındaydı[83]. Yani bu madde kapsamında değerlendirilen haller; işverenin m. 13'e, işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulması, işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması sebeplerine dayanması ve işçinin işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması sebebine dayanmasıdır[84]. İşveren, işçi çıkarma ve çıkma tarihinden itibaren altı ay içinde yeniden işçi almak istediği takdirde, çıkarılan ve çıkan işçileri geri çağırmakla yükümlü kılınmıştı[85]. Ancak eğer işten çıkarılma veya çıkma sebepleri henüz ortadan kalkmamışsa, işverenin çıkarmış olduğu işçiler yerine başka işçileri alma hakkı da bulunmaktaydı[86]. Bir diğer istisna ise mevzuat gereğince emeklilik hakkı kazanan işçilerin yeniden işe alınmasına ilişkin bir yükümlülük bulunmamasıydı[87].

İşverenin altı ay içinde eski çalışanlar ile iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü, işverenin işçinin belirtmiş olduğu adrese noter aracılığıyla yeniden işçi alımı yapacağını bildirmesi ve işçi de bunu kabul edip on beş gün içinde bildirdiği takdirde işçiyle yeniden iş sözleşmesi yapması olarak düzenlenmişti[88]. Ancak mevsim ve kampanya işlerinde noter aracılığıyla tebligat yapma yükümlülüğü bulunmamaktaydı.

İşverenin toplu işçi çıkarma işlemini yaparken uyması gereken bir diğer yükümlülük, bildirim yükümlülüğüydü. İşveren, işyerinde işlerine son verilen işçi

---

[82] A. Can Tuncay, "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt. 17, Sayı. 1, (Ocak 2003), s. 14.
[83] Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**, Ankara: Kadıoğlu Matbaası, 1987, s. 94, 95; Münir Ekonomi, **İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku**, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, 1987, s. 218; Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1986, s. 626.
[84] Çenberci, s. 628.
[85] Tuncay Kaplan, s. 96; Ekonomi, İş Hukuku, s. 218.
[86] Ekonomi, İş Hukuku, 219.
[87] Ekonomi, İş Hukuku, s. 219.
[88] Çenberci, s. 630, 633.

sayısının ondan fazla olması halinde, işçilerin iş bulabilmesinin kolaylaşması amacı ile isimleri ve niteliklerini İş ve İşçi Bulma Kurumu'na (şimdiki Türkiye İş Kurumu) bildirmek zorundaydı[89].

İşverenin Kanun'da öngörülen yükümlülüklere uymaması halinde uygulanacak yaptırımlar bakımından ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerekir. İşverenin altı ay içinde iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerle iş sözleşmesi yapma yükümlülüğüne uymaması ve yeni işçi alması halinde yeni işçilerle yapılan sözleşmeler geçersiz sayılmamakta[90]; ancak 1475 sayılı Kanun m. 98/VII gereğince işverenin ödemesi gereken bir para cezası öngörülmekteydi[91]. İşveren İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirim yapma yükümlülüğüne aykırı hareket ettiği takdirde doktrinde, işverenin, işçinin bu sebeple uğradığı zararlardan sorumlu olması gerektiği ifade edilmişti[92]. Son olarak bu madde hükmü belirli ya da belirsiz süreli[93] sürekli iş sözleşmelerine uygulanmaktaydı[94].

4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanun'un 24. maddesinde yapılan değişiklikle artık maddenin kapsamına giren haller işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işletme, işyeri veya işin gerekleri ile işçilerin işten çıkarılması olarak belirlenmişti[95]. Değişiklik öncesinde çıkarılan işçi sayısının ondan fazla olması halinde sadece İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirim yükümlülüğü getirilmişken son değişiklik ile işçi çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılması için çıkarılacak işçi sayısının ondan fazla olması gerektiği açıkça belirtilmişti[96]. Ayrıca işverenin altı ay içinde yeniden işçi almak istediğinde eski işçileri işe alma yükümlülüğü madde metninden çıkarılmıştı. Bu durumda işverenin iş sözleşmesi sona eren işçilerle yeniden sözleşme yapma yükümlülüğü kaldırılmıştı[97].

---

[89] Çenberci, s. 634; Ekonomi, İş Hukuku, s. 219.
[90] Ekonomi, İş Hukuku, s. 220; Çenberci, s. 635.
[91] Çenberci, s. 635; Tuncay Kaplan, s. 96.
[92] Çenberci, s. 634.
[93] Ekonomi, İş Hukuku, s. 218.
[94] Çenberci, 627.
[95] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 66, 67; Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 14; Mustafa Alp, "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.5, Sayı.1, (2003), s. 28.
[96] Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 10.
[97] Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 14; Urhanoğlu Cengiz, s. 24.

4773 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle bildirim zorunluluğu olan kişilerde de değişiklik yapılmıştı. Artık işveren, toplu işçi çıkarma işlemi yapacaksa bunu işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine ve ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirmeliydi. Bu bildirimler çıkarma işleminden en az otuz gün önce yapılmalı ve mutlaka çıkarmadan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile çıkarma işleminin yapılacağı zaman dilimi bildirimde yer almalıydı[98]. Görüldüğü üzere bu değişiklikle işçi temsilciliği kurumuna bildirim yapma yükümlülüğü getirilmişti[99].

Toplu işçi çıkarma işlemi ilgili bölge müdürlüğüne yapılan bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracaktı. Tuncay'a göre, bu otuz günlük süre ile bildirim süresi otuz günden az olan işçiler için iş sözleşmesinin son bulma tarihi otuz günün sona erdiği tarih olacaktı[100]. Alp'e göre buna ek olarak işten çıkarma işlemi peşin ödeme yoluyla yapılmak istendiğinde de bu durum geçerli olacaktır ve ihbar süreleri otuz günden fazla olan işçiler için, bildirim sürelerinden otuz günün çıkarılması ile iş sözleşmesinin sona ereceği süre belirlenecekti[101].

İşverene toplu işçi çıkarma hususunda temsilcilerle görüşme ve bu görüşmede işten çıkarmaları ortadan kaldırmak veya çıkarılacak işçi sayısını azaltmak amacıyla hareket etme yükümlülüğü getirilmişti[102]. Görüşmeler neticesinde temsilciler ile görüşüldüğüne dair bir belge düzenlenecekti.

İşyerinin tamamen ve kesin olarak kapanması ihtimali de bu madde ile düzenlenmişti. İşyerinin tamamen veya kısmen kapanması sebebiyle yapılacak çıkarmalarda işverenin bildirim yükümlülüğü sadece ilgili bölge müdürlüğü ve İş ve İşçi Bulma Kurumu ile sınırlandırılmış, durumun işyerinde ilan edilmesi yeterli görülmüş; temsilcilere herhangi bir bildirim yapma yükümlülüğü ise öngörülmemişti[103].

---

[98] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 67; Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 28.
[99] Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 28; Urhanoğlu Cengiz, s. 24.
[100] Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2017, s. 230; Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 15; Savaş Taşkent, "Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan** içinde (717-724), Cilt.1, İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 722; Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 29-30; Murat Şen, "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.19, Sayı.4, (2005), s. 58; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 677.
[101] Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 30.
[102] Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 14; Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 29.
[103] Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 32; Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 15; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 67.

İşverenin kanunda öngörülen yükümlülüklere uymaması halinde yaptırımlar ayrı ayrı düzenlenmişti. İşveren temsilcilerle görüşme ve onları bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmezse 1475 sayılı Kanun m. 98/B kapsamında idari para cezası ödeyecekti[104]. Bu dönemde öğretide savunulan görüşe göre, işverenin ilgili bölge müdürlüğüne bildirim yapmamasının yaptırımı geçersizlik olmalıydı[105]. Zira işten çıkarmaların bu bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağı belirlenmişti. Son olarak mevsim ve kampanya işlerinde çıkarmalar işin niteliği gereği yapılıyorsa bu madde kapsamında değerlendirilmeyecekti[106].

B. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Toplu İşçi Çıkarma

4857 Sayılı İş Kanunu, 22.05.2003 tarihinde kabul edilmiş 10.06.2003 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tezimizin konusu, 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre toplu işçi çıkarma olduğundan 4857 sayılı İş Kanunu düzenlemesi aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

[104] Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 15.
[105] Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 32.
[106] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 67; Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s. 15.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAVRAMI

I. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAVRAMI VE UNSURLARI

A. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı

Toplu işçi çıkarma kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre toplu işçi çıkarma, en az yirmi işçi çalıştırılan işyerlerinde ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle, bir ay içinde aynı tarihlerde veya farklı tarihlerde olmak üzere kanunda belirtilen oranlarda işçinin işten çıkarılmasıdır.

Madde 29'da bu konu açıkça *"İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.*

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

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

B. Toplu İşçi Çıkarma Kavramının Unsurları

Toplu işçi çıkarma kavramının unsurlarını işyerinde belirli sayıda işçi çalıştırma, kanuna göre topluluk oluşturma, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işten çıkarma ve kanunda öngörülen belirli bir sürede işçi çıkarma olarak belirleyebiliriz. Bu unsurlar aşağıda tek tek incelenecektir.

1. İşyerinde Belirli Sayıda İşçi Çalıştırma

a. İşyeri – İşletme Kavramı

4857 sayılı Kanun, toplu işçi çıkarma hususunda işyerindeki işçi sayısına vurgu yaptığından işyeri kavramının açıklanması gerekmektedir.

İşyeri kavramı[107] çeşitli kanunlarda tanımlanmıştır. Mülga iş kanunlarında işyeri kavramından kısaca bahsedilmiştir. Hem 3008 sayılı Kanunda, hem 931 sayılı

[107] Yargıtay'a göre; "İş Kanununa göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla (ki buna teknik amaç da denilmektedir) maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte (ki bunlardan oluşan kısma teknik birim de denilmektedir) örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır Dolayısıyla bu tanımlamadan hareketle teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan her yer işyeri olarak tanımlanabilecektir. Yasal tanımlama ve sınırlamalar esas alındığında işyerinin kapalı ya da açık olması, sabit ya da gayri sabit bulunması, işverenin kendi mülkiyetinde olması ya da herhangi bir hukuki işlem nedeniyle örneğin kiralamak suretiyle işveren tarafından işletilmesi veya kullanılması sonuca etkili olmayacaktır.
Bir faaliyetin (teknik amacın) icra edildiği ancak işçi çalıştırılmayan yerler işyerinden sayılmazlar. Hal böyle olunca işyeri kavramının temelinde de "işçi çalıştırma" şartı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte işçinin, o işyeri içinde sabit bir şekilde iş görmesi şart değildir Uygulamada çoğunlukla işçiler, çalıştıkları işyerinin coğrafik sınırları içinde ve belli bir mekanda iş görme edimlerini icra etmekte iseler de; kimi bazı durumlarda işçinin, işyeri sınırları dışında da iş görme edimini yerine getirmesi sözkonusu olabilmektedir. Örneğin pazarlamacı olarak çalışanlar, gazete dağıtım görevlisi ve ürün tanıtım elemanları gibi kimi çalışanlar işlerinin niteliği gereği işyerinde sabit bir şekilde iş görmemekte, sabit olmayan, sürekli değişken olan ve/veya belli bir yerle sınırlı kalmayan bir çalışma içerisinde bulunabilmektedir. Aynı şekilde evde çalışma, tele çalışma gibi atipik istihdam biçimleri de unutulmamalıdır. O halde işyeri, işçi çalıştırılan sınırları belli, coğrafik yer veya mekan olarak da sınırlandırılmamalıdır. Önemli olan bir organizasyon içinde teknik amacın gerçekleştirilmesinde teknik birimin bir bütün olarak hareket etmesidir.
İşyerinde teknik amacın gerçekleştirilmesi (mal veya hizmet üretimi) için belli bir örgütlenme (organizasyon) gerekli olduğu kadar bu mal ve hizmet ürelimi belirli bir sürekliliği de barındırdığından bu örgütlenmenin işyerinde az çok sürekliliği bulunmalıdır. Bu süreklilik içerisinde işveren mal ve hizmet üretmek suretiyle istenen amaca ulaşmaya çalışacaktır. İşçiler ise bu şekilde örgütlenmiş olan işyerinde amaca ulaşmak için hizmet vermektedirler. Ulaşılmak istenen amaç kar elde etmek olabileceği gibi kültürel, sosyal, özel ya da kamusal nitelik de taşıyabilir.

Kanunda hem de 1475 sayılı Kanunda işyeri işin görüldüğü yer olarak tanımlamıştır[108]. 4857 sayılı İş Kanunu m. 2'ye göre ise işyeri, daha geniş bir şekilde; "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." denilerek tanımlanmış ve devamında da hangi yerlerin işyerinden sayılacağı "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." biçiminde ifade edilmiştir[109].

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu[110], m. 2'de "Bu kanunun uygulaması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir." denilerek 4857 sayılı İş Kanunundaki tanıma gönderme yapılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[111] m. 11'de işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerdir denilmek sureti ile tanımlanmıştır. Bundan önceki 506 sayılı Kanun'da da işyeri, sigortalıların işini yaptıkları yer olarak tanımlanmış idi[112].

Ayrıca 854 sayılı Deniz İş Kanunu[113] ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda[114] da açıkça bir tanımlama olmasa da Deniz İş Kanunu m. 1'e göre gemi, Basın İş Kanunu m. 1'e göre de gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarının işyeri olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır[115].

Dolayısıyla aynı yönetim organizasyonu altında olmak kaydıyla ister araçta, ister eklentisinde veya işin görüldüğü yerde çalışsın tüm işçiler bireysel ve toplu iş hukuku yönünden o işyerinin işçisi olması nedeniyle işveren ile muhatap olmaktadır." YİBGK 2016/3 E., 2017/4 K., 9.6.2017 T., www.kazanci.com.

[108] İbrahim Aydınlı, **Türk İş Hukukunda İşletme ve İşyeri Kavramları**, Ankara: Demiryol-İş Sendikası, 2001, s. 73-91.

[109] RG. 10.06.2003, No. 4857.

[110] RG. 7.11.2012, No. 6356.

[111] RG. 16.06.2006, No. 5510.

[112] Aydınlı, s. 100.

[113] RG. 29.04.1967, No. 854.

[114] RG. 20.06.1952, No. 5953.

[115] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2017, s. 193; Aydınlı, s. 102, 103.

Tüm bunların yanında bizim esas aldığımız kanun 4857 sayılı Kanundur. Diğer iş kanunlarına veya Türk Borçlar Kanunu'na tabi işyerlerinde belirli bir zaman diliminde işten çıkarılan işçi sayısı belirli bir sayıya ulaşsa dahi işverenin m. 29'daki prosedüre uyma yükümlülüğü olmayacaktır.

Bu kapsamda Süzek, işyeri kavramını, *"işyeri, bir işveren tarafından mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* şeklinde tanımlamaktadır[116].

İşyeri kavramına nerelerin gireceği de 4857 sayılı Kanun'da açıkça belirtilmiştir. Buna göre, işyeri kavramına maddi unsurlar, maddi olmayan unsurlar, haklar ve emek girmektedir. Maddi unsurlar, arsa, bina, makine, tezgâh, araç gereçler, ham madde vb. unsurlar; maddi olmayan unsurlar, tecrübe, buluşlar, müşteri çevresi, ticari itibar, üretim yöntemler vb. unsurlar; haklar, patent ve alacak hakları vb. haklar ile emek olarak işgücüdür[117].

İşletme kavramı[118] kanunda açıkça tanımlanmamakla birlikte iş kanunumuzda bazı maddelerde kullanılmaktadır. Örneğin kanunun tanımlar başlıklı 2. maddesinde işveren vekili tanımlanırken *"İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir."* ifadesi yer almaktadır. Keza kanunun feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18. maddesinde de geçerli

---

[116] Süzek, İş Hukuku, s. 194.

[117] Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2017, s. 118; Süzek, İş Hukuku, s. 194.

[118] Yargıtay'a göre; "İşletme kavramı ilk olarak ekonomi alanında kullanılmıştır. Bu nedenle ekonomi alanında işletme kavramı, "ekonomik yapı içinde üretimin örgütlenmesi ve gelişmesi açısından işletmenin temel hücresi olduğu" şeklinde belirtilmiştir. Bir görüşe göre, işletme, kar sağlamak amacıyla bir pazar için mal üretme ve hizmet sunma örgütüdür Bu görüşün karşısında yer alan ve işletme kavramını daha geniş bir açıdan değerlendiren ikinci bir görüşe göre, "esas olarak pazar için mal üretme ve hizmet sunma amacını taşıyan ve mali açıdan diğer tüm kurumlardan bağımsız olan her örgüt işletme olarak adlandırılmalıdır".
İşletme kavramı ticaret hukukunda kabul görmekle birlikte ticaret hukuku kapsamında işletmenin yapısı ve işleyişiyle ekonomik ve mali yönleri ile ilgili kurallar düzenlenmiş, iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yönelik herhangi bir düzenleme ise ticaret hukukunun ilgi alanı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle işveren karşısında zayıf konumda bulunan işçinin korunması ve haklarının yasal koruma altına alınması elzemdir. O halde işletme kavramı, işletme bünyesinde işçi çalıştırıldığı sürece iş hukukunun temel kavramları arasında yer alacaktır.
İşletme de, işyeri gibi bir organizasyondur. Tek bir işyerinden oluşacağı gibi birden fazla işyerini de kapsayabilecektir ki uygulamada en çok bu şekli ile karşılaşılmaktadır. Buna karşılık aynı işverene ait birden çok işyeri her zaman işletme olarak değerlendirilemez. Bunun için bu işyerlerinin hepsinin ekonomik ve hukuksal bir merkeze bağlanabiliyorsa yani bu işyerlerinin bir tek organizasyon yapılanması olduğu anlaşılabiliyorsa o halde işletme olduğu söylenebilir." YİBGK 2016/3 E., 2017/4 K., 9.6.2017 T., www.kazanci.com.

sebepten bahsedilirken *"30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."* denilmektedir. Aynı maddede iş güvencesinden yararlanamayan işçiler belirtilirken işletmenin bütününü yöneten işveren vekili ve yardımcılarından söz edilmektedir. İşletme kavramının asıl önemi toplu iş hukukunda görülmektedir. Nitekim toplu iş sözleşmeleri türlerinden biri de işletme toplu iş sözleşmesidir. 6356 sayılı Kanuna göre ise işletme, bir işverenin aynı işkolundaki işyerleri olarak anlaşılmaktadır[119].

Tüm bunlar dışında işletme, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik[120] m. 4'te "yasal statüsü ne olursa olsun, bir veya birden çok gerçek veya tüzel kişiye ait olup, bir ekonomik faaliyette bulunan birimler." olarak ifade edilmiştir[121]. Öğretide, işletme kavramı *"işletme işyerinden farklı olarak iktisadi bir amacın gerçekleştirilebilmesi için bir işverene ait birden fazla (veya bir) işyerinin örgütlenmesinden oluşan bir ünitedir."* diyerek tanımlanmaktadır[122].

Bahsedilen kanunlar ve yönetmelik dışında daha birçok kanun ve yönetmelikte işyeri ve işletme kavramından bahsedilmiş, ancak kavramların soyut kalması sebebiyle mevzuatta bazen farklılıklar ortaya çıkmıştır[123].

İşyeri ve işletme kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Bu iki kavram arasında amaç farklılığı bulunmaktadır. Bir işyerinde ekonomik, kâr gütme amacı bulunmazken işletmenin asıl amacı kâr etmektir. İşyerinin bu amaç ile doğrudan ilişkisi bulunmamakta daha ziyade teknik bir amacı bulunmaktadır. Bu amaç da mal veya hizmet üretimidir[124].

---

[119] 6356 sayılı Kanun m. 2/d; "İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi…ifade eder.".
[120] RG. 04.11.2012, No. 28457.
[121] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 49.
[122] Süzek, İş Hukuku, s. 199.
[123] Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul: Legal Yayınevi, 2007, s. 13.
[124] Süzek, İş Hukuku, s. 198, 199; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 48; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 118, 119.

Doğan Yenisey'e göre, işletmeler, sadece ekonomik değil ideal bir amaç da güdebilir. Bu amaçlar olmaksızın sadece üretim yapma amacının söz konusu olması çok nadir bulunan bir durumdur ve genellikle amaçlar bir arada bulunmaktadır. Bu sebeple salt amaç ile işyeri ve işletme kavramlarının ayırt edilebilmesi güçtür. Ancak iktisadi veya ideal amaç bir yöneteni işaret etmektedir. Bu kapsamda değerlendirme yapıldığında işletme, gerçek veya tüzel kişiliği olan bir girişimciyi ifade etmektedir[125].

Bu bağlamda her ne kadar işletmeyi işyerlerinin bütünü olarak tanımlamak doğru olmasa da işletme, bir veya birden çok işyerinden oluşabilir ve işyerine göre daha geniş bir kavramdır[126].

Toplu işçi çıkarma prosedüründe çalışan işçi sayısı belirlenirken işyerinin mi yoksa işletmenin mi esas alınması gerektiği hususu önemlidir. Kanunda da açıkça belirtildiği üzere toplu işçi çıkarma prosedüründe işyeri kavramı esas alınacaktır. Bu sebeple hangi işyerinde işçi çıkarılıyor ise o işyerinde çalışan işçi sayısı göz önünde bulundurulmaktadır. İşyerinin bağlı olduğu işletmede çalışan işçi sayısının bir önemi bulunmamaktadır. İşletmeye bağlı birden çok işyeri olsa dahi, sadece çıkarma işleminin yapıldığı işyerindeki işçi sayısı önem arz etmektedir[127].

Aydın'a göre; toplu işçi çıkarma kurumunda işçi sayısının belirlenmesi bakımından işyerinin esas alınması olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Çünkü birden çok işyeri bulunan işletmelerde her işyerinde yirmiden az işçi çalışması durumunda ne kadar işçi çıkarıldığının bir önemi kalmadan işverenler toplu işçi çıkarma prosedüründen kurtulabilecektir. Bu sebeple çalışan işçi sayısının hesaplanmasında işletme kavramının esas alınması daha doğru olacaktır[128].

Kanaatimizce işverenlerin kanunu kötü niyetle dolanma ihtimali de bulunmaktadır. Mesela önceden on işçiden fazla işçi çıkarmak isteyen işveren, çıkarma zamanında işyerinde yirmiden az işçi çalıştırıyor olmak için bazı işçileri diğer bir işyerine nakledebilir. Öte yandan, Aydın'ın da belirttiği gibi, mevcut düzenleme

[125] Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 67.
[126] Süzek, İş Hukuku, s. 199; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 48.
[127] Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 555; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 66; Durmuş Özcan, **Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi**, Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s. 247, 248; Ali Cengiz Köseoğlu, **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2004, s. 187.
[128] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 672, 673; Bkz. aynı yönde Urhanoğlu Cengiz, s. 69.

karşısında örneğin tek bir işyeri bulunan ve bu işyerinde otuz işçi çalıştıran bir işveren, toplu işçi çıkarma prosedürüne tabiyken; bir işletme bünyesinde her birinde yirmiden az işçi çalışan onlarca işyeri bulunan bir işveren bu prosedüre tabi olmayacaktır. Bu durum çıkarılan işçi sayısı toplamda çok daha fazla olsa da değişmeyecektir. Oysa gerek işçi sayısı gerek mali güç açısından bakıldığında ikinci örnekteki işverenin daha kurumsal bir yapıya sahip olması ve toplu işçi çıkarma prosedürüne daha rahat uyabileceği söylenebilecektir. Düzenlemenin amacı işçinin korunmasıdır. Bu sebeple toplu işçi çıkarmanın önlenmesi açısından ele alındığında da düzenlemenin kapsamını sınırlandıran "işyerinde çalışan işçi sayısı" kriterinin adaletsiz sonuçlar doğurduğu da söylenebilecektir. Belirtilen sebeplerle işletme kavramının esas alınacağı bir düzenleme yapılmasını daha doğru bulmaktayız.

b. Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Tabi Bir İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesaplanması

İş Kanunu'na göre, işverenin yapacağı fesih işlemlerinin toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için rakamsal bir sınır benimsenmiştir. Düzenlemeye göre fesih işlemlerinin toplu işçi çıkarma olarak kabul edilebilmesi için işyerinde en az yirmi işçinin çalışması gerekmektedir[129]. Yirmi işçiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde işten çıkarılan işçi sayısı kaç olursa olsun bu durum, toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır[130].

İşyerinde çalışan işçi sayısının hesaplanmasında hangi işçilerin kapsama alınacağı hangilerinin alınmayacağı önem arz etmektedir. Kanunun 29. maddesinde hangi işçilerin hesaplamada dikkate alınması gerektiğine ilişkin açık bir düzenleme yoktur. Bu sebeple işyerinde çalışan tüm işçiler, belirli veya belirsiz, tam veya kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışmalarına bakılmaksızın işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınacaktır[131]. Fakat alt işverenin işçileri[132], süreksiz iş sözleşmesi ile çalışanlar,

---

[129] Resul Kurt / Muzaffer Koç, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 194.

[130] Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 555; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 228.

[131] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 228; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku, s. 1092; Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 556; Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, C. 1, Ankara: Lykeion Yayınları, 2017, s. 374.

[132] Yarg. 9. HD, 2016/17419 E., 2017/12178 K., 6.7.2017 T. iş güvencesine ilişkin bir kararına göre de; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. Somut

iş sözleşmesi ile çalışmayan çıraklar ve stajyerler işyerinde çalışan işçi sayısının hesaplanmasında hesaplamaya katılmazlar[133].

Bazı işçilerin, işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınıp alınmayacağı hususunda ayrı bir inceleme yapılması gerekmektedir. Biz burada sendika yöneticilerinin, grup şirketler bünyesinde çalışan işçilerin, birlikte istihdam edilen işçilerin ve geçici iş ilişkisine tabi işçilerin durumunun ne olacağının ayrıca değerlendirilmesini uygun buluyoruz.

Sendika yöneticilerinin işyerinde çalışan işçi sayısının hesaplanmasında hesaplamaya dâhil edilip edilmeyeceği önem arz eden durumlardandır. Sendika yöneticileri, amatör ve profesyonel sendika yöneticileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Amatör sendika yöneticileri işyerinde çalışmaya devam etmekte iken profesyonel sendika yöneticileri işyerinden ayrılmak zorundadır. Bu durumda profesyonel sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi sona ermemekte ancak askıda kalmaktadır.[134]

Bir görüşe göre, her ne kadar profesyonel sendika yöneticilerinin iş ilişkileri devam etse de bu kişiler, işyerinde işçi sayısı hesaplanırken dikkate alınmamalıdır. Buna dayanak olarak da işyerinde çalışan işçi sayısının hesaplanmasında fiilen çalışan kişilerin sayıya dahil edilmesi gösterilmiştir[135]. Yine aynı yöndeki diğer bir görüşe göre de buradaki askı halinin diğer askı hallerinden farklı olarak iradi bir askı hali olması sebebiyle profesyonel sendika temsilcileri, işçi sayısına dahil edilmemelidir[136].

Ancak Yargıtay'ın *"Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında*

---

uyuşmazlıkta, davacı temizlik işçisi olup, dava dışı şirkete verilen iş ise güvenlik işidir. Şirketler ayrı ayrı işverenler olup, davacı tarafından muvazaa iddiasında bulunulup, ispatlanmadığından 30 işçi sayısında davacı ile bir ilişkisi olmayan dava dışı şirketteki işçilerin sayısının da dikkate alınması hatalı olup, çalışan sayısı itibarı ile davacının iş güvencesi kapsamında olmadığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır." www.kazanci.com.

[133] Şen, s. 48; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi**, Güncellenmiş Geliştirilmiş 3. Baskı, 1. Cilt, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 1391; Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 556; Urhanoğlu Cengiz, s. 76; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 228.

[134] Tankut Centel, "Sendika Yöneticisinin Güvencesi", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 170.

[135] Centel, s. 170.

[136] Ercüment Özkaraca, "İş Güvencesinin Kapsamı", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** kitabı içinde, (2017), s. 46; Ercüment Özkaraca, "Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Ali Güzel ve Arş. Gör. Deniz Ugan Çatalkaya (Ed.), **İş Hukukunda Güncel Sorunlar – 4**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 172, 173.

bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir." ifadeleriyle iş güvencesi hükümlerinin uygulanması açısından otuz işçi kriterinin tespitine ilişkin vermiş olduğu bu kararda sendika yöneticilerinin de herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir[137]. Nitekim doktrinde de bu içtihada paralel olarak yöneticinin işçi sayısının hesabında dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir[138]. Kanaatimizce çoğu zaman işyerinden ayrılan sendika yöneticilerinin yerine bir başka işçi alındığından sendika yöneticileri artık bu sayıya dâhil edilmemelidir. Amatör sendika yöneticilerinin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edileceğinde ise kuşku bulunmamaktadır.

Birlikte istihdam halinde ne olacağı da önem taşımaktadır. Grup şirketlerinde de kural olarak işletmelerde olduğu gibi sadece işyeri dikkate alarak değerlendirme yapılacak ve işçinin çalıştığı şirketteki işçi sayısı hesaplanacaktır[139]. Ancak işçilerin birden çok şirkette istihdam edildiği durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bu durumda ise Yargıtay'ın da kabul ettiği görüşe göre, birlikte istihdam edilen işçinin iş güvencesinin kapsamına girmesi açısından tüm şirketlerde çalışan işçi sayılarının hesaplanması gerekecektir. Birlikte istihdam edilmeyen işçiler açısından bakıldığında ise, bu işçilerin iş sözleşmesi ile bağlı oldukları işverenin işçi sayısına işverenleri tarafından birlikte istihdam edilen işçiler de eklenecektir[140]. Nitekim bu sonuca varılabilmesi için birlikte istihdam eden işverenlerin mutlaka grup şirket bünyesinde olmaları da gerekmemektedir[141]. Konuya toplu işçi çıkarma açısından baktığımızda ise, bir işverenin bordosunda görünen işçi sayısına, başka bir işverenin bordrosunda

---

[137] Yarg. 9. HD., 2016/32626 E., 2017/21574 K., 18.12.2017, www.kazanci.com.

[138] Aydın Başbuğ, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Sendikalar Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi Hukuku, Disiplin Hukuku**, Ankara: Türkiye Şeker Sanayi Sendikası, 2012, s. 77.

[139] Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı, s. 42; Süzek, İş Hukuku, s. 576; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 455.

[140] Yarg. 9. HD, 2017/446 E., 2017/21905 K., 20.12.2017 T., "Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.", www.kazanci.com.

[141] Süzek, İş Hukuku, s. 154.

görünmekle birlikte bu işveren tarafından birlikte istihdam edilen işçilerin de dahil edilmesi söz konusu olacaktır. Belirtelim ki, konuya ilişkin teorik esaslar bu yönde olmakla birlikte, bugüne kadarki uygulamamızda birlikte istihdam konusu işçilik alacaklarından müteselsil sorumluluk ve iş güvencesinin kapsamına girmek için aranan otuz işçi sayısının hesaplanması ile sınırlı olarak önem kazanmış görünmektedir.

Son olarak geçici iş ilişkisinde gerek mesleki geçici iş ilişkisinde gerek mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde, işçilerin asıl işverenleri ile olan iş ilişkileri sona ermemektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, özel istihdam bürosuyla; mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde de devreden işveren ile işçinin iş ilişkisi devam etmektedir[142]. Hal böyle olunca geçici olarak işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısı hesaplanırken önceki işyeri ile iş ilişkisi bitmeyen işçiler, artık sayıya dâhil edilmeyecektir[143].

2. Çıkarılacak İşçilerin Kanunda Belirtilen Oranlarda Olması

a. Kanuna Göre Toplu İşçi Çıkarma Prosedürünün Uygulanabilmesi İçin Çıkarılması Gereken İşçi Sayısı

İş Kanunu'nun 29. maddesinde işçi çıkarma işleminin toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için hangi sayılarda işçi çıkarılması gerektiği asgari olarak belirlenmiştir. Buna göre işyerinde çalışan işçi sayısı yirmi ile yüz arasında ise en az on işçi, yüz bir ile üç yüz işçi arasında ise en az çalışan sayısının yüzde onu kadar işçi, üç yüz bir ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde ise en az otuz işçi çıkarıldığı takdirde bu çıkarmalar toplu işçi çıkarma sayılmaktadır.

Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararına göre; "…Somut olaya dönüldüğünde, fesih tarihi olan 10.02.2016 tarihi itibariyle, davalıya ait işyerinde beşyüzyirmibeş işçi çalışmakta iken, işverence dörtyüzyetmişdört işçinin iş sözleşmeleri aynı tarih itibariyle feshedilmiş ve işten çıkış bildirimlerinde çıkarma sebebi kod 15 (toplu işçi çıkarma) şeklinde gösterilmiştir. İşyerinde çalışan toplam işçi sayısı ile iş sözleşmesi

[142] Süzek, İş Hukuku, s. 300, 309; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 126.
[143] Süzek, İş Hukuku, s. 154.

feshedilen işçi sayısı karşılaştırıldığında, 4857 sayılı Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen sayısal koşulun gerçekleştiği açıktır…"[144].

98/59/EEC sayılı Direktif'e göre, işyerinde çalışan işçi sayısı yirmi ile yüz arasında olduğunda en az on işçinin çıkarılması toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirilmektedir. Diğer oranlar Türk İş Hukuku ile aynı olmakla birlikte işveren, Türk İş Hukuku'ndan farklı olarak doksan gün içinde işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın yirmi işçi çıkardığı takdirde de toplu işçi çıkarma yapmış sayılmaktadır.

b. Toplu İşçi Çıkarma Prosedüründe Çıkarılan İşçi Sayısının Hesaplanmasında Dikkate Alınmayacak İşçiler

Toplu işçi çıkarmanın kabulü bakımından esas alınacak işçiler, iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli nedenle feshedilen işçilerdir. Bu sebeple öncelikle iş sözleşmesini kendileri fesheden işçiler ve ikale ile iş sözleşmesi sona eren işçiler bu kapsamda değerlendirilmeyeceklerdir[145]. Ayrıca işverenin m. 25 uyarınca derhal fesih hakkını kullanarak haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde iş sözleşmesi feshedilen işçiler toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirilmeyecektir[146]. Bu tespit m. 25/2 uyarınca yapılan fesihlere özgü olmayıp m. 25/1, 3 ve 4 uyarınca yapılan fesihler için de aynı şekilde geçerlidir. Bu sonuç, toplu işçi çıkarmaların m. 17 uyarınca yapılması gerekliliğinden çıkmaktadır[147].

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de sözleşmenin niteliği gereği toplu işçi çıkarmanın kabulü bakımından esas alınacak işçilerin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Çünkü toplu işçi çıkarma, m. 17'ye göre bildirimli fesih olarak yapıldığından ve belirli süreli sözleşmeler de süreli fesih yoluyla feshedilemediği için çıkarılacak işçilerin hesabında belirli süreli sözleşme ile çalışan işçiler dikkate alınmayacaktır[148].

En çok otuz gün süren süreksiz iş kapsamında çalışan işçiler ve deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin deneme süresi içinde çıkarılması halinde bu işçiler

[144] Yarg. 22. HD 2017/32678 E., 2017/14848 K., 20.6.2017 T., www.kazanci.com.
[145] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 579.
[146] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 579; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 66.
[147] Çankaya / Günay / Göktaş, s. 66.
[148] Urhanoğlu Cengiz, s. 67.

sayıya katılmayacaktır[149]. Nitekim deneme süresi içinde taraflar, herhangi bir neden göstermeksizin, tazminat ödemeksizin ve derhal iş sözleşmesini feshetme yetkisine sahiptirler[150]. İş Kanunu'na göre, bu Kanunun 29. maddesi süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (m.10/2). Türk Borçlar Kanunu'nda da toplu işçi çıkarma konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca m. 29/7 uyarınca mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler, işin niteliği gereği işten çıkarılıyorsa bu işçiler de hesaplamaya dâhil edilmeyecektir[151].

3. Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri Nedenlerle İşten Çıkarma

İş Kanunu m. 29/1'de çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için açıkça işçilerin hangi nedenlerle çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre toplu işçi çıkarma hükümleri, ancak ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarılması durumunda uygulanabilecektir. Bu nedenler geçerli sebep konusunda daha ayrıntılı incelenecektir[152].

4. Kanunda Öngörülen Belirli Bir Süre İçinde İşçi Çıkarma

İşçi çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılabilmesinin son koşulu, İş Kanunu'nun 29/2. maddesine göre, kanunda belirtilen sayı kadar işçinin bir ay içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde çıkarılmasıdır. 98/59/EEC sayılı Direktif'te ise hukukumuzdaki bir aylık düzenlemeden farklı olarak otuz ve doksan günlük iki ayrı süre öngörülmüştür. Nitekim bir ay ile otuz günlük süre de birbirinden farklı sürelerdir. Bu hususa sürelere yeri geldikçe değinilecektir.

---

[149] Kurt / Koç, s. 194.
[150] Süzek, İş Hukuku, s. 269.
[151] Yarg. 7. HD, 2015/3305 E., 2015/1758 K., 17.2.2015 T.; "Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.", www.kazanci.com.
[152] Bkz. s. 40 vd.

II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMANIN GEÇERLİ NEDENLE FESİH İLE İLİŞKİSİ VE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA DA UYULMASI GEREKEN ESASLAR

Toplu işçi çıkarma halinde işveren, eğer iş güvenesi kapsamına giriyorsa işçi çıkarırken geçerli nedenle fesih usulüne göre işçi çıkarmaktadır. Ancak diğer tüm şartlar gerçekleşmiş olsa bile tüm geçerli nedenler işçi çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılmasını sağlamamakta aksine sadece ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklı geçerli nedenler ile yapılan fesihlerde kanundaki prosedüre uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu sebeple aşağıda geçerli neden kavramına değindikten sonra işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklı geçerli nedenler daha ayrıntılı incelenecektir.

A. Geçerli Fesih Kavramı

Açıkça tanımlanmamış olsa da 4857 sayılı İş Kanunu m. 18'de geçerli fesih kavramına yer verilmiştir. Buna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işverenler, en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek istedikleri takdirde işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından yahut işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadırlar[153].

Maddeden anlaşıldığı üzere, işverenin geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu sadece iş güvencesine tabi işçiler açısından söz konusudur. Keza iş güvencesinin kapsamı belirlenirken dikkat edilen hususlar, işyerinde en az otuz işçi çalıştırılması, sözleşmesi feshedilecek işçinin en az altı aylık kıdemi olması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili

[153] İş Kanunu m. 18/1 uyarınca; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."; YHGK 2015/22-3349 E., 2017/649 K. 5.4.2017 T.; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde belirtilen iş güvencesi hükümlerinin amacı, işverenin iş sözleşmesini meşru ve makul görülebilecek bir sebep olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi, dolayısıyla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanmasıdır. Sözü edilen düzenlemeler, işveren ve işçiye emredici kurallarla bir takım yükümlülükler getirmekte, işçinin kanunun bu korumasından yararlanması için tarafların dürüstlük kurallarına uygun davranmasını öngörmektedir. Başka bir anlatımla iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması noktasında dürüstlük kurallarına uygun olarak, kendisinden beklenen davranışlar taraflarca ortaya konulmalıdır. Bu sebeple, feshin geçersizliğine karar verilmesi istemi ile açılan davada işveren açısından hedef işe başlatma olmalıdır.", www.kazanci.com.

ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekili olmamasıdır[154].

Geçerli fesih kavramı, Kanunun 25. maddesinde sayılmış olan haklı nedenle fesih halleri kadar ağır olmamakla birlikte işverenin, iş sözleşmesini devam ettirmesinin kendisinden beklenmeyecek durumda olması halinde iş sözleşmesini feshine imkân tanıyan nedenler olarak tanımlanabilir[155]. Burada işverenin sübjektif olarak iş sözleşmesinin sürdürülmesinin kendisinden beklenememesi değil objektif olarak tüm işverenlerin dayanabileceği makul ve geçerli nedenler aranmaktadır[156].

Geçerli nedenin kanunda belirtilen haklı nedenler kadar ağır olmaması gerekliliği ayrı bir önem taşımaktadır[157]. Keza m. 25'te belirtilen durumlar kadar ağır bir durum söz konusu ise işveren derhal, haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip bulunmaktadır. Bu sebeple hangi hallerin geçerli neden sayılmadığından bahsetmekte fayda vardır. Öncelikle m. 25'te sayılan hallerin geçerli neden değil haklı neden olduğu açıktır. Bu haller söz konusu olduğunda iş sözleşmesinin sürdürülmesi taraflar için çekilmez hale gelmiştir ve işveren bu hallerde iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir[158]. Oysa geçerli nedenle fesihte iş sözleşmesinin sürdürülmesi çekilmez hale gelmemekte sürdürülmesini zorlaştıran makul ve önemli nedenler söz konusu olmaktadır[159].

Nitekim Yargıtay, bir kararında iş sözleşmesi m. 25'e dayanılarak haklı nedenle feshedilen işçinin eylemi ile fesih sonucunun orantısız olduğuna karar vermiş

---

[154] Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", **Bankacılar Dergisi**, Sayı. 65, (2008), s. 90, 91; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 450 vd.; E. Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2017, s. 250-254; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 199 vd..

[155] K. Ahmet Sevimli, "4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tek Biçim Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt.18, Sayı.6, (Kasım 2004), s. 11; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 465; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 254; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 207; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 340.

[156] Öcal Kemal Evren, "İş Güvencesi Bağlamında İşletme İşyeri veya İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih Kavramı", **Mali Çözüm Dergisi**, (Kasım-Aralık 2011), s. 167.

[157] Yargıtay'ın ilgili bir kararına göre; "İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardında sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir. Devamlılık gösteren görevi yapmama haklı neden kabul edilmeli, ancak devamlılık göstermeyen görevi yapmama, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, iş sözleşmesinin feshi geçerli neden sayılmalıdır (Dairemizin 05.05.2008 gün ve 2007/32507 Esas, 2008/11105 Karar sayılı ilamı)."denilerek somut bir ayrım yapılmıştır, Yarg. 9. HD, 2016/27392 E., 2017/16844 K., 30.10.2017 T., www.kazanci.com.

[158] Süzek, İş Hukuku, s. 700.

[159] Güneş Topal, **İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 27; Evren, s. 167.

ve bu sebeple de fesih nedeninin haklı neden değil geçerli neden olduğuna hükmetmiştir[160].

Geçerli nedenle fesihte, haklı neden ağırlığında olmayan fiillerden ötürü iş sözleşmesi feshedildiğinden kanun koyucu, işverene derhal fesih hakkı tanımamış fesih bildiriminden sonra belirli bir süre daha sözleşmenin devamını öngörmüştür[161]. Buna göre işçinin kıdemine göre belirlenen iki, dört, altı ve sekiz haftalık ihbar sürelerine uyularak iş sözleşmesi feshedilebilecektir.

Ayrıca geçerli nedenle fesih usulü, belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmazken haklı nedenle fesih hem belirli süreli hem de belirsiz süreli sözleşmelerde uygulanmaktadır[162].

İş Kanununun 18. maddesine göre ise sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında veya çalışma saatleri içinde işverenin rızası ile sendikal faaliyetlere katılmak, işyerinde sendika temsilcisi olmak, yasal haklarını elde edebilmek için işveren aleyhine idari veya adli mercilere başvurmak veya başlatılmış olan bu tip bir sürece katılmış olmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş gibi nedenlerle fesih, kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu hallerde kadın işçilerin çalışmaya gelmemesi, hastalık ve kaza nedeniyle bekleme süresi içinde işe gelmemek geçerli neden sayılmamaktadır.

Geçerli fesih nedenleri 18. maddeye göre; işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenler ile işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir.

B. İşçinin Yetersizliğinden ve Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler genel olarak, fiziki ve mesleki yetersizliktir[163]. İş Kanunu'nun gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih nedenleri örneklendirilmiştir. Buna göre, benzer işlerde çalışan işçilere

[160] Yarg. 9. HD, 20.03.2006. E. 2006/13951, K. 2006/32795, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı. 14), s. 15.
[161] Topal, s. 27.
[162] İhsan Erkul / Nuray Gökçek Karaca, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2004, s. 143.
[163] Süzek, İş Hukuku, s. 586 vd; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 470 vd..

oranla daha az verimli çalışma, niteliklerine göre beklenenden daha düşük performansta çalışma, işe odaklanmanın azalması, işe karşı becerinin olmaması, kendini geliştirme ve öğrenme hususlarında isteksiz ve yetersiz olmak, sık sık hastalanmak, işini gerektiği gibi yapmasını engelleyen hastalık, uyumsuzluk, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih nedenleridir[164].

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri ise m. 25/II'deki ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerine benzemekle birlikte onlar kadar ağır olmayan ve işçinin bizzat kusurundan kaynaklanan hallerdir[165]. Toplu işçi çıkarma açısından işçiden kaynaklanan nedenlerle fesihten ziyade işletme gerekleri ile fesih önem taşıdığından bu hususta ayrıntılı açıklamalara girilmeyecektir.

C. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler

1. Mevzuatımızdaki İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenler

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerin aksine işçiden kaynaklanmamakta, bizzat işçi dışında gerçekleşen nedenlerden ve hatta işverenden kaynaklanmaktadır[166]. Bu nedenler, işletme dışından kaynaklanabileceği gibi işletme içinden[167] de kaynaklanabilmektedir. Ancak her hâlükârda bu nedenlerin temelinde

---

[164] Süzek, İş Hukuku, s. 586; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 470; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 255; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 206.

[165] Alpagut, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, s. 93, 94; Süzek, İş Hukuku, s. 586; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 207.

[166] Urhanoğlu Cengiz, s. 42; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 490.

[167] Yarg. 22. HD, 2017/34037 E., 2017/13347 K., 5.6.2017 T.; "İşletme içi sebepler işverenin işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirlerdir. İşveren işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri, üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapılması, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması, yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağının karara bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçilmesi, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona gidilerek çalışma yoğunluğunun arttırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazancının azalması, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesinin düşürülmesi, işletme veya işyerinin kapatılması, işletmenin bir bölümünün veya servisinin kapatılması, kazancın arttırılması, yeni çalışma sistemlerinin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler işverenin işgücünü süresiz azaltma kararı işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan

işverenin aldığı işletmesel bir karar vardır. Doktrinde işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerin zorlayıcı nedenler ve umulmayan haller olarak incelenmesi gerektiği ileri sürülmüş[168] olsa da biz kanun gerekçesinde yer alan işletme içi ve işletme dışı nedenler kavramlarını kullanmayı tercih etmekteyiz.

İşletme dışı ve işletme içinden kaynaklanan nedenlere Kanunun gerekçesinde[169], Yargıtay kararlarında ve öğretide örnekler verilmiştir. Kanunun gerekçesine göre, işletme dışından kaynaklı nedenler, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve siparişlerin azalması, enerji sıkıntısı, ülkede meydana gelen ekonomik kriz, piyasadaki genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi nedenler iken; işletme içinden kaynaklı nedenler, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenlerdir.

Öğretide bunlara ek olarak ise; işletme dışından kaynaklanan nedenler olarak, kamu işyerlerinde devlet bütçesinin kaldırılması ve meteorolojik nedenler,[170] işletme içinden kaynaklanan nedenler olarak ise iyileştirme süreci için alınan tedbirler, üretimin durdurulması, üretimde değişiklikler yapmak, masrafların azaltılması, yeni metotların uygulamaya başlanması, uygulanan metotların değiştirilmesi, vardiyalı çalışma sistemine geçme, kısmi süreli çalıştırma, tam gün çalışan işçi sayılarının azaltılması veya artırılması, çalışma sürelerinin azaltılması, bu konuda yapılacak reorganizasyon, bazı işyeri bölümlerinin birleştirilmesi veya ayrılması, üretimin, bazı faaliyetlerin başka

---

fesihlerde işveren hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığı irdelenmelidir. İşveren organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.", www.kazanci.com.

[168] Murat Engin, **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2003, s. 37.

[169] Gerekçe için bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara, 2009, tisk.org.tr.

[170] Mustafa Kılıçoğlu / Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013, s. 300; Mehtap Yücel Bodur, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", İş ve Hayat Dergisi, Sayı.2, (2015), s. 141; Bektaş Kar, **İş Güvencesi ve Uygulaması**, 2. Baskı, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2011, s. 638.

firmalara kaydırılması veya alt işverene verilmesi, işyerini kapama gibi nedenler örnek olarak gösterilmiştir[171].

Yargıtay kararlarında ise ayrıca işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu, grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı ve özelleştirme de işletme içi sebeplere örnek olarak gösterilmiştir[172].

Belirtmek gerekir ki işverenlerin katlanmakla yükümlü olduğu işletmesel riskler bulunmaktadır. Bu riskler, yukarıda bahsetmiş olduğumuz nedenler de olabilmektedir. Ancak bu tip sebeplerin varlığı her zaman feshe imkân tanımamaktadır. İşletmede geçici olarak meydana gelen durumlar söz konusu olduğunda işverenin bunlara katlanması gerekmektedir. Bu tip durumlarda işverenden beklenen gerekli önlemleri almasıdır[173].

Tüm bu durumlar geçici olmaktan çıkıp sürekli hale geldiğinde işveren, işletmesel karar alarak bazı işçilerin iş sözleşmelerini geçerli nedenle feshedebilmektedir. Ancak salt bu sebeplerin varlığı feshin geçerli nedene dayandığı anlamına gelmemektedir, bunun için birtakım başka unsurlar da gerçekleşmelidir. Bunlar, işverenin işletmesel karar alması, bu kararı tutarlı olarak uygulaması, keyfi

---

[171] Kılıçoğlu / Şenocak, s. 304, 305; Yücel Bodur, s. 141, 142, Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 639; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 208.

[172] Yarg. 9. HD 2006/6187 E. 2006/7600 K. 27.03.2006; konuya ilişkin başka bir karara göre; Yarg. 9. HD 2016/3882 E. 2017/1431 K. 09.02.2017 T.; "Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hasıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağının karara bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun arttırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (...) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean-management'in veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı, doktrin ve Alman yargı içtihatlarında işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir.", yargitay.gov.tr.

[173] Nurşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", Mehmet Uçum (Ed.), **A. Can Tuncay'a Armağan** içinde (499-547), (2005), s. 501, 502.

davranmaması ve bu nedenlerin mutlaka işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesini gerektirmesidir[174].

2. İşletmesel Karar ve Denetimi

İşletmesel karar kavramı, Kanunda geçmemekte ise de Yargıtay, işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde mutlaka işverenin almış olduğu bir işletmesel kararın varlığını aramaktadır. Nitekim Yargıtay, bir kararında işletmesel kararı, *"Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır."* demek suretiyle tanımlamıştır[175].

İşletmesel karar açıkça alınabileceği gibi örtülü olarak da alınabilmektedir[176]. Aynı kararda örtülü işletmesel karar da *"İşverenin, mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararları, "gizli, örtülü" işletmesel karar olarak nitelendirmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır."* denilmek suretiyle tanımlamıştır[177]. Örneğin bizzat yönetim kurulu yazılı olarak açık bir karar alabilecekken işverenin yapmış olduğu davranışlardan da örtülü olarak karar almış olduğu saptanabilmektedir.

İşletmesel karar, genel olarak bağlı/bağımlı işletmesel karar, kurucu işletmesel karar ve örtülü işletmesel karar olmak üzere üçe ayrılmaktadır[178]. Bağlı/bağımlı işletmesel karar, işverenin iradesi dışında gerçekleşen sebeplerden veya kendi iş alanında meydana gelen olumsuzluklar sebebiyle aldığı kararlar; kurucu işletmesel karar, işveren tarafından alınan yeniden yapılanma kararları ve örtülü işletmesel karar da işverenin işgücü fazlalığını ortadan kaldırma amacıyla aldığı ancak ifade etmediği kararlardır[179].

---

[174] Ünal Ertabak, **İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli/Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü, Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları**, 2. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012, s. 283.
[175] Yarg. 9. HD 2016/3882 E. 2017/1431 K. 09.02.2017 T., yargitay.gov.tr.
[176] Kılıçoğlu/Şenocak, s. 312, 313.
[177] Bkz. dipnot 158.
[178] Yücel Bodur, s. 143, 144.
[179] Yücel Bodur, s. 144.

Bir örnekle açıklamak gerekirse, işyerinde meydana gelen süreklilik arz eden üretimde düşüşler neticesinde işverenin almış olduğu işletmesel karar bağlı işletmesel karar, üretimde düşüşlerin süreklilik arz etmemesi ve geçici olmasına rağmen işverenin yine de işyerinde sürdürülen faaliyetleri azaltmak istemesi neticesinde almış olduğu yapılanma kararları da kurucu işletmesel kararlardır[180].

İşverenin almış olduğu işletmesel karar, bazı yönlerden yargı denetimi dışında kalmakla birlikte bazı yönlerden de denetime tabi olmaktadır. Yargı denetimi dışında kalan durum, işverenin hangi sebeple bu kararı aldığının denetlenememesidir. İşveren ister mantıklı, ister mantıksız bir karar almış olsun bu, Anayasa'nın 48. maddesinde[181] yer alan girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilmekte ve denetime tabi olmamaktadır. Denetime tabi olan husus, alınan bu kararın keyfi olup olmadığı ve tutarlı uygulanıp uygulanmadığı yönünde olmaktadır. Yani işveren, mantıksız bir şekilde işletmesel karar almış olsa bile bunu tutarlı bir şekilde uyguluyor ise yapılan fesihler, geçerli nedenle fesih olarak kabul edilmektedir. Keza işveren, işletmesel bir karar alırken işletmesinin mutlaka iyi veya kötü bir durumda olması da gerekmemektedir, işletmesi ister kar ediyor olsun ister zarar ediyor olsun işveren işletmesel karar almakta özgürdür.

İşverenin almış olduğu kararın keyfi olup olmadığının denetimi ise Türk Medeni Kanunu m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı kapsamında yapılmaktadır. Buna göre işveren, işletmesel kararı alırken ve iş sözleşmeleri feshedilecek işçileri belirlerken dürüstlük kuralına uymalı, sadece iş sözleşmesine son vermek zorunda kaldığı işçileri işten çıkarmalıdır[182]. İşletmesel kararın ölçülü olması da gerekmektedir. Bu da alınan kararın mutlaka istihdam fazlalığı yaratmış olup olmadığının ve alınan karar sonucu meydana gelen istihdam fazlalığı ile iş sözleşmelerine son verilen işçi sayısı arasında ölçülülük olup olmadığının denetlenmesi anlamına gelmektedir[183].

[180] Engin, İşletme Gerekleri, s. 81, 82.
[181] Anayasa m. 48; "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.
Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır." resmigazete.gov.tr.
[182] Evren, s. 175.
[183] Evren, s. 175.

Yargıtay da işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte alınan işletmesel kararın istihdam fazlalığı yaratıp yaratmadığının, kararın tutarlı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının, işverenin keyfi davranıp davranmadığının ve karar neticesinde feshin kaçınılmaz olup olmadığının denetlenmesi gerektiğini karara bağlamıştır[184]. Feshin kaçınılmaz olup olmadığının nasıl tespit edileceği ise kararda *"Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır."* denilmek suretiyle belirtilmiştir[185]. Bu kapsamda işveren hem mevcut fiili durumun gerektirmesi halinde hem de ileride gerçekleşmesi muhtemel rekabet ortamı için yeni teknolojik düzenlemeleri uygulamaya koyma gibi nedenler neticesinde işyerinde değişikliklere gitmek için kararlar alabilir. Önemli olan her hâlükârda işgücü fazlalığının ortaya çıkmasıdır. İşverenin aldığı kararlar neticesinde işyerinde çalıştırılacak işçi sayısının daha aza indirgenmesi veya bazı işçilerin yetersiz kalması sebebiyle yerine daha kalifiye işçilerin alınması gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. Ancak aşağıda daha ayrıntılı inceleyeceğimiz üzere sadece işgücü fazlalığının ortaya çıkması feshin geçerli olarak kabul edilebilmesi için yeterli sayılmamakta işverenin iş sözleşmelerini feshederken feshin son çare olması ilkesini de gözeterek hareket etmesi gerekmektedir[186].

---

[184] Yarg. 9. HD 2016/9065 E. 2017/2090 K. 20.02.2017 T.; "Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir.", www.yargitay.gov.tr.

[185] Yarg. 9. HD 2013/9387 E. 2014/1455 K. 23.01.2014 T. Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014)**, Açıklamalı 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 489.

[186] Yarg. 7. HD, 2016/3248 E., 2016/15287 K., 29.9.2016 T.; "Sözü edilen emsal dosyalar ve eldeki dosyadan tüm iddia, savunma, alınan bilirkişi raporları, taraflarca sunulan tüm bilgi, belge ve beyanlar birlikte değerlendirildiğinde; davacının hangi seçim kriterlerine göre iş akdinin feshedildiği ortaya konulamadığı gibi, fesihte son çare ilkesine de uyulmadığı görülmektedir. Şöyle ki, işyerinde fazla çalışmaların devam ettiği, ...'daki saat ücretinin...r'e göre daha düşük olduğu ve teklifin samimi olmadığı, davalı işverenin davacının iş akdinin hangi ölçüte göre feshettiğini somut olarak kanıtlayamadığı, işverenin fesih öncesinde alması gereken tüm tasarruf tedbirlerini aldığını, fazla mesaileri kaldırdığını, esnek çalışma modellerini uyguladığını ispatlayamadığı ve feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır.

Her ne kadar, feshe dayanak yapılan işletmesel kararlardan 03.12.2014 tarihli işletmesel kararda performans, tutum ve davranış gibi bir takım seçim kriterleri öngörülmüş ise de, karşılaştırmalı olarak ya da davacının tek olarak performans değerlendirmesi sunulmamıştır. Davranış, tutumdan da neyin kastedildiği ve neye göre ölçüldüğü ispatlanamamıştır. İlaveten, davacı tarafça sunulan çok sayıda iş ilanları bulunmaktadır. Bunlardan birisi el ilanı şeklinde olup tarih içermediği 18-30 yaş arası, lise mezunu düz işçi arandığı, diğer ilanlar ise kariyer.net sitesinde fesih tarihinden sonra yapılan ilanlar olup işe alınmak istenen görev tanımlarının "....Teknisyeni, Parttime Malzeme Planlama Mühendisi ve .. .. .. " olarak gösterildiği görülmektedir. Bu durum da, davalı işverenin işletmesel kararı tutarlı uygulamadığının bir göstergesidir.", wwwkazanci.com.

Alman Hukuku'nda ise işverenin almış olduğu işletmesel kararlar için amaca uygunluk denetimi yapılmamakta, kararın konuyla bağlantılı, gerekçeli ve keyfi olup olmadığı denetlenmektedir[187].

3. Uygulamada Başvurulan İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerin İncelenmesi

Yargıtay'a göre, 4857 sayılı İş Kanunu m. 29'da bahsedilen ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerden anlaşılması gereken m. 18'deki işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir[188].

İşverenin işçilerin iş sözleşmelerine son vermesine sebep olan ekonomik nedenlerin en tipik örneğini ekonomik kriz oluşturmaktadır. Ülkede meydana gelen ekonomik kriz halinde işverenler, genellikle işçi çıkarma yoluna gitmekte[189] ve bu gibi durumlarda da daha çok toplu işçi çıkarmalar söz konusu olmaktadır[190].

Ekonomik kriz, *" para, sermaye, işgücü, mal ve hizmet piyasalarında karar alan birimleri aşırı ihtiyatlı davranmaya iten ve ekonomik göstergelerde sürekli kötüleşme yaratan güven sarsılması"* şeklinde tanımlanabilir[191]. Ayrıca ekonomik kriz, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m. 3'te *"ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar"* olarak tanımlanmıştır.

Ekonomik kriz, tüm ülkeyi ve sektörleri etkileyebileceği gibi sadece bazı sektörleri de etkileyebilmektedir. Bu durumda etkilenen sektör bazında inceleme yapılması gerekmektedir. Eğer işveren, ekonomik kriz neticesinde etkilenen sektörlerden birinde faaliyet göstermiyorsa artık ekonomik krize dayanarak işçi çıkarma yoluna gidemeyecektir. Aksi takdirde yapılan fesihler geçersiz sayılacaktır. Eğer işveren, ekonomik kriz neticesinde etkilenen sektörlerden birinde faaliyet gösteriyor ise

---

[187] Sebastian Krebber, "Ekonomik ve Teknolojik Gelişimde Feshe Karşı Koruma", Nilüfer Köker (çev.), Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 512.
[188] Evren, s. 183, 184.
[189] Muhittin Astarlı, "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", **Sicil Dergisi**, Sayı.17, (2010), s. 74.
[190] Urhanoğlu Cengiz, s. 46.
[191] Erhan Duman, "Krizlerin Anatomisi: 1929 Ekonomik Buhranı ve 2008 Küresel Krizi'nin Karşılaştırılması", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE, 2011), s. 4.

o zaman bizzat işletmenin bu krizden etkilenip etkilenmediği ve etkilendiyse ne kadar ve ne derece etkilendiği araştırılacaktır. Aynı şekilde tüm sektörlerin etkilendiği bir ekonomik krizin varlığı halinde de bu araştırma yapılacaktır.[192] Bu sebeplerle salt ekonomik krizin varlığı sözleşmelerin feshedilmesi için geçerli neden oluşturmamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise mutlaka işgücü fazlalığının ortaya çıkmasıdır. Keza işveren kâr etmiyor ve hatta zarar ediyor da olsa halen üretime aynı seviyede devam ediyor veya etmesi gerekiyorsa yine işçilerin sözleşmelerini feshedemeyecektir[193].

Nitekim Yargıtay da ekonomik kriz söz konusu olduğunda genel ve sektörel kriz ayrımına giderek genel ekonomik kriz olduğunda tüm sektörlerin baz alınması, sektörel kriz olduğunda ise sadece faaliyet alanı için sektörel denetim yapılması gerektiğini ve daha sonra da şirketin mali tablolarına bakılarak krizden ne kadar etkilendiğinin incelenmesi gerektiğini belirtmiştir[194].

---

[192] Evren, s. 177-180.

[193] Kurt / Koç, s. 335; Süzek, İş Hukuku, s. 614, 615.

[194] "Ekonomik krizden dolayı iş hacminde daralma, satışlarda ve üretimde düşüşler nedeni ile işçi çıkarılması kararı, bağlı işveren kararıdır. Bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen ekonomik nedenler araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı somut olarak açıklığa kavuşturulmalıdır. Ekonomideki durgunluk ve kriz dönemlerinde, ekonomik daralmaya bağlı olarak işten çıkarmanın gerçekleşmesi halinde, öncelikle genel ekonomik kriz var ise tüm sektörler baz alınarak, işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde kriz var ise sadece faaliyet alanı için sektörel denetim, daha sonra ise işletmenin iç denetiminin yapılması gerekir.

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki ekonomik göstergeler geçerli nedenin açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz eder. Bu göstergelerden biri; ilgili sektörde iktisadi faaliyet kollarına göre Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH)'nın zaman içinde nasıl değiştiğidir. Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün GSYİH'ya katkısı diğer faaliyet kollarına oranla son dönemlerde azalmışsa, sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilebilecektir. İkinci bir gösterge ise, sektörel bazda ekonomik faaliyetler hakkında bilgi veren Sanayi Üretim Endeksi'dir. İşten çıkarmanın olduğu sektörün yer aldığı alt endeksin zaman içinde gelişimi incelenerek ilgili sektörün zor durumda olup olmadığı saptanabilecektir. Diğer bir başka gösterge de; işten çıkarmanın olduğu sektörde son dönemde istihdam edilenlerin sayısında önemli bir de-ğişiklik olup olmadığını gösteren "istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet konularına göre dağılımındır. İlgili sektörde son dönemde istihdamda bir azalma ya da diğer iş kollarına göre daha az bir artış gerçekleşmişse, sektörel bir olumsuzluktan söz edilebilecektir.

Ekonomide yaşanan değişimler bölgesel bazda da farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bazı bölgelerin zaman içinde ülke geneline oranla daha hızlı büyüyüp ekonomik büyümeye katkıları artarken, bazı bölgelerin GSYİHVa katkısı zaman içinde daha düşük olabilir. Bu nedenle, işten çıkarmanın gerçekleştiği sektör kadar coğrafi bölgenin de önemi vardır. Bu konuda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan Karşılaştırmalı Bölgesel Gösterge Yayınlarından yararlanılarak; işten çıkarmanın gerçekleştiği şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ekonomik kalkınmasına ve iş durumuna bakarak daha sağlıklı bir karara varılabilir. Aynı zamanda her bir bölgenin GSYİH'ya katkısı dolayısıyla bölgesel kalkınma ve ekonomik canlılık yine TÜİK tarafından hazırlanan raporlardan tespit edilebilir.

Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olmaz. Bunun için yukarıda belirtilen makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir.

Genel ve sektörel şartlar olumlu seyretse de, işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir.

Ekonomik kriz dışında da işverenin işyerinde çalışan işçi sayısının azaltmasına sebep olacak durumlar meydana gelebilir. Sürüm ve satış imkânlarında daralma, siparişlerin azalması, enerji sıkıntısı, genel durgunluk, dış pazar kaybı ve ham madde sıkıntısı örnek olarak gösterilebilir[195]. Tüm bu hallerde, geçici süreli olmaması, süreklilik arz etmesi gerekmektedir; aksi takdirde kısa süren ekonomik sebepler, geçerli fesih sebebi sayılmayacaktır[196].

Ekonomik kriz dışında uygulamada çokça rastlanan bir diğer hal de reorganizasyon da denilen işyerinde yeniden yapılanma halidir. İşverenin inisiyatifinde işyerinde verimi artırmak, kâr oranını artırmak ve rekabet ortamında daha avantajlı hale gelmek gibi nedenlerle reorganizasyon gerçekleştirilebilir. Bu durumlara, üretim konusunun değiştirilmesi, asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin kurulması[197], bazı bölümlerin kapatılması, görev tanımlarının değiştirilmesi yahut kaldırılması gibi haller örnek olarak gösterilebilir[198].

Reorganizasyon teknolojik nedenlerle de yapılabilmektedir[199]. İşveren, işyerinde yeni teknolojileri uygulamak isteyebilir ve bu kapsamda bazı bölümleri

---

Ekonomik krizin yansıması ile şirketin mali durumundaki değişim, bilançosuna bakılarak anlaşılabilir. Şirketlerin çoğunluğunda dönem sonunda mali tablolar (bilanço, gelir-gider tablosu) hazırlanır. Bu mali tabloların karşılaştırılmasından hareketle, şirketin ekonomik krizden ne kadar etkilendiği tespit edilebilir. Bunun için, kriz öncesi döneme ait muhasebe verileriyle kriz dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılmalı, değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebinin krizle ilişkili olup olmadığı belirlenmelidir.
Tüm bu durumlarda yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir, hesap uzmanı, gelirler kontrolörleri veya üniversitelerde sadece maliye bölümü vergi alanındaki öğretim üyeleri ile işletme bölümü finansman ve muhasebe öğretim üyelerinden en az biri aracılığı ile ilgili kurumlardan kayıtlar getirildikten sonra işyerinde keşif yapılarak ve şirket mali ve ticari kayıtları, personel giriş ve çıkış kayıtları, sermayesi ve öz varlıkları, borçları-alacakları, satış ve üretim değerleri, kısaca mali bilançosu ve defterleri incelenerek bir sonuca varılabilir.
Yarg. 9. HD 2009/37501 E. 2009/29995 K. 02.11.2009 T., kararara.com.

[195] Kurt / Koç, s. 332; Süzek, İş Hukuku, s. 609.

[196] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 303.

[197] Yarg. 22. HD, 2011/14702 E., 2012/8203 K., 20.4.2012 T.; "Somut olayda, sevkiyat elemanı olarak çalışan davacının, şirket yönetimi tarafından sevkiyat işinin konu ile uzmanlaşmış alt işverene devredilmesine karar verilmesi sebebi ile iş sözleşmesi feshedilmiştir. Dosya içeriğinden sevkiyat işinin alt işverene verildiği sabittir. Alt işverene işin verilmesi bir nevi yeniden yapılanma olup, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı olduğu ya da muvazaaya dayandığı ispat edilmiş değildir. Bu aşamadan sonra yargısal denetim feshin son çare olması ilkesinin dikkate alınıp alınmadığı ile sınırlı olarak yapılmalıdır. Dosya içeriğine göre fesihten sonra kapalı olan bir bandın faaliyete geçirilmesi üzerine 40 civarında yeni işçi alındığı anlaşılmaktadır. İşe alınan yeni işçilerin davacı ile aynı nitelikte olup olmadığı, davacının kısa bir eğitim ile faaliyete başlayan bantta çalışmasının mümkün olup olmadığı kısaca feshin son çare olması ilkesi kapsamında davacının değerlendirilebileceği iş olup olmadığı gerekirse işyerinde keşif yapılarak insan kaynakları uzmanının da bulunduğu bilirkişi aracılığı ile araştırılarak oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Mahkemece tüm bu yönler düşünülmeden eksik inceleme ile yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", www.kazanci.com.

[198] Kurt / Koç, s. 331; Süzek, İş Hukuku, s. 612, 613.

[199] Teknolojik nedenler söz konusu olduğunda Yargıtay'ın aradığı kriterlerle ilgili bir kararda; "Dosya içeriğine göre davalı kurum sektörde oluşan yoğun rekabet, yönetsel ve yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve nitelikli, ileri teknoloji kul1anan personele gereksinimi gibi nedenler ileri sürmektedir. Bu nedenler ileri sürülürken sadece

kapatabileceği gibi herhangi bir yapısal değişikliğe gitmeden teknolojinin kullanılması ile işgücü ihtiyacını azaltabilir. Söz gelimi on kişinin çalıştığı bir bölümde yeni teknolojilerin uygulanması ile sadece iki kişinin çalışması ile aynı iş görülebilecek hale getirilebilir. Bu durumda geri kalan sekiz kişi işgücü fazlalığı oluşturabilecektir.

Bunlar gibi daha birçok konuda işveren işletmesel kararlar alabilmektedir. Yukarıda belirttiğimiz gibi Yargıtay'a göre m. 29'da belirtilen sebeplerden anlaşılması gereken m. 18'deki işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerdir. Nitekim öğretide de işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerin m. 29'da bahsedilen ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler olduğu belirtilmiştir[200]. Bu sebeple işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklı fesih ile ilgili yapmış olduğumuz tüm açıklamalar toplu işçi çıkarma için de geçerlidir.

Alman Hukuku'nda ise ekonomik ve teknolojik gelişmeler söz konusu olduğunda, işveren, istihdam olanaklarının azalması veya işyerinde yeni teknolojinin uygulanması gibi sebeplerle çalışma şartlarının değişmesi halinde işyerinde daha az işçinin çalışmasına ihtiyaç duyabilir. Bu durumlarda işveren, geçerli sebeple fesih imkanına sahip olmaktadır.[201]

D. Geçerli Nedenle Fesih Hakkı Kullanılırken Dikkat Edilmesi Gereken İlkeler

1. Feshin Son Çare Olması İlkesi (Ultima Ratio)

a. Genel Olarak

Feshin son çare olması ilkesi, Kanunda açıkça düzenlenmiş olmamakla birlikte kanunun gerekçesinden ve Yargıtay kararlarından anlaşılmakta olan ve işverenin

---

komisyon kararma dayanılmaktadır. Davacının ya da emekli edilenlerin çalışmasına gereksinim duyulmadığına, çoğunluğu teknisyen olan bu kişilerin yeni teknolojiyi kullanamadıkları konusunda yeterli bir inceleme ve araştırma yapılmış değildir. Öncelikle işverenin feshe gerekçe gösterdiği rekabet yapabilme ve yeni teknolojiyi kul1anma, yüksek eğitimli, teknolojiyi kul1anan kaliteli personele gereksinimi olup olmadığı, iş sözleşmesi feshedilen davacının bu nitelikleri taşıyıp taşımadığı, hizmetine gereksinim bulunup bulunmadığı somut şekilde, çıkarılan işçinin sicil dosyası incelenerek araştırılmalı, bu hususta, telekomünikasyon ve iletişim konularında uzman, tarafsız bilirkişilerden rapor alınmalı, buna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlendikten sonra karar verilmelidir. Yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır." ifadeleri yer almaktadır. Yarg. 9. HD, 2004/11759 E., 2004/26275 K., 6.12.2004 T., www.kazanci.com.

[200] Süzek, İş Hukuku, s. 608.

[201] Krebber, s. 510.

uymakla yükümlü olduğu ilkelerden biridir[202]. Esasen Türk Hukuku'nda feshin son çare olması ilkesi, dayanağını Türk Medeni Kanunu m. 2'de yer alan dürüstlük kuralından almaktadır[203]. İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde de açıkça; *"Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır."* ifadeleri yer almaktadır[204]. Bu düzenleme kanunun amaçlarından biri olan iş güvencesi kapsamında yapılmış olup iş ilişkisinin devamının sağlanması amacını gütmektedir[205].

Bu ilkeye göre, işverenin geçerli nedenle işçinin iş sözleşmesini feshetmek istediğinde fesihten önce gerekli tüm feshi önlemeye yönelik önlemleri almış olması, iş ilişkisini sürdürmeye çalışmış olması[206] ve ancak bu önlemler alınmasına rağmen iş ilişkisinin sürdürülmesi kendisinden beklenmeyecek durumda ise iş ilişkisine son vermiş olması gerekmektedir[207]. Kısacası işveren ancak dürüstlük kuralı gereğince beklenebilecek her şeyi yaptıktan sonra ancak fesih yoluna gidebilecektir[208]. Bu da

---

[202] Bektaş Kar, İşletme, "İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (Şubat 2008), s. 124.

[203] Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 558; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 210, 211; Yücel Bodur, s. 156.

[204] Gerekçe için bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara, 2009, tisk.org.tr.

[205] Süzek, İş Hukuku, s. 616; Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.54, Sayı. 3, (2005), s. 58.

[206] Savaş Taşkent, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009** içinde (161-203), Ankara, 2011, s. 169.

[207] Süzek, İş Hukuku, s. 615; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 256; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 209; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 347.

[208] Yarg. 9. HD, 2008/1816 E., 2008/17979 K., 30.6.2008 T.; "Zira davalı işveren TGA kamyonlarında kullanılan kablo demetlerine ilişkin üretim yapan birimin 20.04.2007 tarihi itibari ile kapatılmasına karar vermiş ve aldığı bu işletmesel kararı uygulamıştır. Bölüm kapatılması kurucu bir işveren kararıdır. Bu karar sonrası istihdam fazlası meydana geleceği tartışmasızdır. Davalı işveren bu bölümde çalışan 68 işçiden 42 işçiyi işten çıkarırken, diğer 26 kişiyi Otobüslerde kullanılan kablo demet üretim bölümünde istihdam edilmeleri için nakletmiştir. Çıkarılan ve nakledilen işçiler konusunda işveren ve sendika toplu işçi çıkarma kuralına uygun olarak protokol de yapmışlardır. Davalı işvereni, gerek çıkarılacak ve gerekse nakledilecek işçilerin belirlenmesinde, kısaca seçimde bağlayan bir kural ve bağlayıcı bir karar bulunmamaktadır. Dairemizin 2008/18367 Esasında denetimde geçen ve feshin geçerli nedenle yapıldığı yönündeki emsal Ankara 10. İş Mahkemesinin dava dosyasında, "kapatılan bölümdeki üretim malzemeleri paketlenip depoya kaldırıldığı, toplu işçi çıkarma kuralı olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine uygun davranıldığı ve sendika ile uzlaşma sonucu çıkarılacak 42 işçinin belirlendiği, çıkarılan işçilerden kendi isteği ile ayrılmak kaydı ile ilave olarak 6 aylık ücretleri tutarında ek ödeme yapılmasına karar verildiği, davacının kalifiyesine uygun olan montaj işlerinde ve diğer bölümlerde 118 işçi olmak üzere 152 işçi, keza nakledilen otobüs kablo üretiminde de işçi çıkartıldığı, dava açan işçinin kendi istihdamı ile ilgili olmayan işçileri emsal gösterdiği, emsal işçilerin ise belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınıp, bir kısmının iş sözleşmelerinin yenilendiği, bölüm kapatıldığı için esnek veya vardiyalı çalışma türlerinin uygulanmasının istenmesi mümkün olmadığı, iş sözleşmesi feshedilmeyip, otobüs bölümüne geçen işçilerin oradaki çalışmalarında fazla mesai yaptıkları söz konusu ise de, fazla mesai süresinin istihdamı sağlayacak bir süre olamayacağı" keşif sonrası bilirkişi raporu ile saptanmıştır. Bu tespitler sonucu feshin geçerli nedene dayandığı yönündeki emsal kararın onanmasına karar verilmiştir.

demektir ki işveren, kendisini, işletmesini zarara sokacak, işletmesine olağandan fazla masraf oluşturacak önlemler almak zorunda değildir[209].

Bu ilke, kural olarak geçerli fesih hallerinde söz konusu olmaktadır. Sadece işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde değil işçiden kaynaklanan nedenlerde de işverenin iş sözleşmesini fesihte son çare ilkesini gözetmesi gerekir[210]. Ancak bu durum işçinin uyumu ve performansı konuları ile sınırlıdır[211]. Ayrıca belirtmek gerekir ki m. 25 kapsamında haklı bir neden söz konusu olduğunda işverenin bu ilkeye uyması gerekmemektedir.

İşyerinde uygulanan fazla çalışmaların kaldırılması, işçinin başka bir işte çalıştırılması, işçinin işverene ait başka bir işyerinde çalışma olanağı varsa orada çalıştırılması, işçiye eğitim aldırılması, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması, işyerinde kısa çalışma uygulanması, yıllık ücretli izinlerin kullandırılması, ücretlerin azaltılmasının teklif edilmesi, emekliliği gelen işçilere emekliliğin teklif edilmesi, ödünç ilişkilerine son verilmesi, çalışma sürelerinin değiştirilmesi gibi haller işçinin iş sözleşmesine son verilmeden önce alınabilecek önlemlerdendir[212].

b. Fazla Çalışmaların Kaldırılması

Fazla çalışma, İş Kanunu'nun 41. maddesinde *"kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır."* denilmek suretiyle tanımlanmıştır. Bir işyerinde fazla çalışma yaptırılmasının amaçları genel olarak İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde[213], ülkenin genel yararının veya işin niteliği gerektirmesi yahut üretimin artırılması gibi nedenler

---

Somut uyuşmazlıkta, bölüm kapatılma kararı sonrası, istihdam fazlalığı meydana geldiği, alınan kararın tutarlı şekilde uygulandığı, başka bölümlerde değerlendirilmesi gereken işçilerin istihdam olanağı araştırıldığı, istihdam olanağı kalmayan davacı gibi işçilerin iş sözleşmesinin feshedildiği, feshin kaçınılmaz hale geldiği, son çare olarak bakıldığı, nakle tabi tutulan ve çıkarılan işçilerin belirlenmesinde işvereni bağlayan bir kural ve karar bulunmadığı, davacının iş sözleşmesinin feshinin işletme ve işyeri gereklerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", www.kazanci.com.

[209] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 210; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 256.

[210] Nurşen Caniklioğlu, "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 72; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 210; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 348.

[211] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 494; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 197; Taşkent, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, s. 169.

[212] Süzek, İş Hukuku, s. 617-620; Yücel Bodur, s. 156, 157; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 257; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 210.

[213] R. G. 06.04.2004, No. 25425.

olarak belirtilmiştir. İş Kanunu'nda ise normal fazla çalışmalar dışındaki fazla çalışmalar, m. 42'de zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve m. 43'te olağanüstü hallerde fazla çalışma olarak düzenlenmiştir.

Süzek'e göre, fazla çalışmaların azaltılması her işletme için son çare olarak değerlendirilmemektedir ve büyük işyerlerinde işçinin çalışmakta olduğu bölümde aynı işi yapan işçilerin fazla çalışmalarının kaldırılmaması feshi geçersiz kılmaktadır[214]. Ayrıca Engin'e göre, kanuni sınırların aşılmadığı normal fazla çalışmaların kaldırılması işverenden beklenemez ve işverenin bu hakkına sınır getirilemez[215]. Alp'e göre ise fazla çalışmalara son verilmesine bir sınırlama getirilmemesi gerekmektedir[216].

Yargıtay ise fazla çalışmaların kaldırılmasını feshin son çare olması ilkesi kapsamında değerlendirmektedir. Konuya ilişkin verdiği bir kararda işyeri dışından kaynaklanan ekonomik nedenlere dayanarak işçilerin iş sözleşmesini fesheden işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırma yoluna gitmesi gerektiği belirtilmiş ve fazla çalışmanın kaldırmamış olması nedeniyle de feshin geçersiz olduğu sonucuna varmıştır[217].

c. Yıllık Ücretli İzinlerin Kullandırılması

Yıllık ücretli izin, Kanunun 53. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, işverene ait aynı veya farklı işyerlerinde en az bir yıl çalışmış olan işçiler yıllık izne hak kazanır. Düzenlemede yıllık ücretli izin miktarları işçinin kıdemiyle bağlantılı olarak öngörülmüştür. Buna göre bir yıldan beş yıla kadar çalışmış olanlar için on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az çalışmış olanlar için yirmi günden ve en az on beş yıl çalışmış olanlar için ise yirmi altı günden az olmamak üzere işçilerin yıllık ücretli izin hakları bulunmaktadır. Yıllık ücretli izin, işçiler için bir hak iken işveren için bir

---

[214] Süzek, İş Hukuku, s. 618.
[215] Engin, İşletme Gerekleri, s. 92, 93.
[216] Mustafa Alp, "İşletme Gerekleri ile Fesih", **Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma Çalışma Hukuku 1. Sempozyum**, Kocaeli, 2009, s. 108.
[217] Söz konusu karara göre, "Davalı işveren talep ve sipariş azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi işyeri dışından kaynaklanan sebeplere dayanmıştır. Belirtmek gerekir ki, söz konusu yasanın gerekçesinde de açıklandığı üzere, bu uygulamaya giderken öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmak, iş zamana yayılmalı, kısacası fesih en son çare olarak düşünülmelidir. Somut olayda işverenin bu tür uygulamalara başvurmadığı aksine, üretimde ve fazla mesailerde artışa gittiği belgelerden anlaşılmıştır." Yarg. 9. HD 2003/12424 E. 2003/13123 K. 08.07.2003 T., kararara.com.

yükümlülüktür ve emredici olarak düzenlenmiştir[218]. Bu kapsamda işveren işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeden önce varsa mevcut yıllık ücretli izinlerini kullandırmalıdır. Böylece işçinin yıllık ücretli izindeyken iş ilişkisine devamına imkân sağlayacak durumların oluşma ihtimali yadsınmamış olur. Ancak yıllık ücretli iznin sonunda işveren işletmesel sebep halen mevcutsa fesih hakkını kullanabilir.

d. Kısa Çalışma Uygulamasına Başvurulması

Kısa çalışma, daha önceleri İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenmişken daha sonra bu düzenleme kaldırılmış ve konu, 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Kısa çalışma, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenler söz konusu olduğunda, işyerinde faaliyetin geçici olarak tamamen veya kısmen durdurulması veya haftalık çalışma sürelerinin en az üçte bir oranında azaltılması olarak tanımlanabilir[219]. Görüldüğü üzere kısa çalışmayı gerektiren haller temelde ekonomik nedenlerdir. Bu gibi sebepler söz konusu olduğunda işveren, işçi çıkarma yoluna gitmeden önce kısa çalışma yöntemini denemelidir.[220] Esasen kısa çalışma yaptırılması işçilerin de lehine bir durum teşkil edebilecektir. Nitekim işçi, yeni bir iş aramak zorunda kalmayacak, işveren işten çıkarma yoluna gitmediği için işsiz de kalmayacak, böylece kısmi de olsa bir ücret alacak ve ülkede de genel olarak işsizlik artmamış olacaktır[221].

İşverenin kısa çalışma yaptırabilmesi için ekonomik kriz ya da zorlayıcı bir neden olmalı, bu nedenlerle çalışma tamamen veya kısmen durmalı, Çalışma ve İş

---

[218] Erdoğan Çubukcu, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkında Düşünceler", **TÜHİS Dergi**, Cilt.21, Sayı.4, (2008) s. 2; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 331.

[219] Ömer Ekmekçi, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar", **Sicil Dergisi**, Sayı.14, (Haziran 2009), s. 48.

[220] Yarg. 22. HD, 2012/4892 E., 2012/27269 K., 05.12.2012 T.; "Davalının ekonomik kriz gerekçesiyle 07/10/2010 tarihinde Türkiye İş Kurumu'ndan kısa çalışma talebinde bulunduğu, Kurum tarafından yapılan incelemeler neticesinde işyerinde 15/10/2010-14/04/2011 tarihleri arasında kısa çalışına uygulaması yapılmasının uygun görüldüğü, kısa çalışmaya ilişkin gerekli ilanların işyerinde yapıldığı, ilk hafta kısa çalışma uygulamasının da sorunsuz yerine getirildiği görülmektedir. Davacının ikinci hafta kısa çalışma programında yer aldığı günler dışında davalıya ait işyerine gidip çalışmak istediği, ancak davalı tarafından verilen talimat uyarınca programda belirtilen gün gelmesi gerektiği gerekçesiyle işyerine alınmadığı, bu tarihten sonra da davacının işe gitmediği anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olup fesih sebebi ise temel olarak işyerinde uygulanan kısa çalışmadır. Bu itibarla mahkeme tarafından yapılan feshin işçiden geldiği yönündeki tespit ve buna bağlı olarak ihbar tazminatının reddi kararı yerinde olmakla beraber yukarıda belirtilen esaslar uyarınca davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/ ll-f bendi kapsamında haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile davacının kıdem tazminatı talebinin hüküm altına alınması gerekirken talebin reddine karar verilmesi ise hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", www.ismahkemesi.com.

[221] Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 499, 500.

Kurumu İl Müdürlüğü ile varsa sendikaya bildirim yapılmalı ve kurum tarafından kısa çalışma yaptırılabilmesi uygun bulunmalıdır[222].

Tüm bunların gerçekleşmesi halinde, ayrıca şartları varsa, yani kanuna uygun bir kısa çalışma kararının alınmış olması, işin tamamen veya kısmen durmasının en az dört hafta sürmesi, işçinin gerekli miktarda prim ödemesi, işçinin kuruma müracaat etmesi söz konusu ise işçiye kısa çalışma ödeneği verilecektir[223].

e. İşçiye Eğitim Aldırılması

İşveren, işçiye verilecek kısa bir eğitimle işçiyi başka bir işte istihdam edebilecekse fesihten önce bu yola da gidilmelidir. İşçiye eğitim aldırılması, feshin son çare olması ilkesi kapsamında değerlendirilen yöntemlerden biridir[224]. Ancak bu değerlendirmenin yapılabilmesi için birtakım şartların bulunması gerekmektedir. Bunlar, verilecek eğitimin yararlı olacağının belirlenmesi için işçinin yaşı, eğitim düzeyi, öğrenme isteği, yeteneği, verilecek eğitimin işverenden beklenebilecek düzeyde yani makul olması, çok fazla masraf gerektirmemesi ve makul bir sürede tamamlanabilecek olması gibi hallerdir[225]. Tüm bunlar mevcut olmadığı takdirde işverenden işçiye eğitim aldırması beklenemez.

Örnek olarak belirtilen diğer haller çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir. Bu sebeple kısaca çalışma koşullarında esaslı değişiklik konusunu imcelemekte fayda görüyoruz.

f. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz feshin son çare olması kapsamında örnek olarak belirtilen diğer hallerden biri de çalışma koşullarında esaslı değişikliktir.

---

[222] Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 504-512; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 315, 316.
[223] Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 523-532; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 317.
[224] Yarg. 9. HD. 2006/7088 E. 2006/8976 K. 10.04.2006 T.; "Davalı işverenin işletmenin gereklerine dayalı olarak işyerinde emekliliğini kazanan işçilerin iş sözleşmelerini teknolojik nedenlerle, nitelikli elemana ihtiyacı olduğu gerekçesi ile feshettiği ancak davacının lise mezunu olarak teknik kadroda çalıştığı, alınan bilirkişi raporuna göre verilecek eğitimle nitelikli personel niteliğini alabileceği, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmıştır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir.", Etem Kara, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları**, Ankara: Bilge Yayınevi, 2011, s. 162.
[225] Süzek, İş Hukuku, s. 619, 620.

Çalışma koşullarında değişiklik kavramı, Kanunun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, çalışma koşullarında değişiklik yapılabilmesi için işverenin işçiye bu değişikliği yazılı olarak teklif etmesi ve işçinin de bu teklifi altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işçi, bu teklifi kabul etmezse, işveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilir[226].

Ücretsiz izin uygulaması, ücretlerde değişiklik, işin niteliğinde yapılan değişiklikler, işyerinin değiştirilmesi ve çalışma saatlerinde değişiklik halleri çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir[227].

İş sözleşmeleri karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerden olduğundan işçinin asli edimi iş görme iken işverenin asli edimi de bu iş görme ediminin karşılığı olarak işçiye ücret ödemesidir[228]. Bu sebeple ücretin hiç ödenmemesi, ücretsiz izin veya daha az ödenmesi için değişiklik yapılması, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmaktadır.

Öncelikle işverenin işçiye ücretsiz izin kullandırması, işçi ve işverenin anlaşması ile olabilen bir durumdur. Geçici ifa imkânsızlığı söz konusu olduğunda işçi ve işverenin anlaşması ile işçi ücretsiz izne ayrılabilir ve bu dönemde iş ilişkisi askıda kalır. İşçi, ücretsiz izne ayrıldığında, kısa çalışma yapmadığından kısa çalışma ödeneği

---

[226] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 225; 4857 S. Kanun m. 22; "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.
Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.".

[227] M. Fatih Uşan, "4857 Sayılı İş Yasası'nın 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.9, Özel Sayı, (2007), s. 225-242; Yarg. 7. HD, 2013/11145 E., 2013/18785 K., 11.11.2013 T., "…Kısa çalışma "işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması" şeklinde uygulanmışsa, kısa çalışma kapsamına giren işçilerin sözleşmeleri kısa çalışma süresince askıya alındığı kabul edilir. Ancak, Kanunda askı süresi en fazla üç ay ile sınırlanmaktadır. Davalı işyerinde de kısa çalışma 01.04.2009-01.07.2009 tarihleri arasında uygulanmıştır. Bu süre sona erdikten sonra askı hali kendiliğinden sona erer. Üç aylık azami süre geçmesine rağmen, kısa çalışmayı gerektiren "ekonomik kriz" veya "zorlayıcı neden" devam ediyorsa, işçi ve işveren anlaşarak "ücretsiz izin" yoluyla askı halini devam ettirebilirler. Somut olayda da davacı süre bitmemesine rağmen ücretsiz izine çıkarılmıştır. Kısa çalışma süresi boyunca davacıya kısa çalışma ödeneği ödenip ödenmediği araştırılmamıştır. Diğer yandan davacının yıllık izin hakkının bulunması halinde bazı işçilerin ücretli izine çıkarılmasına rağmen davacının ücretsiz izine çıkarılması ve ayrıca yıllık izin hakkı bulunmasa bile ücretsiz izine çıkarılmada süre ve çıkan işçiler yönünden eşit işlem borcuna aykırı hareket edilmesi işçi açısından haklı fesih teşkil edebileceğinden bu yönden araştırma yapılmalıdır. Diğer yandan davacının ücret alacağının bulunması halinde yapılan fesih ve dolayısıyla devamsızlığın haklı hale geleceği düşünülmeksizin mahkemece eksik araştırmayla hüküm kurulması bozma nedenidir.", www.ismahkemesi.com.

[228] Ünal Narmanlıoğlu, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.12, Özel Sayı, (2010), s. 607; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 140.

alamayacağı gibi işsiz kalmadığından işsizlik ödeneği de alamaz. Bu sebeplerle aslında ücretsiz izin, çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir[229].

İşçiye verilen ücretlerin azaltılması da yukarıda bahsedilen koşullarda gerçekleştirilebilmekte ve tüm bu durumlar işverenin iş sözleşmesini feshetmeden önce önlem olarak uygulayabileceği yollardan biridir.

İşveren işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce işyerinde işçinin işinin kaldırılması gibi durumlarda uygun başka bir iş varsa orada çalışmasını işçiye önerebilir. Bu durumda eğer işçiye önerilen iş, işçinin yapmış olduğu işin niteliğine uygun benzer veya eşit bir iş ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmemekte işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak işverenin işçiye önermiş olduğu iş, işçi için daha önceki çalışma koşullarından daha ağır veya aleyhe koşullarda çalışmasına neden olacaksa, bu takdirde işçinin yazılı onayının alınması şarttır[230].

Aynı şekilde işveren, kendisine ait başka bir işyeri var ise işçiye orada çalışmasını da önerebilir. İşçinin çalışacağı yer baştan belirlenmişse veya belirlenmemiş olmakla birlikte işçinin durumunu ağırlaştıracak bir değişiklik meydana gelecekse işçinin değişiklik konusunda onayının alınması şarttır[231]. Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise işverenin feshin son çare olması ilkesi kapsamında işçinin işyerini değiştirmesi ancak işverene ait başka bir işyeri var ise söz konusu olabilir, holding bünyesinde farklı işverenlere ait işyerlerinden birinde işçiye iş vermesi işverenden beklenemeyeceği gibi başka bir işyerinde iş bulması da beklenemez[232].[233]

---

[229] Sarper Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.9, Özel Sayı, (2007), s. 127.
[230] Süzek, İş Hukuku, s. 684, 685.
[231] Süzek, İş Hukuku, s. 685, 686.
[232] Kurt / Koç, s. 332; Süzek, İş Hukuku, s. 619.
[233] Yarg. 22. HD, 2011/3492 E., 2011/6395 K., 1.12.2011 T.; "Somut olayda 18.12.2007 tarihinden beri davalıya ait "yem fabrikasında" elektrik teknisyeni olarak bakım onarım işinde çalışan davacıya işveren tarafından 11.08.2009 tarihli yazı ile "kesimhanede" bakım onarım işçisi olarak görevlendirildiği ve bu işyerinde en geç 23.08.2009 tarihine kadar çalışmaya başlaması gerektiği bildirilmiştir. Davacı yeni işyerinde şartlar ağırlaştığı gerekçesi ile bu değişikliği kabul etmeyerek eski görev yerinde çalışmak istediğini bildirerek 21.08.2009-26.08.2009 tarihleri arasında izin kullandıktan sonra eski işyerine döndüğü ancak yeni işyerinde 26.08.2009, 27.08.2009 ve 28.08.2009 tarihlerinde işe gitmediğinden tutulan devamsızlık tutanakları sebebiyle iş akdinin 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-g maddesi uyarınca feshedildiği görülmüştür. Tanıklar yeni işyerinin 3 km daha uzak olduğunu ancak her iki işyerine de şehirden servis kaldırıldığını ve kesimhanede çalışanların işyerinde daha hijyen giyindiklerini soğuk olduğundan mont giyindiklerini belirtmiş iseler de mahkemece her iki işyerinde inceleme yapılmadan soyut kalan tanık anlatımları ile sonuca

Bazı durumlarda işveren iş sözleşmesini feshetmek yerine çalışma saatlerini de değiştirme yoluna gidebilir. Yukarıda bahsetmiş olduğumuz kısa çalışma uygulamasına geçilmesi de aslında çalışma saatlerinin değiştirilmesi hallerinden biridir. Bunun gibi, vardiyalı usulde çalışmaya geçilmesi veya vardiya usulünün kaldırılması da somut olayın şartlarına göre feshin son çare olması ilkesi kapsamında alınabilecek önlemlerdendir. Çalışma saatlerindeki değişiklik de işçinin ücretinde, yaşamında ve çalışma koşullarında öncekine göre aleyhe bir durum meydana getiriyorsa çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder[234].

Nitekim Yargıtay da tüm bu hallerde işçinin durumunun ağırlaşıp ağırlaşmadığına bakmakta ve işçinin durumunu ağırlaştırabilecek nedenler olarak işçinin ücretinin düşürülmesi, ücretin eki niteliğindeki sosyal hakların ortadan kaldırılması veya eksiltilmesi, işçinin yaptığı işin niteliğinde değişiklik yapılması, işçinin sözleşme ile kararlaştırılan işyerinin değiştirilmesi ve işçinin çalışma saatlerinde değişiklik yapılmasını göstermiştir[235].

Son olarak işveren, verimlilik için aynı işi daha az işçiye yaptırmak isteyebilir. Bu noktada yapılacak iş azalmayacağından çalıştırılmaya devam eden işçilerin yapacağı iş artacaktır. Bu takdirde ne olacağı önemlidir. Eğer işçiler ile yapılan sözleşmeler ile belirlenmiş çalışma koşulları olanak tanıyor ve bu durum çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmıyorsa işveren, daha az işçi ile çalışmaya devam edebilir. Fakat

---

gidilmesi isabetsiz olmuştur. İşveren işyeri gereklerinden kaynaklanan sebeple değişikliğe gittiğini belirtmiştir. İşverenin bu değişiklikte geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı ve işyeri koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik yapılıp yapılmadığının somut olarak ortaya konulması gerekir. Bu konuda uzman bilirkişiler den oluşan heyetle her iki işyerinde keşif yapılarak elektrik teknisyeni olan davacının yem fabrikasında yaptığı ve kesimhanede önerilen yeni görev tanımları arasında çalışma koşulları açısından esaslı bir değişiklik ve ağırlaşma olup olmadığı tüm yönleri ile açıklığa kavuşturularak esaslı değişiklik olmadığı sonucuna ulaşılması durumunda davacının yeni işyerinde devamsızlık tutanakları da değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedendir.”, www.kazanci.com.

[234] Süzek, İş Hukuku, s. 686.

[235] Yarg. 9. HD 2015/4786 E. 2015/12364 K. 30.03.2015 T. “Yasada hangi hususların esaslı değişiklik oluşturduğuna ilişkin açık bir düzenleme yoktur. Her somut olayın özelliği göz önünde tutularak, işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığının saptanması gerekir. Dairemiz esaslı değişiklik olarak kararlarında, genellikle çalışma koşulları açısından "işçinin durumunun ağırlaştırılmasını" esas almaktadır.
Genelde işçinin durumunu ağırlaştıran olgular.
İşçinin ücretinin düşürülmesi, veya ücretin eki niteliğindeki sosyal haklarının ortadan kaldırılması veya eksiltilmesi.
İşçinin yaptığı işin niteliğinde değişiklik yapılması,
İşçinin sözleşme ile kararlaştırılan işyerinin değiştirilmesi.
İşçinin çalışma saatlerinde değişiklik yapılması, (Bu tür değişiklikler ücretle de bağlantılıdır) olmakla birlikte yukarıda bahsedildiği gibi somut olayın özellikleri dikkate alınarak, işçinin halihazırdaki görevi ile atanmak istenilen görevine ait tüm çalışma koşulları saptanarak, işçi aleyhine ve esaslı değişiklik olup olmadığı belirlenmelidir.”, www.kararara.com.

işletmesel nedenlerle bu yola gitmek isteyen işveren, feshin son çare olması ilkesi gereği ancak gerekli olduğu takdirde bu düzenlemeleri yapabilir. Bunun için örneğin üretimin azalmış olması gerekmektedir[236].

İş Kanunu m. 29 kapsamında yapılan toplu işçi çıkarmalar da işletmesel nedenlerle yapıldığından, bu kapsamda yapılan fesihlerin geçerli olabilmesi için işletme gereklerinin yanı sıra feshin son çare olma ilkesine de uygun hareket edilmesi gerekir.

2. Sosyal Seçim İlkesi ve İşçi Seçiminde Serbestlik

Sosyal seçim ilkesi, işverenin eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilen ve işçilerin seçiminde dikkat edilmesi gereken kriterleri belirten bir ilkedir[237]. Bu kavramı işletmeden, işyerinden ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde sosyal olarak zayıf olanın korunması amacıyla, işverenin işten çıkarılacak işçileri belirli kriterler vasıtasıyla seçmekle yükümlü kılınması olarak tanımlayabiliriz[238].

İşverenin eşit davranma borcu, iş ilişkisinin her aşamasında mevcuttur. Bunlar, iş sözleşmesinin kurulma aşamasında olabileceği gibi iş sözleşmesi sürerken veya sona ererken de söz konusu olabilmektedir[239]. Buna göre işveren hem iş ilişkisinin kurulma aşamasında hem iş ilişkisinin devamında hem de sona ermesinde eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır. Ancak işverenin eşit davranma borcu, işçilerin tümüne aynı muamele yapılmasını zorunlu kılmaz; aynı durumdaki işçilere eşit davranılmasını gerektirir. Bu sebeple sözgelimi işinde daha tecrübeli bir işçi, aynı nitelikte iş yapsalar dahi daha az tecrübeye sahip bir işçiye göre daha fazla ücret alabilecektir. Biz bu bölümde konumuzu ilgilendirmesi sebebi ile iş ilişkisinin sona erdirilmesinde eşit davranma borcunu inceleyeceğiz.

İşverenler, yönetim hakkı kapsamında her işçinin iş sözleşmesini kanundaki şartlara uymak koşuluyla feshetme hakkında sahiptirler. Ancak işveren, işletme, işyeri veya işin gerekleri sebebiyle fesih yoluna gideceği takdirde sosyal seçim ilkesi gündeme

---

[236] Engin, İşletme Gerekleri, s. 84, 85.
[237] Nuri Çelik, "İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu", **Sicil Dergisi**, Yıl.1, Sayı.4, (Aralık 2006), s. 5, 6.
[238] Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?", **Sicil İş Hukuk Dergisi**, Yıl.1, Sayı.4, (Aralık 2006), s. 99.
[239] Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 213-215.

gelmektedir. İnceleme konumuzu oluşturan toplu işçi çıkarmalar da ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme gerekleri ile yapıldığından ve bu tür işten çıkarmalarda en az on işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinden, sosyal seçim ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı konumuz açısından büyük önem taşımaktadır. Zira ilkenin uygulanması kabul edildiğinde bu ilkeye aykırı olarak yapılan fesihler geçersiz sayılacaktır.

Fesihte sosyal seçim ilkesinin uygulanmasının gerekip gerekmediği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre işverenin yönetim hakkı kapsamında kendisinden böyle bir seçim beklenemeyecekken[240] diğer bir görüşe göre işveren işçilerin seçiminde bazı kriterlere dayanmalıdır[241]. Öğretideki çoğunluk görüşe göre işverenin sosyal seçim ilkesini göz önünde bulundurma zorunluluğunun olmamasının sebebi kanunda böyle bir düzenleme yer almamasıdır ve fesih hakkının kötüye kullanılması ve feshin keyfi olarak kullanılması halleri hariç işveren diğer tüm hallerde işten çıkarılacak işçilerin seçiminde serbesttir[242]. Öğretideki azınlık görüşe göre ise mevzuatımızın amacı işverene göre daha zayıf olan işçinin korunmasıdır ve işveren, işçiyi gözetim borcu kapsamında işten çıkarılacak işçilerin seçiminde adil davranmalı ve daha az zarar görecek kişileri seçmelidir[243].

Her ne kadar çoğunluk görüş sosyal seçim ilkesinin söz konusu olmadığı yönünde olsa da Yargıtay konuya ilişkin verdiği ilk kararlarda sosyal seçim ilkesinin gözetilmesi gerektiğini benimsemiştir. Buna göre sosyal seçim ilkesinin bazı kriterleri söz konusu idi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu eski dönem bir kararında işyerinde kurulan asıl-alt işverenlik ilişkisi çerçevesinde işten çıkarılacak işçilerin tamamının işten çıkarılıp çıkarılmadığı ve çıkarıldı ise işçilerin seçiminde objektif davranılıp davranılmadığının dikkate alınması gerektiği belirtilerek objektif kriterlerin neler

[240] Çelik, Eşit Davranma Borcu, s. 7 vd.; Alpagut, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, s. 99 vd.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 497; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 258.
[241] Ali Güzel / Emre Ertan, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri", Legal İHSGHD Sayı.16, (2007), s. 1288; Devrim Ulucan, "İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtayın Yaklaşımı", **Legal İHSGHD**, Sayı.14, (2007), s. 507.
[242] Çelik, Eşit Davranma Borcu, s. 7 vd.; Alpagut, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, s. 99 vd.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 497; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 258.
[243] Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010, s. 241.

olabileceği sayılmıştır. Buna göre işyerinde aynı işi yapan kişiler arasında karşılaştırma yapılmalı ve verim, hastalık nedeniyle işe gelmeme, işi yaparken gösterilen özen, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli, çocuk sahibi olma, genç olma gibi kriterlere göre sıra oluşturulmalı idi[244]. Sonraki tarihli kararlarda Yargıtay, sosyal seçim ilkesi kavramı yerine objektif kriter kavramını kullanmaya başlamıştır. Bu kavram sosyal seçim ilkesi kavramından farklı bir anlama sahiptir.[245]

Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında işverenin sosyal seçim ilkesine uyması için kendisinin daha önceden bu ilkeye uyacağına dair bir düzenleme yapmış olması gerektiğini ve somut olayda işverenin işten çıkaracağı işçileri belirlemek amacıyla kendini kısıtlayıcı herhangi bir sosyal seçim kriteri bulunmadığını belirtmiştir[246].

Her ne kadar Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin de artık sosyal seçim ilkesine uygun davranılmasını aramadığı görülmekte ise de Dairenin son dönemde verdiği bir kararını incelemekte fayda vardır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu yeni tarihli bir kararında işletme gerekleri ile yapılan fesihlerde işverenin işletmesel karar aldığını, bunu tutarlı ve ciddiyet içinde uyguladığını, karar neticesinde işgücü fazlalığının meydana geldiğini ve işten çıkarılacak işçilerin seçiminde objektif davrandığını ispat etmesi gerektiğini belirtmiştir[247]. Burada işverenin iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde objektif davranmasından ne anlaşılması gerektiği önem arz etmektedir. Kararın tamamı incelendiğinde işveren davacı işçinin çalıştığı bölümün tamamını alt işverene devretmiştir. Bölümün tamamı kapatıldığından da bu bölümde çalışan hiçbir işçiye işyerinde ihtiyaç kalmadığı da açıktır. Eğer işveren, bölümün tamamını alt işverene devretmemiş olsaydı söz gelimi başka bir işletmesel karar neticesinde o bölümde yer alan bazı işçilerin çıkartılması gerekse idi işveren o zaman işçilerin seçiminde objektif davranmakla yükümlü olacaktı. Ancak objektif davranma, sosyal seçim ilkesi olarak anlaşılmamalıdır. Sosyal seçim yukarıda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararında belirtilen kriterlerden oluşmaktadır.

[244] Yarg. 9. HD, 2006/4878 E. 2006/8253 K. 03.04.2006 T., www.kazanci.com.
[245] Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 126; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 211.
[246] Yarg. 7. HD, 2016/34040 E., 2016/17717 K. 27.10.2016 T., yargitay.gov.tr.
[247] Yarg. 22. HD, 2017/500 E. 2017/1875 K. 09.02.2017 T., yargitay.gov.tr.

Bu sebeplerle objektif kriterden ne anlaşılması gerektiğinden de bahsetmekte fayda vardır. Bu kapsamda işveren, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde tamamen serbest değildir. İşverenin seçim yetkisinin sosyal seçim ilkesi kapsamında olmasa da bazı sınırları vardır[248]. Bunlar, işverenin m. 5 kapsamında uyması gereken ayırımcılık yasakları, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25 kapsamında sendikal nedenlerle işçi çıkarmama hususu ve işverenin toplu iş sözleşmesinde kendisini sınırlayıcı hükümler koyması halinde bu hükümlerdir[249].

4857 sayılı İş Kanunu m. 5/1'e göre; *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz."*.

4857 sayılı İş Kanunu m. 5/3'e göre *İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."*.

6356 sayılı Kanun m. 25/2'ye göre; *"İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır."*

Sosyal seçim ilkesi kapsamında çoğunluk görüş, feshin keyfi olarak kullanılması ve kötüye kullanım hallerini hariç tutmaktadır. O halde işveren, keyfi olarak işten çıkarmalara gitmiyor ve fesih hakkını kötüye de kullanmıyorsa çıkarılacak işçileri seçmekte yönetim hakkı kapsamında serbest olmalıdır.

---

[248] Yarg. 9. HD, 2010/19597 E., 2010/36342 K., 6.12.2010 T., "Somut uyuşmazlıkta, davalı işverenin fesihten önce aldığı kararların uygulanması, kısa çalışma ödeneği başvurusunda, ücretsiz izin uygulamasında aleyhine dava açan işçiler ile açmayan işçiler arasında dolaylı ayrımcılık yapmıştır. İş sözleşmesinin feshinde de aynı işçileri işten çıkararak aynı uygulamaya gitmiş ve ücretsiz izni kabul edip etmediği 6 günlük süre beklenmeden 22. maddedeki koşullara da aykırı da davranmıştır. Davalı işverenin uygulaması yukarda açıklanan normatif kurallar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Ayrımcılık Sözleşmesi, Anayasa'nın 10 ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine aykırıdır. Davacının iş sözleşmesinin feshinden önceki fesih dışındaki önlemlerin uygulamasında ve iş sözleşmesinin feshinde, davalı işveren dolaylı olarak ayrımcılık yapmıştır. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi isabetli olduğundan, kararın bu gerekçe ile onanmasına, 06.12.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.", www.kazanci.com.

[249] Sümer, s. 243, 244.

Yukarıda belirtildiği gibi, tüm bu durumlar toplu işçi çıkarma halinde de geçerlidir. Hatta işverenin toplu işçi çıkarma yoluna gitmesi halinde bu durumlar daha çok gündeme gelmektedir. Bu sebeple işverenin çıkarılacak işçilerin seçiminde yetkisi, toplu işçi çıkaracağı zaman yukarıda bahsedilen konular kapsamında sınırlıdır.

Alman Hukuku'nda ise daha önce de bahsetmiş olduğumuz gibi, sosyal seçim kriterleri olarak, kıdem, yaş, bakım yükümlülüğü ve ağır engellilik hali belirlenmiştir. Ancak Feshe Karşı Koruma Kanunu bu hususta bir istisna getirmiştir. Buna göre, işveren, işyerindeki faaliyetlerin devamı için yararlı olduğunu düşündüğü işçileri, daha az korunmaya muhtaç da olsa, sosyal seçime dahil etmeyecek, iş sözleşmelerine son vermeyebilecektir[250].

III. MEVSİMLİK İŞLERDE VE KAMPANYA İŞLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞİN NİTELİĞİNE GÖRE İŞTEN ÇIKARILMASI

A. Mevsimlik İş ve Kampanya İşi Kavramı

Mevsimlik iş ve kampanya işi kavramları gerek 1475 sayılı Kanun'da gerekse de 4857 sayılı Kanun'da tanımlanmamıştır; ancak kanunun bazı maddelerinde bu kavramların bahsi geçmektedir[251]. Bunlar 4857 sayılı Kanun'un yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddesi ile toplu işçi çıkarma ile ilgili 29. maddesidir[252]. Kanunda yer alan maddelere göre; niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ya da kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmaz ve mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları, bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıldığı takdirde toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler de uygulanmaz.

Genel olarak bu kavramların içi yargısal kararlar ile doldurulmuştur. Doktrinde de tanımları yapılmıştır. Doktrin ve yargısal kararlar çerçevesinde bir tanım yapmak gerekirse mevsimlik iş, bir işyerinde yılın belli dönemlerinde gerçekleşen veya belli

[250] Krebber, s. 513.
[251] Erol Akı, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt.5, Sayı.3, (2000), s. 249, 250; Sevil Büyüktarakçı, **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010, s. 21-24; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 94.
[252] Büyüktarakçı, s. 22.

dönemlerinde artan ve süreklilik arz eden işlerdir[253]. Burada önemli olan salt işçinin işyerinde ne kadar süre çalıştığı değil aynı zamanda işin niteliğinin ne olduğudur. Keza bir işçi bir yıldan az süre çalışmış olsa da işyerinin faaliyet gösterdiği alanda yapılan işler yılın tamamında görülüyor ise işçinin mevsimlik işte çalıştığı kabul edilemez. Yargıtay da bu durumda işçinin aralıklı çalıştığını kabul etmiş ve mevsimlik işçi olmadığını belirtmiştir[254]. Ancak bir işyerinde tüm yıl çalışılmakla birlikte tanımda da belirttiğimiz üzere bazı dönemlerde iş yoğunluğu artıyor ve bu sebeple bu yoğun dönemlerde çalıştırılmak üzere işçi istihdam ediliyor ise bu durumda da istihdam edilen işçi mevsimlik işçi sayılmaktadır[255].

Kampanya işi ise mevsimlik işten farklıdır. Her ne kadar çoğu düzenlemede bu iki kavram birlikte kullanılsa da içerik itibariyle farklı kavramlardır. Buna göre kampanya işi, mevsimlik iş gibi süreklilik arz etmeksizin yılın birkaç ayında faaliyet gösteren işyerindeki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için yapılan işleri ifade etmektedir[256]. Kampanya işi ve mevsimlik işin farkını anlamak için örneklendirmek gerekirse, Uludağ'da yer alan bir otelin kış mevsiminde yoğun bir şekilde faaliyet göstermesi ve bu dönemde işçi çalıştırması halinde çalışan işçiler mevsimlik işçi sayılacaklarken[257] çay ve pamuk toplama işleri için çalıştırılan işçiler kampanya işi kapsamında çalışan işçi sayılacaklardır[258].

Son olarak belirtmek gerekir ki; her ne kadar bu iki kavram birbirinden farklı olsa da aynı düzenlemelere tabi olması sebebi ile bu farklılığın pek de bir önemi bulunmamaktadır[259].

---

[253] Savaş Taşkent, "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Talat Canbolat (Ed.), **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan** içinde (745-767), (2010), s. 750; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 85; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 94; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 145.

[254] Yarg. 9. HD 2007/27145 E., 2008/26149 K., 10.10.2008 T.; "Tam bir yıldan az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapılıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş mevsimlik iş değildir.", www.kazanci.com.

[255] Taşkent, Mevsimlik İş, s. 751.

[256] Taşkent, Mevsimlik İş, s. 751; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 85.

[257] Taşkent, Mevsimlik İş, s. 751.

[258] Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul: TÜHİS Yayınları, 1998, s. 104.

[259] Büyüktarakçı, s. 29, 30; Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 105.

B. İşten Çıkarmanın Mevsimlik İş ve Kampanya İşi Kapsamında İşin Niteliğinden Kaynaklanması

Mevsimlik iş ve kampanya işi kapsamında çalışan işçiler, işyerinde belirli bir dönem için çalıştırıldıklarından bu dönemin bitmesi sonucunda işten çıkarıldıkları takdirde bu çıkarılma işin niteliğinden kaynaklı geçerli bir çıkarma olmaktadır. Bu halde salt belirli bir dönem için alınan işçilerin işten çıkarılmasının toplu işçi çıkarma olup olmayacağı önem arz etmektedir. Nitekim söz gelimi tüm yıl faaliyet gösteren yüz elli işçinin çalıştığı işyerinde sadece faaliyetin arttığı dönem için alınan işçi sayısı çalışan işçi sayısının yüzde onunu oluşturabilecektir ve bu işçilerin çıkarılması sayı bakımından toplu işçi çıkarma olup olmadığı sorusunu gündeme getirecektir.

Bu noktada önemli olan işçinin sözleşmesinin niteliği ve sözleşmenin nasıl sona erdiğidir, bu sebeple öncelikle bakılması gereken sözleşmesinin belirli mi yoksa belirsiz süreli mi yapıldığıdır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin hangi şartlarda yapılabileceği kanunun 11. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı olarak yapılabilir. Bir süreye bağlı olmaksızın yapılan sözleşmeler de belirsiz süreli sözleşme sayılmaktadır[260].

Mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde çalıştırılmak için alınan işçiler belirli süreli bir iş için alındıklarından sözleşmeleri belirli süreli olarak yapılabileceği gibi, mevsimlik işlerde her yılın belirli dönemlerinde çalışma söz konusu olduğundan, kampanya işlerinde de başka bir kampanya söz konusu olabileceğinden bazen işçiler ile belirsiz süreli sözleşme de yapılabilmekte ve bu dönemler için bu işçiler tekrar işe çağırılabilmektedir[261]. Bu takdirde işçinin bu iş dönemi dışında iş sözleşmesi askıda kalmakta, sona ermemektedir[262].

---

[260] Süzek, İş Hukuku, s. 250; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 68 vd..
[261] Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 106; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 85; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 94, 95.
[262] Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, C:2, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2015, s. 1464; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 86; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 95.

Nitekim her ne kadar doktrinde[263] de mevsimlik iş ve kampanya işlerinde iş sözleşmesinin belirli süreli sözleşme olarak yapılabilmesi için objektif nedenin varlığı kabul edilmekte ise de bu neden söz konusu olmadığı takdirde yapılan sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir[264].

Keza objektif nedenin varlığı sona ermişse Kanunun 11. maddesine göre belirli iş sözleşmeleri zincirleme olarak yapılamaz. Yapıldığı takdirde de bu sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilir. Ancak objektif nedenin varlığı devam ediyorsa sözleşme belirli süreli sözleşme olarak yenilenebilir[265].

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde sözleşme belirli süreli yapılmışsa sürenin bitmesi ile aksi kararlaştırılmamışsa sözleşme kendiliğinden sona erecektir[266]. Bu takdirde sözleşmenin feshinden söz etmek mümkün olmamaktadır. Hal böyle olunca zaten toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanmayacağından daha önce bahsetmiştik. Asıl mesele belirli süreli sözleşmelerde süre sona ermeden sözleşmelerin sona erdirilmesi ve belirsiz süreli sözleşmelerde mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde çalışan belirsiz süreli sözleşmeye tabi işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesindedir.

Mevsimlik işlerde veya kampanya işlerinde işçilerin bir sonraki dönemde çalışmayacakları dönem sonunda bildirilmişse artık iş sözleşmeleri sona ermiş sayılır, böyle bir bildirimde bulunulmadığı takdirde iş sözleşmeleri askıya alınmış olur[267]. Nitekim Yargıtay da bir kararında *"mevsimlik işlerde mevsim sonunda, işveren işçiye yeni mevsimde işe alınmayacağını bildirdiği takdirde, hizmet sözleşmesi mevsimin bitimiyle bu tarihte bozulmuş sayılır; işveren böyle bir ihbarda bulunmazsa yeni mevsime kadar hizmet akdi askıya alınmış olur ve işveren, yeni mevsim başladığında işçiyi işe almazsa hizmet sözleşmesi önce mevsim sonunda değil işçinin yeni mevsim başında işe alınmaması ile bu tarihte bozulmuş olur."*[268]. Bu halde artık işçilerin sözleşmeleri mevsim ve kampanya işinin niteliğinden kaynaklanmış olacağından bu

[263] Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, s. 106.
[264] Yusuf Yiğit, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.14, Sayı.2, (2012), s. 140; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 94.
[265] Süzek, İş Hukuku, s. 250; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 71.
[266] Süzek, İş Hukuku, s. 528.
[267] Günay, s. 1466; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 95.
[268] YHGK 1984/9-611 E., 1986/225 K., 12.03.1986 T., kazanci.com.

işten çıkarmalar m.29/7'deki açık hüküm kapsamında toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır[269].

Ancak bu işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve mevsim sonu beklenmeden veya belirsiz süreli sözleşme yapılmış ve m. 29'daki sebepler söz konusu olmuş ise diğer şartlar da mevcutsa artık bu işten çıkarmalar toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirilecektir[270].

[269] Yarg. 7. HD, 2015/7067 E., 2016/19345 K., 14.11.2016 T.; "Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı Kanun'un 18. vd. maddelerinde düzenlenen feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları hükümlerinden yararlanırlar. Buna göre mevsimlik işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışması halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır. İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini, ister fiilen çalışılan dönem, ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemeyecektir. Bir başka anlatımla işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır. İşçinin, mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade isteminde bulunması mümkün değildir. Zira iş sözleşmesi feshedilmemiş, yeni mevsim başına kadar askıya alınmıştır. Bu olguyu, 4857 sayılı Kanun'un 29. maddesinin yedinci fıkrasındaki düzenleme de doğrulamaktadır. Değinilen fıkra hükmü gereğince, mevsim sonu toplu işten çıkarmalarda, toplu işçi çıkarmaya dair hükümlerin uygulanmaması, iş sözleşmesinin feshedilmediği gerekçesine dayanmaktadır.", www.kazanci.com.

[270] Urhanoğlu Cengiz, s. 206.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA UYULMASI GEREKEN PROSEDÜR

I. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HALİNDE İŞVEREN VE SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN UYMASI GEREKEN PROSEDÜR

A. Toplu İşçi Çıkarma Halinde İşverenin Uyması Gereken Prosedür

Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenmiş olup bu düzenlemede işverenin yükümlülükleri de belirtilmiştir. Buna göre işverenin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirimde bulunma, sendika temsilcilerine bildirimde bulunma, sendika temsilcileri ile görüşme yapma, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde yeniden iş alma ihtiyacı duyması halinde toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarmış olduğu işçileri tercihen işe çağırma yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunun yanında toplu işçi çıkarma, işletmeden, işyerinden ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih sebebi hali olması sebebiyle kanunun 17. maddesi ve devamı kapsamında geçerli fesih için öngörülmüş kurallar da işverenin yükümlülükleri arasında sayılmaktadır.

1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne Bildirim Yapılması

İşveren, m. 29 uyarınca toplu işten çıkarma yoluna gitmek istediğinde bunu en az otuz gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek zorundadır. Buradaki ilgili bölge müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu'nu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğünün birleştirilip Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olması sebebiyle, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak algılamak gerekmektedir[271].

[271] 665 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, S: 28103, 02.11.2011,
Madde 25 – 4904 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.
"Atıflar

İşverenin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapacağı bildirimde yer alması gereken bilgiler, kanunda sayılmıştır. Buna göre işveren, bildirim yaparken işçi çıkarma nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını ve gruplarını ve işe son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğini belirtmek zorundadır.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bu bildirim üzerine toplu işçi çıkarma işlemine onay vermesi söz konusu değildir[272]. Düzenlemenin amacı, çıkarılacak işçilerle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün ilgili gerekli işlemlerin yapılması için bilgilendirilmesinden ibarettir. Böylece işsiz kalacak işçiler için, işsizlik ödeneği, rehabilitasyon hizmetleri gibi hizmetler verilecek ise bunları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü belirleyebilecek, buna göre de işlem yapabilecektir[273].

Maddede ayrıca toplu işçi çıkarmanın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılacak bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracağı belirtilmektedir. Maddenin lafzından anlaşıldığı üzere, işveren Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı bildirim yapmadığı takdirde toplu işçi çıkarma işleminin yapılabilmesi için geçmesi gereken otuz günlük süre işlemeye başlamayacak ve fesih işlemleri hüküm doğurmayacaktır[274]. Bu durumda bildirimden itibaren otuz günlük süre boyunca işçiler ile işveren arasındaki iş ilişkisi devam edecektir[275].

Kanımızca bu süre sadece Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bilgilendirilmesi ve böylece Kurum'un gereken önlemleri alabilmesi için değil aynı zamanda işverenin sendika temsilcileriyle görüşebilmesi, süre dolmadan önce gereken önlemleri hem işverenin hem de işçilerin alabilmesi için getirilmiş bir süredir. Bu süre her ne kadar bu amaçlarla getirilmiş olsa dahi pek yararlı olduğu söylenemeyecektir.

GEÇİCİ MADDE 2 – Diğer mevzuatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürüne, Türkiye İş Kurumu il müdürlüğüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumu il müdürüne yapılan atıflar Çalışma ve İş Kurumu il müdürüne yapılmış sayılır."

[272] Urhanoğlu Cengiz, s. 117; Can Tuncay, "İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt.38, Sayı.1-4, (1973), s. 583; Şen, s. 55; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69.

[273] Engin, İşletme Gerekleri, s. 117; Urhanoğlu Cengiz, s. 132; Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s 57.

[274] Urhanoğlu Cengiz, s. 121; Şen, s. 56; Fevzi Demir, "4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yeni İlkeleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", **MESS, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**, Yıl.8, Sayı.31, (2003), s. 87; Engin, İşletme Gerekleri, s. 117.

[275] Urhanoğlu Cengiz, s. 125.

Toplu işçi çıkarma usulünde maddenin 1. fıkrasında yer alan *"İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir."* düzenlemesi ile 6. fıkrasında yer alan *"Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur."* düzenlemesinin iki ayrı otuz günlük süre olduğuna dair izlenim oluşturuyorsa da burada bir tane otuz günlük süre bulunduğunun kabulü gerekir[276]. Bunun sonucu olarak işveren, toplu işçi çıkarma kararı aldıktan sonra kuruma gerekli bildirim yapacak ve bu bildirimden itibaren otuz gün geçmeden işçilerin iş sözleşmelerine son verilemeyecek, ihbar süreleri işlemeye başlamayacaktır[277].

Kanunun 29/2. maddesinde bahsi geçen bir aylık süre ile bu otuz günlük süre birbirine karıştırılmamalıdır. Çıkarmaların toplu işçi çıkarma olup olmadığının tespitinde aranan bir aylık süre, iş sözleşmesine son verilmesi amacıyla yapılmış ilk ihbar ile son ihbar arasında geçmesi gereken süredir[278]. Yani kanunen işçi çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için gereken sayı ve oranların hesaplanması bu süreye göre yapılmaktadır.

Örneklendirmek gerekirse, işverenin toplu işçi çıkarma yoluna gitmeye karar verdiğini ve 1 Mayıs'ta kuruma bildirim yaptığını kabul edelim. İşveren sözleşmesini feshetmek istediği işçilerden birine 2 Mayıs'ta ihbarda bulunmuşsa 2 Haziran'a kadar kaç işçiye daha bildirim yapıldığına bakılmalıdır. Böylece çıkarılacak işçi sayısının toplu işçi çıkarmaya dâhil olabilmesi için gereken sayı ve oranlarda olup olmadığı belirlenecektir. Daha sonra bakılması gereken süre ise 1 Mayıs'tan sonra geçmesi gereken otuz günlük süredir. Otuz günlük süre geçmeden ihbar süreleri işlemeye başlamayacağından o tarihe kadar yapılan bildirimlerin esasen bildirim süreleri açısından bir önemi olmayacaktır. Otuz günlük sürenin dolmasından önce yapılmış tüm ihbarların süreleri otuz gün dolduktan sonra başlayacaktır. Bu otuz günlük süreden

[276] Urhanoğlu Cengiz, s. 129; Şen, s. 57; Günay, s. 296; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku, s. 1095.
[277] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 57; Şen, s. 57; Engin, İşletme Gerekleri, s. 117; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 677; Sevimli, s. 12; Korkmaz, s. 222; Şakar, s. 206; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 272.
[278] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 672.

sonra yapılacak ihbarların süreleri ise yapıldığı tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır[279].

İhbar sürelerinin otuz günlük sürenin içinde işlemeye başlayıp başlamayacağı noktasında doktrinde birlik yoktur. Bir görüşe göre[280] de ihbar süreleri otuz günden az olan işçiler bakımından otuz günlük sürenin sona ermesiyle iş ilişkisi son bulacaktır. Buna göre ihbar süreleri kısa olan işçiler bakımından ihbar öneli otuz günün sonuna kadar uzatılmış sayılacaktır. Ancak bu görüşe katılmak mümkün değildir. Nitekim doktrindeki ağırlıklı görüş[281], bildirimden itibaren otuz günlük süre içinde hiçbir sürenin işlemeyeceğini kabul etmekte olup buna göre tüm ihbar süreleri, otuz günün dolmasından sonra işlemeye başlayacaktır. İhbar süresi otuz günden fazla olan işçi ile otuz günden az olan işçinin böyle bir ayrıma tabi tutulması hukuka aykırılık teşkil edecektir.

Bir aylık ve otuz günlük sürelerin nasıl hesaplanacağı ise Borçlar Hukuku Genel Hükümler kapsamında belirlenecektir. TBK m. 92'ye göre[282]; otuz günlük süre, sürenin son günü dolmuş sayılacağından bildirim günü sayılmaksızın sayılacak olan otuzuncu günden bir sonraki gün işlemeye başlayacaktır; bir aylık süreye denk gelen gün ise sürenin başlangıç tarihi ayın kaçıncı günü ise son günü de bir sonraki ayın aynı günü olarak kabul edilecektir[283].

---

[279] Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 677.

[280] Tuncay, İş Güvencesi Yasası, s 14-15; Alp, Feshe Karşı Korunma, s. 29-30; Şen, s. 58; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 677; Taşkent, Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, s. 722; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 230.

[281] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 57; Şen, s. 57; Engin, İşletme Gerekleri, s. 117; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 677; Sevimli, s. 12; Korkmaz, s. 222; Şakar, s. 206; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 272.

[282] TBK m. 92: "Bir borcun veya taraflardan birine düşen herhangi bir yükümlülüğün sözleşmenin kurulmasından başlayarak belli bir sürenin sonunda ifası gerekiyorsa, ifa zamanı aşağıdaki biçimde belirlenir:
1. Gün olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün sayılmaksızın, bu sürenin son günü dolmuş olur. Sekiz veya onbeş gün olarak belirlenmiş süre ise, bir veya iki haftayı değil, tam sekiz veya onbeş günü ifade eder.
2. Hafta olarak belirlenmiş süre, son haftanın sözleşmenin kurulduğu güne ismen uyan gününde dolmuş olur.
3. Ay olarak veya yıl, yarıyıl ve yılın dörtte biri gibi birden çok ayı içeren bir zaman olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün ayın kaçıncı günü ise, son ayın bunu karşılayan gününde dolmuş olur. Son ayda bunu karşılayan gün yoksa süre, bu ayın son günü dolmuş sayılır.
4. Yarım aydan onbeş günlük süre anlaşılır. Bir veya birden çok ay ve yarım ay olarak belirlenmiş sürenin dolduğu gün, son aya onbeş gün eklenerek belirlenir.
Bu kurallar, sürenin sözleşmenin kurulmasından başka bir andan işlemeye başladığı durumlarda da uygulanır. Borçlu, belirli bir süre içinde yerine getirilmesi gereken bir borcu, bu sürenin dolmasından önce ifa etmekle yükümlüdür.".

[283] M. Kemal Oğuzman / M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt. 1, Gözden Geçirilmiş 14. Baskı, İstanbul, 2016, s. 320-322.

Belirtilen sürelerin dolduğu günün hafta sonuna veya resmî tatile denk gelmesi halinde ise günün cumartesi veya pazar olup olmadığına göre ayrı bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Cumartesi günü kanunen işgünü olarak kabul edildiğinden bir sorun olmamakta ancak pazar günü ve resmî tatil günleri işgünü olmadığından artık sürenin bir sonraki tatil olmayan gün dolduğu kabul edilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki tatil günlerinde süre işlemeye devam edecek, sadece sürenin son gününün tatil günlerine gelmesi halinde bu düzenleme uygulama alanı bulacaktır.[284]

Cumartesi günlerinin tatil olmamasını da Kanunun 46. maddesinde yazan *"Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir."* ifadesinden anlıyoruz. Genelde hafta tatilleri pazar günleri kullandırılmakta olup başka bir günün seçilmesi de mümkündür. Nitekim 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. maddesine göre de; *"Hafta tatili Pazar günüdür."*. Dolayısıyla işyerinde işgününden sayılan cumartesi günü çalışma yapılmayıp çalışma süreleri beş güne dağıtılıyorsa da o gün işgünü olarak kabul edilecektir[285]. Bu düzenleme nispi emredici bir düzenleme olduğundan cumartesi gününün tatil günü olarak kararlaştırılması mümkündür.

Son olarak otuz günlük sürenin dolmasından itibaren işveren, işlemeye başlayan ihbar süresinin geçmesini beklemek zorunda değildir, peşin ödeme yapmak suretiyle fesih hakkını kullanabilir[286].

İhbar süreleri ise Kanunun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *"Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri; a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa*

[284] Haluk Nami Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2017, s. 327.
[285] Süzek, İş Hukuku, s. 861.
[286] Özcan, s. 249.

yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.”.

2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Bilgilendirilmesi ve Sendika Temsilcileri ile Görüşme Yapılması

Toplu işçi çıkarma yoluna gitmek isteyen işverenin işyeri sendika temsilcilerine de bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır. Bu bildirimin yazılı olarak yapılması ve kuruma bildirilen hususları içermesi gerekir. Bu sebeple işveren kuruma yapmış olduğu bildirimi sendika temsilcilerine de yapmalı ve ayrıca tüm bildirimleri yaptıktan sonra işyeri sendika temsilcileriyle görüşmelidir.

İşyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşme ise toplu işçi çıkarmanın önlenmesine, çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasına veya toplu işçi çıkarmanın olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik çözüm arayışlarına ilişkin olmalıdır. Bu süreçte alınabilecek tedbirler var ise bunlar görüşülmeli ve etkin bir müzakere süreci yürütülmelidir[287].

Kanunda bu görüşmelerin yapılma zamanına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte bu görüşmelerden istenen sonuç gözetildiğinde kuruma yapılan bildirimden itibaren otuz günlük süre içinde görüşmeler yapılmalıdır[288]. Bu hususta olması gereken hukuk bakımından doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, sendika temsilcileri ile görüşme yapıldıktan sonra kuruma bildirimin yapılması ve otuz günlük sürenin de bu bildirimden sonra başlaması daha doğru olacaktır[289]. Ancak işyeri sendika

---

[287] Yarg. 9. HD. 2010/3357 E., 2010/41035 K., 27.12.2010 T., “Dosya içeriğine göre davalı işveren seramik sektöründe yaşanan genel ve sektörel ekonomik krizden etkilendiğini, satış ve üretimde daralma yaşandığını, bu nedenle istihdam azaltma kararı aldığını belirterek Eylül 2008 ayında ve takip eden aylarda davacı ve bir grup işçinin iş sözleşmelerini feshetmiştir. Alınan karar ve önlemlere göre çalışan sayısına ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinin 2. fıkrasındaki sayısal oranlara göre bir ay ve takip eden süreçte, çıkarılan işçi sayısı dikkate alındığında, fesihler toplu işçi çıkarma teşkil edecek boyuttadır. Ancak davalı işveren. 29. maddede belirtilen otuz gün önceden bir yazı ile sendikaya, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirimde bulunmamış, işyerinde örgütlü bulunan sendika ile çıkarmalar konusunda bir bağlantı kurmamış, sendika ile imzalanan yürürlük Toplu İş Sözleşmesinin 33. maddesinde toplu işçi çıkarma kuralı olan' toplu işçi çıkarmanın önceden sendikaya bildirme, sendika ile bir araya gelme ve görüşme, çözüme elverişli uygun bir yol bulma, bulunmaz ise önce verimi az olan, sonra liyakatsiz, daha sonra sırası ile işe son giren, ceza gören, kendi arzusu ile ayrılan işçilerin çıkarılma, işe yeni almada da çıkarılan bu işlerin davet edilme" kuralına uymamıştır. Bu olgu emsal incelenen dosyalarda anlaşılmıştır (Dairemizin 2009/41871 Esasında onanan dosya).”, www.kazanci.com.

[288] Urhanoğlu Cengiz, s. 126; Nuri Çelik, **İş Güvencesi**, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 2003, s. 50, 51; Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 58.

[289] Urhanoğlu Cengiz, s. 134; Engin, İşletme Gerekleri, s. 117; Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve**

temsilcisine bildirim yapma yükümlülüğü işyerinde yetki almış bir sendikanın olması halinde söz konusu olacaktır. Sendika olmayan işyerlerinde işverenin bildirimde bulunabileceği ve görüşme yapabileceği bir sendika temsilcisi de olmayacaktır[290].

Kanımızca sendika temsilcilerinin olmadığı işyerlerinde zaten işverenin herhangi bir görüşme yükümlülüğü olmadığından bu görüşün uygulanabilir olması için öncelikle hukukumuza işçi temsilciliği kurumu getirilmelidir. Esasen 4857 sayılı Kanun'dan önceki 3008 sayılı İş Kanun'unda ve hatta 4857 sayılı Kanun'un tasarısında işçi temsilciliği kurumu düzenlenmişti[291]. Tasarıda yer verilen düzenlemeye göre, *"İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde 1, 51-yüz arasında olan yerlerde 2, 101-500 arasında 3, 501-1000 arsında 4, 1001-2000 arasında altı ve işçi sayısı 2000'den fazla olan işyerlerinde ise 8 işyeri temsilcisi seçilmesi"* olarak belirlenmişti. Ancak bu düzenleme kanuna alınmamıştır.

Esasen hukukumuzda işçi temsilciliği kurumu olsaydı, işveren ve işçi açısından birçok hususta bu kurumun yararı olacaktı. İşçi temsilciliği, Türk Hukuku'nda düzenlendiği takdirde, işverenin işçiler ile iletişime geçmesi kolaylaşacak, işçilerle herhangi bir konuda çözüme ulaşmak için uzlaşmak daha mümkün olacak, işveren, işçiler hakkında temsilcilerden daha yararlı bilgiler alabilecek, işyerinin kapatılması ve toplu işçi çıkarma durumlarında işçiler ile iletişim kurulup birlikte çözüm oluşturulabilecek, temsilci ile sosyal seçim kriterleri belirlenebilecek, kısacası menfaat dengesi oluşturulabilecektir[292].

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen bir işçi sendikasının bulunmadığı işyerleri açısından mevcut düzenleme şekli prosedür hükümleri olmaktan öte bir anlam

---

İktisat Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Cilt.7, Sayı.3, (2004), s. 234; Devrim Ulucan, "Toplu İşten Çıkarmalar Konusunda İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü-İstanbul Barosu Başkanlığı, 3-4 Nisan 1998**, 1. Baskı, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1999, s. 62.

[290] Ercüment Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2008, s. 258; Nuri Çelik, "İşyeri İşçi Temsilciliği", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Toker Dereli'ye Armağan**, Sayı.55/1, (2005), s. 409; Akyiğit, s. 322; Meryem Koray / Aziz Çelik, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Ankara: Belediye-İş Sendikası: 2007, s. 469, 470; Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, C. 1, Ankara, 2006: Türkiye Barolar Birliği, s. 397.

[291] Erdem Cam, **İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi**, Ankara: ÇASGEM, 2013, s. 111-117; Mustafa Tınar Yaşar, "Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı", **Mercek**, (Temmuz 2003), s. 77 vd.

[292] Şahin Çil, "İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi ile Zorunlu Arabuluculuk", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 363, 364.

taşımamaktadır. Bu nedenle gerek toplu işçi çıkarmaya ilişkin prosedür hükümlerinin bir anlam ifade etmesi, gerekse genel olarak işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde işçilerin temsilinin ve yönetime katılmasının sağlanabilmesi için hukukumuzda da işçi temsilciliği kurumu öngörülmelidir.

İşyeri sendika temsilcilerinin atanması ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 27'de düzenlenmiştir[293].

Belirtmek gerekir ki işyerinde sendika temsilcileri olsa dahi işveren görüşmeleri aksatabilir, görüşmelerde anlaşmacı bir tutum sergilemeyebilir ve görüşmeler neticesinde herhangi bir sonuç elde edilemeyebilir. Görüşmeler neticesinde bir belge düzenlenmesi gerekmektedir ancak toplantıda herhangi bir karar alınması ya da anlaşmaya varılması zorunlu değildir[294]. Bu sebeple düzenlenecek olan bu belgenin, toplu işçi çıkarma sürecine herhangi bir etkisi bulunmamaktadır[295]. Keza bu toplantının niteliği de aslında AB direktiflerinde olduğu gibi bilgi verme ve danışma toplantısıdır[296].

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre de, "…Toplu işçi çıkarma kuralı, 158 sayılı uluslararası çalışma sözleşmesinin 13 ve 14. maddeleri ile Avrupa Birliğinin 75/129 ve 98/59 sayılı Direktif'lerdeki ölçütler esas alınmak suretiyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrasına 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. İşveren bildirimde bulunduktan sonra işyerinde sendika bulunmakta ise, işyeri

[293] Söz konusu hükme göre, (1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. (2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır. (3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. (4) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.
[294] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 58;
[295] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku,s. 1093.
[296] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 58; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 675; Şen, s. 52.

sendika temsilcileri ile bu konu hakkında görüşme yapmak zorundadır. Maddenin 4. fıkrası uyarınca Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. İşyeri sendika temsilcileri ile yapılan toplantıda bir sonuca ulaşılması ve bir karar verilmesi zorunluluğu yoktur…"[297].

Alman Hukuku'nda belli ağırlıktaki işyeri gerekleri sebebiyle yapılan fesihlerde, işveren, işyeri işçi temsilcileri ile görüşme yapmak zorunda olmakla birlikte temsilcilerle anlaşmaya varamazsa daha önce planlamış olduğu işçi çıkarmaları aynen uygulayabilmektedir[298]. Düzenleme bu açıdan Türk Hukuku ile paraleldir. Çünkü her iki hukuk düzeninde de her ne kadar temsilciler ile görüşme yapma yükümlülüğü bulunsa da bu görüşmeler neticesinde işveren, herhangi bir anlaşmaya varmak zorunda değildir.

Sendika temsilcileri ile yapılması gereken görüşmenin ne zaman yapılması gerektiğine ilişkin kanunda açıkça bir düzenleme bulunmamakla birlikte çoğunluk görüş, bu görüşmelerin bir amaca ulaşabilmesi için kuruma yapılan bildirimden itibaren otuz günlük süre geçmeden yapılması gerektiği yönündedir[299]. Bu süre bitmeden bu görüşmeler yapılmalı ve sonuca varılmalıdır. Aksi takdirde bu süre bitip ihbar süreleri işlemeye başladığında artık görüşmelerin bir önemi kalmayacaktır. Bir görüşe göre[300], fesih bildirimleri bu görüşmelerden sonra yapılmalıdır. Böyle bir yorum, düzenlemenin amacına daha uygun olacaktır.

[297] Yarg. 9. HD., 2009/41734 E., 2010/37423 K., 13.12.2010 T., www.kazanci.com.
[298] Krebber, s. 511.
[299] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 580; Urhanoğlu Cengiz, s 126; Yiğit, İşverenin Toplu İşçi Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 58.
[300] Yiğit, Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü, s. 58; Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 557; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 674-675; Engin, İşletme Gerekleri, s. 117.

3. İşçilerin Yeniden İşe Alınması

a. Türk Hukukunda Sözleşme Serbestisi Prensibi

Türk Hukuku'nda sözleşme serbestisi temel olarak 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başta olmak üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Anayasa[301] m. 48'e göre; *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir"*.

Türk Borçlar Hukuku kapsamında ise kural olarak taraflar sözleşme serbestisi ilkesine tabidirler ve sözleşme yapma zorunluluğu istisnadır[302]. Bu serbesti, kişinin, istediği kişiyle istediği sözleşmeyi yapabilmesi ve sözleşmenin hükümlerini serbestçe belirleyebilmesi anlamına gelmektedir[303]. Bu serbesti ayrıca, sözleşme yapıp yapmama, şekil özgürlüğü ve sözleşmede değişiklik yapma, sözleşmeyi ortadan kaldırma serbestilerini de içermektedir[304]. Kısaca bahsetmek gerekirse, örneğin taraflar, yaptıkları kanunen şekle bağlı olmayan bir sözleşmeyi herhangi bir şekle tabi tutabilirler veya kanunda belirlenmiş sözleşme tipleri dışında bir sözleşme yapabilirler[305].

Bu serbestinin istisnaları kanundan veya daha önceki taahhütlerden doğan sözleşme yapma zorunluluğu halleridir[306]. Buna göre, bir kanun hükmü açıkça sözleşme yapma zorunluluğu düzenlemiş olabilir veya taraflar sözleşme yapma vaadinde bulunmuş olabilirler[307]. Bu hallerde taraflar artık sözleşme yapmakla yükümlüdürler.

Kanundan doğan sözleşme yapma yükümlülüğü, kamu hukukundan kaynaklanabileceği gibi özel hukuktan da kaynaklanabilir. Kamu hukuku kurallarından kaynaklanan sözleşme yapma zorunluluğunun en tipik örneği PTT, Belediye, İETT gibi kamu hizmeti veren kuruluşların kendilerine başvuran kişiler ile sözleşme yapma zorunluluğudur[308]. Kişiler, şartlarına uygun bir şekilde başvuruda bulunduğu takdirde

---

[301] RG. 09.11.1982 No. 2709.
[302] Fikret Eren, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 18. Baskı, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2015, s. 17.
[303] Oğuzman / Öz, s. 23.
[304] Necip Kocayusufpaşaoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, C. 1, 6. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2014, s. 503.
[305] H. Murat Develioğlu / Pierre Tercier / Pascal Pichonnaz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2016, s. 173, 174.
[306] Oğuzman / Öz, s. 184.
[307] Kocayusufpaşaoğlu, s. 506-525; Oğuzman / Öz, s. 184-191.
[308] Oğuzman / Öz, s. 184;

bu kurumlar sözleşme yapmaktan kaçınamaz. Bu durumun temelinde esasen kişilerin hizmet almak istediği hususlarda hâkim durumda olan işletmelerin keyfi olarak hizmet sunmaktan kaçınamaması amaçlanmaktadır[309].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında[310] *"Fiili tekel durumunda bulunan özel kişilerden bir eczacı, hekim, fırıncı veya lokantacının sahip oldukları mallarla, arz edecekleri hizmet yönünden, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bir sözleşme yapma zorunluluğu bulunmadığı ileri sürülebilir. Ancak bu gibi kişilerin haklı bir sebebe dayanmadan sözleşme yapmaktan kaçınmaları, hukuka ve bilhassa ahlaka, dürüstlük kuralına ya da hakkın kötüye kullanılmaması kuralına aykırılık teşkil etmesi halinde sözleşme yapmak yükümlülüğü söz konusu olur."* diyerek bu hususları açıkça belirtmiştir.

Sözleşme yapma zorunluluğunun söz konusu olabilmesi için diğer bir şart da mutlaka kişilerin şartlarına uygun başvuruda bulunmalarıdır. Kamu hizmeti veren kuruluşlar şartlara uygun başvuruda bulunmayanlar ile sözleşme yapmaktan kaçınabilecektir.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında[311] *"Tekel niteliğinde bir hizmette bulunan İSKİ'nin fiili veya yasal bir engel bulunmayan hallerde, bu hizmetten yararlanmak isteyen kişilerle sözleşme yapma mecburiyeti vardır. Sözleşmenin kurulmasıyla İSKİ, karşı taraf abonenin hizmetine suyun kullanımını sağlamakla yükümlü olup, anılan hizmetten yararlanan kişinin de kullandığı suyun bedelini ödemesi gerekir. Sözleşme gereğince, kullanılan suyun bedelinin ödenmemesi, hizmeti sunan İSKİ'ye su aboneliğini (sözleşmesini) haklı nedene dayalı olarak feshetme hakkını verir. Öyleyse, davacı İSKİ'nin su abonesi olan davalının kullanmış olduğu suyun bedelini ödemediği gerekçesiyle sözleşme ve Tarifeler Yönetmeliği uyarınca aboneliğini iptal etmiş olmasında hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Hem suyu kullanıp, hem de bedelini ödemeden aboneliğin devam edilmesini gerektiğini ileri*

[309] Hülya Coştan, "Sözleşme Yapma Zorunluluğu Bağlamında Toptan Doğal Gaz Satış Sözleşmesi", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.15, Sayı.3-4, (2011), s. 168; Hasan Ayrancı, "Sözleşme Kurma Zorunluluğu", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt. 52, Sayı. 3, 2003, s. 232-233.
[310] YHGK, 2003/4-693 E., 2003/740 K., 10.12.2003 T., www.kazanci.com.
[311] YHGK, 2012/3-1927 E., 2013/1406 K., 25.09.2013 T., www.kazanci.com.

sürmek, tipik bir hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir." denilmek suretiyle şartları taşımayan kişilere karşı hizmet vermekten kaçınabileceği belirtilmiştir.

Özel hukuktan doğan sözleşme yapma yükümlülüğüne ise daha nadir rastlanmaktadır. Bunun da en tipik örneği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 8. maddesinde yer alan *"fiyatını göstererek mal sergilenmesi veya tarife listesi ya da benzerlerinin gönderilmesi, aksi açıkça ve kolaylıkla anlaşılmadıkça öneri sayılır"* ifadesine göre kişilerin söz gelimi bir markette fiyatıyla sergilenen bir malı alması halinde marketin kişinin bu malı almasını engelleyememesinde görülmektedir[312].

b. İş Hukukunda İşe Alma Zorunluluğunun Bir Görünümü Olarak Toplu İşçi Çıkarma Halinde İşe Alma Zorunluluğu

İş Hukukunda kanundan kaynaklanan sözleşme yapma yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, temelde daha önce işyerinde çalışmış işçilerle yeniden iş sözleşmesi yapılmasına yöneliktir. Örneğin, m. 29'da düzenlenen işverenin toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırma yükümlülüğü, m. 30'da düzenlenen işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işverenin bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe alma yükümlülüğü ve m. 31'de düzenlenen herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işverenin bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe alma yükümlülüğü bulunmaktadır[313]. Konumuz bakımından önemli olan, işverenin toplu işçi çıkarma kararının kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikte iş için işçi alınması halinde nitelikleri uygun olanları çağırma yükümlülüğüdür.

---

[312] Oğuzman / Öz, s. 186.

[313] Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 120; Gülbin Dilek, "İşverenin Yeniden İşe Alma Yükümlülüğü", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, 2004), s. 26 vd.

İş Hukukunda toplu işçi çıkarma söz konusu olduğunda sözleşme serbestisinin istisnasının bir görünümü olarak işverenin işçileri yeniden işe alma ve dolayısıyla işçilerle yeniden sözleşme yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu yükümlülük kanunun 29. maddesinde açıkça düzenlenmiş olduğundan kanundan kaynaklanan bir yükümlülüktür.

Maddeye göre, işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde işyerinde çalıştırılmak üzere yeniden işçi alacaksa çıkarmış olduğu işçileri işe çağırmakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüğünün doğması bazı şartlara tabidir. Buna göre, işverenin eski işçileri yeniden işe çıkarma yükümlülüğünün doğması için öncelikle, işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden sonra altı ay içinde yeni bir işçiye ihtiyaç duymalıdır. Altı aylık süre geçtikten sonra artık işverenin m. 29 bağlamında iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır[314]. İşverenin işçi alma ihtiyacı duyduğu işin, toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılan işçilerin yaptığı iş ile aynı nitelikte olması gerekir ve işveren, çağıracağı işçileri nitelikleri uygun olanlar arasından seçmelidir.

Kanunda belirtilen altı aylık sürenin toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren başlayacağı hususunda kesinleşmeden anlaşılması gereken en son çıkarılan işçinin iş sözleşmesinin sona erme tarihidir, altı aylık süre bu tarihten itibaren işleyecektir[315]. Madde 29 anlamında birden çok toplu işçi çıkarma söz konusu ise her bir çıkarma bağımsız değerlendirilmelidir. Kanunda kullanılan kesinleşme ifadesi eleştiriye açıktır. Zira hukuki metinlerde kesinleşmeden söz edildiğinde yapılan bir işleme, alınan bir karara karşı itiraz prosedürü var gibi bir algı oluşmaktadır. Oysa toplu işçi çıkarmada böyle bir itiraz vb. bir prosedür bulunmamaktadır.

---

[314] Yarg. 22. HD. 2017/32678 E., 2017/14848 K., 20.6.2017 T. "Öte yandan, davacı tarafça sunulan belgelerden, toplu işçi çıkarmanın gerçekleştiği tarihten bir yıl civarı süre geçtikten sonra, işyerinde üretim faaliyetinin yeniden başladığı anlaşılmaktadır. Ancak, işyeri olan fabrikanın faaliyet alanı ve kapasitesi de nazara alındığında, bir yıl gibi uzun bir süre üretim faaliyetinin durmasından sonra, üretime yeniden başlanılmış olması, 10.02.2016 tarihli toplu fesih ile çelişen bir olgu olmayıp, feshin nedensel dayanaktan yoksun olduğunu göstermez. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından da, üretimin durduğu dönemde sekiz işçi alımı yapıldığı anlaşılmakta ise de, idari ve mali işler, işyerinin güvenliğinin sağlanması, makinelerinin bakımının yapılması ve benzeri ihtiyaçlar nazara alındığında, bu husus da bir tutarsızlığı göstermemektedir.", www.kazanci.com.

[315] Hüzüme Karaman, "Toplu İşçi Çıkarma", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, SBE, 2010), s. 153.

Yeniden iş sözleşmesi yapmak amacıyla çağırılacak işçilerin nitelikleri itibariyle işe uygun olmaları gerekir. İşveren, uygun niteliklere sahip işçiler arasından seçim yapmakta serbesttir. İşçilerin çağrılma usulüne ilişkin 29. maddede düzenlenme yoktur. 4857 sayılı Kanundan önceki dönemlerde işveren, işe alım yapılacağını uygun bir şekilde yayınlamak ve işçinin son adresine taahhütlü mektupla bu durumu bildirmekle yükümlüydü[316]. Mevcut Kanunumuzda 29. maddede bu durum düzenlenmemekle birlikte bir görüşe göre, 109. maddede[317] yer alan yazılı bildirim usulü burada da uygulanmalıdır[318]. Kanımızca da işverene ispat kolaylığı sağlaması ve işçilerin çağrıyı öğrenebilmesi açısından yazılı bildirimin yapılması uygun olacaktır. Nitekim işçinin işyerinde kayıtlı adresi var ise o adrese tebligat yoluyla, yok ise gazete, kitle iletişim araçları gibi uygun bir araçla bu duyurunun yapılması gerektiğini savunan görüşler de vardır[319]. Keza yeniden işe çağrılan işçilerin işverene başvuruda bulunması da gerekmektedir[320]. Kanımızca burada işe iadeye benzer bir usul uygulanmalıdır. İşverenin işçileri yeniden işe alacağını duyurduktan sonra işçiyi süresiz olarak bekleme gibi bir durumu söz konusu olamaz. Bu sebeple m. 21'de[321] düzenlenmiş işe iade hükümlerinde yer alan on günlük başvuru süresinin burada da uygulanması gerektiği düşüncesindeyiz.

Maddede yer alan tercihen ifadesinden ne anlaşılması gerektiği de önem arz etmektedir. İşverenin tercihen işe çağırma yükümlülüğünün bulunması, toplu işçi çıkarma kapsamında çıkardığı işçiler ve başka kişiler arasında tercih yapabileceği gibi bir anlama gelmemektedir. Doktrinde burada işçileri çağırıp çağırmama hususunda işverenin tercih hakkının olduğundan bahsedilmektedir[322]. Kanımızca, buradaki tercihen

---

316 Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri", (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 1969), s. 58 vd.

317 Söz konusu hükme göre, "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.".

318 Akyiğit, s. 324.

319 Nurşen Caniklioğlu, **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2002, s. 39; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 121.

320 İştar Urhanoğlu Cengiz, "İşverenin Yeniden İşçi Alma Gereği Halinde Toplu İşten Çıkarılanları Tercihen İşe Alma Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğe Aykırı Davranışının Yaptırımı", **Sicil Dergisi**, Yıl.5, Sayı.18, (Haziran 2010), s. 50; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 121.

321 4857 S. İş Kanunu m. 21/5; "İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.".

322 Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 232; Taşkent, Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, s. 724.

kelimesi, önceki işçilerle başka işçiler aynı durumdaysa önceki işçileri işe çağırması gerektiği anlamına gelmektedir.

Yeniden işe çağrılan işçilerin hangi şartlarla işe başlayacağı da önem arz etmektedir. Burada hakkaniyete uygun bir çözüm olarak, işçi, işe yeniden alındığı şartlarda, eski işine veya mümkün değilse o işe uygun bir işe alınmalı ve hatta işçinin ücreti belirlenirken de fesih anındaki ücreti daha az ise esas alınmamalı, işe alındığı tarihteki emsal işçilerin aldığı ücretlere göre ücreti belirlenmelidir[323].

4. İşverenin Toplu İşçi Çıkarırken İş Güvencesi Kapsamında Uyması Gereken Prosedür

a. Genel Olarak İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi, sosyal devlet ilkesinin bir görünümü olarak işveren karşısında daha güçsüz konumda olan işçilerin, iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde korunaksız kalmaması için getirilmiş bir düzenlemedir[324]. Subaşı'na göre iş güvencesi, *"işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacı ile işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan İş Hukuku kurumudur."*[325]. Ancak her işçi, bu güvenceden yararlanamamakta; sadece şartları var ise bu düzenlemeye tabi olabilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, iş güvencesinden yararlanabilecek ve yararlanamayacak işçiler ayrımının yapılmış olması esasen eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi, sosyal devlet ilkesine ve uluslararası normlara da aykırıdır. Bu sebeple yeni düzenlemeler yapılması yerinde olacaktır.

Öncelikle, işçi, 4857 sayılı İş Kanunu veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun[326] kapsamında çalışan, en az otuz işçinin çalıştığı bir işyerinde, işletmenin bütününü sevk

---

[323] Çankaya / Günay / Göktaş, s. 69.
[324] Özkan Ertekin, **İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları**, 2. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2017, s. 1-3; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 249.
[325] İbrahim Subaşı, "İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 594.
[326] R.G. 20.06.1952 No. 8140.

ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı yahut işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili statüsünde olmayan , en az altı aydır belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, iş güvencesi kapsamında değerlendirilmektedir[327].

İşveren vekili hususu, İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda farklı düzenlemeye tabi tutulmuştur. İş Kanunu m. 2'ye göre, "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir."*; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2'ye göre ise *"İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününü yönetenleri, ... ifade eder."*. İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri, işletmedeki işveren vekili ve işyerindeki işveren vekili olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. İşletme ve işyeri farkından daha önce bahsettiğimiz için bu hususa burada tekrar değinmeyeceğiz.

İşletmede iş güvencesi kapsamında sayılmayacak işveren vekilleri, işletmenin bütününü yöneten işveren vekilleridir. Söz gelimi sadece bir bölümü yöneten bir işçi veya tüm işletmeyi yönetmek için imza yetkisi olmayan bir işçi, iş güvencesi kapsamı dışında bırakılamayacaktır. İşyerinde iş güvencesi kapsamında sayılmayacak işveren vekilleri ise işletmeden farklı olarak ayrıca işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisine sahip olan işveren vekilleridir. Yani işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayan bir işçi, işyerinin bütününü sevk ve idare etse de iş güvencesi kapsamı dışında kalmayacaktır.[328]

---

[327] Ertekin, s. 140; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 250-254; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 199 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 335 vd.

[328] Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı, s. 57; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 204; Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2015, s. 40; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 254; Yarg. 9. HD., 2016/29585 E., 2017/19387 K., 29.11.2017 T., "İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününü yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününü sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününü sevk ve idare edenlerin 18'nci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir. (26.05.2008 gün ve 2007/35929 Esas, 2008/12484 Karar sayılı ilamımız).

İşyerinde çalışan otuz işçi sayısının tespitinde, işverene ait aynı işkolundaki tüm işyerleri birlikte ele alınır. Bu düzenleme ile işverenin, kötü niyetli olarak iş güvencesi hükümlerini dolanması önlenmek istenmiştir[329]. İşkolunun ne anlama geldiği kanunda tanımlanmış olmamakla birlikte, işkolunun belirlenmesi, işyerinin ana faaliyet konusuna göre 6356 sayılı kanunda belirlenen işkolları listesine göre yapılmaktadır.

Tarım ve orman işlerinde ise m. 4 kapsamında işçilerin İş Kanunu'na tabi olunabilmesi için elliden fazla işçi çalıştırılması koşulu arandığından, iş güvencesine tabi olabilmeleri için aranacak işçi sayısı otuz değil elli bir olacaktır[330].

İşçilerin iş güvencesine tabi olabilmeleri için işyerinde çalışan işçi sayısının en az otuz olmasının aranması fazlasıyla eleştiriye açıktır. Türkiye'deki işyerlerinin geneline bakıldığında çoğunluğunda otuz işçiden az işçi çalışmakta ve bu sebeple de aslında çoğu işçi, iş güvencesi kapsamı dışında kalmaktadır[331].

İşyerinde çalışan sayısı belirlenirken toplu işçi çıkarmada işyerinde çalışan işçi sayısının hesabında dikkate alınan kriterler benimsenmektedir. Her ne kadar sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, iş güvencesine tabi olacaklarsa da işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması önem arz etmemektedir. Keza iş güvencesine tabi olmayan işveren vekilleri, altı aylık kıdemi olmayan çalışanlar gibi tüm çalışanlar işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmaktadır. Nitekim fiilen çalışma dahi bu sayının belirlenmesinde aranmamaktadır. İş ilişkisi devam eden ancak fiilen çalışmayan işçiler de bu kapsamda otuz işçi belirlenirken dikkate alınmaktadır.[332]

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta, davalı tarafça davacının geleneksel kanal satış müdürü olarak direkt yönetim kuruluna bağlı olarak çalıştığı, bu sebeple işletmenin bütününü sevk ve idare ettiğinin kabulüyle davacının iş güvencesinden yararlanamayacağı ileri sürülmüştür. Mahkemece davalı işverenlikten davacının görev tanımı, yaptığı iş ve işlemlere ait tüm kayıtlar, imza yetkisinin kapsamını gösteren belgelerin temini ile davacı işçinin işletme düzeyinde olan işyerini sevk ve idare etme yetkisine haiz olup olmadığının tayini gerekmektedir.", www.kazanci.com.

[329] Süzek, İş Hukuku, s. 575.

[330] Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı, s. 40; Talat Canbolat, "Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 144; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 452.

[331] Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı, s. 40; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 452, 453; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 250; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 200.

[332] Özkaraca, İş Güvencesinin Kapsamı, s. 44; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 250; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 200, 201; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 336.

Otuz işçi sayısının belirlenmesi bakımından son olarak belirtmek gerekir ki işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınarak hesaplama yapılacaktır. Yani fesih ihbarı işçiye ulaşmakla hüküm doğurduğundan, işyerinde dava tarihindeki çalışan işçi sayısı değil, feshin yapıldığı tarihteki çalışan işçi sayısı önem arz etmektedir.[333]

Altı aylık kıdemin belirlenmesinde ise işçinin deneme süresi de dâhil olmak üzere işe başladığı tarihten itibaren çalıştığı süre ve hatta aralıklı çalışma var ise bunların da birleştirilmesiyle hesaplanan süre dikkate alınacaktır[334]. Nitekim İş Kanunu m. 18/4'te açıkça bu durum, *"İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirerek hesaplanır."* denilerek ifade edilmiştir. Her ne kadar kanunda aralıklı çalışmaların birleştirilmesi ifadesine yer verilmemiş olsa da bahsettiğimiz gibi bu sürelerin de hesaba katılması gerekliliği yönünde yorum yapılmalıdır[335].

Belirli süreli iş sözleşmesine tabi işçilerin iş güvencesi kapsamında olması açısından dikkat edilmesi gereken husus, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış olsa bile, sözleşmenin belirli süreli kabul edilip edilemeyeceği ve birden çok belirli süreli sözleşme yapıldığında sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşüp dönüşmediğidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin şartlarından biri, işin niteliği gereği belirli süreli olması veya yapılan işin belli bir işin tamamlanmasına yönelik bir iş olması

---

[333] Canbolat, s. 145; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 252; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 200; Yarg. 22. HD., 2017/33600 E., 2017/11865 K., 22.05.2017 T., "Somut uyuşmazlıkta, dosya içerisinde mevcut ... yazı cevabına göre; davalının davacının çalıştığı işyerinde fesih tarihinde 27 işçi; 1211725 numaralı İstanbul işyerinde ise fesih tarihinde 12 işçi çalışmaktadır.
Mahkemece yukarda belirtilen ilkeler ışığında davalının İstanbul işyerinin "bağlı işyeri" olup olmadığı bir başka deyişle iki işyerinin aslında tek bir işyeri olduğundan söz edilip edilemeyeceği belirlenmeli, İstanbul işyerinin bağımsız bir işyeri olduğunun tespiti halinde bu kez davacının çalıştığı işyeri ile aynı iş kolunda olup olmadığı araştırılarak fesih tarihinde davalı işverenin otuz ve üzerinde işçisi bulunup bulunmadığı netleştirilmeli ve sonucuna göre bir karar verilmelidir.", www.kazanci.com.

[334] Süzek, İş Hukuku, s. 577-580; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 253; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 202; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 338; aksi görüş için bkz. Canbolat, s. 148; Yarg. 9. HD., 2008/36062 E., 2008/26704 K., 13.10.2008 T., "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasılalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir.", www.kazanci.com.

[335] Yarg. 9. HD., 2004/28186 E., 2005/562 K., "Dosya içinde bulunan davacıya ait hizmet döküm cetvelinden davacının fasılalarla çalıştığı sürenin toplam 594 gün olduğu anlaşılmaktadır. Sendikal nedenle davacının işten çıkarıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığından davacının işyerinde altı aylık kıdemi olması koşulu da gerçekleşmiş olduğundan davanın kabulü gerekirken şekli şartın gerçekleşmediği kabul edilerek davanın reddi hatalı olup kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.", www.kazanci.com.

veya yapılan işin belirli bir olgunun ortaya çıkmasına yönelik bir iş olması gibi objektif hallerin varlığıdır. Ancak objektif haller bunlarla sınırlı olmayıp bunlara benzer durumlarda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmektedir. Önemli olan belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için objektif bir neden olmasıdır[336].

Bazı durumlarda da bu objektif sebeplerin varlığı aranmamaktadır. Bu durumlar, yasalarda açıkça belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının düzenlenmiş olduğu hallerdir[337].

Bazı durumlarda ise sözleşme, belirli süreli yapılsa dahi kendiliğinden belirsiz süreli sözleşmeye dönüşebilmektedir. Kanunun 11. maddesinde *"Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir."* denilmektedir. Buna göre, birden fazla üst üste ifadesinden ne anlaşılması gerektiği önem arz etmektedir. Kanundaki bu düzenleme, bir kereye mahsus olmak üzere ikinci kere belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi bir yanlış anlamaya mahal verebilecek bir düzenlemedir. Ancak Yargıtay kararlarını incelediğimizde, objektif bir neden olmaksızın ikinci sözleşmenin belirli süreli yapılması halinde, baştan itibaren belirsiz süreli sözleşme haline geldiğinin kabul edildiği görülmektedir[338].

Belirtmek gerekir ki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmelerinde ise durum farklıdır. TBK'ya tabi hizmet sözleşmeleri bir kere objektif bir neden olmaksızın yapılabilmekte, objektif nedenlerin varlığı halinde de üst üste

---

[336] Süzek, İş Hukuku, s. 253-258; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 65.

[337] Süzek, İş Hukuku, s. 262; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 66; Bugüne kadarki uygulamada bu hallerden sayılan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabi öğretmenlerin iş sözleşmelerinin kaç defa yenilendiğinden bağımsız olarak belirli süreli sayılması yönündeki içtihatta bir değişim süreci yaşanmıştır. Şöyle ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015 yılında görüş değiştirerek bu sözleşmelerin asgari süreli iş sözleşmesi olduğuna ve özel okul öğretmenlerinin işe iade davası açabileceklerine karar vermiştir (Yarg. 9.HD. 2015/27334 E., 2017/14253 K., 26.9.2017 T.). Ancak YİBGK, 2018 yılında 5580 sayılı Kanuna göre yapılan iş sözleşmelerinin belirli süreli olduğuna karar vermiştir (YİBGK, 23.2.2018, E. 20171 K. 2018/2, yayınlanmamıştır). Yargıtay Kanunu m.45/5 uyarınca içtihadı birleştirme kararları bağlayıcı nitelikte olup, özel okul öğretmenlerinin iş sözleşmeleri belirli süreli sayılmaya devam edecektir.

[338] Yarg. 9. HD. 2017/6520 E., 2017/17152 K., "Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı döneme dair sürenin hizmet süresine eklenmesine ve 14/04/2009-12-/08/2011 tarihleri arasındaki çalışmalarının kazanılmış hak, aylık, derece, terfi, kademe ve kıdem hesabında dikkate alınmasına, davacıya bu süre zarfından ödenmeyen maaş farkları ve ödenmeyen ikramiye farklarının hesaplanarak yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir. Davacıya ait şahsi sicil dosyasının incelenmesinde, davacının ilk geçici süreli İş sözleşmesinin 1999-2001 yılları arasında her yıl yenilenmesi sonucunda 2001 yılına kadar yaptığı sözleşmelerin zincirleme iş sözleşmesi olup, belirli süreli sözleşmelerinin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu,…", www.kazanci.com.

birden fazla kere yapılabilmektedir. Bunu da TBK m. 430/2'nin lafzından anlıyoruz. Maddeye göre, *"...esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir."*. Burada bakılması gereken esaslı sebebin var olup olmadığıdır. Esaslı bir sebep var ise İş Kanunu'nda öngörüldüğü gibi birden fazla kere belirli iş sözleşmesi yapılabilecek ve bu sözleşmeler belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmeyecektir[339]. Yukarıda belirtildiği gibi Kanun, ilk yapılan sözleşmede objektif koşul aramamış olup birden fazla kere yapılacak yeni sözleşmelerde objektif koşulun bulunması gerektiğini belirtmiştir[340]. Gerek İş Kanunu'na tabi işçiler için gerekse Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler için aranan objektif koşulun her yenilemede aynı olmasına gerek olmadığından sözleşmenin belirli süreli olabilmesi için herhangi bir objektif koşulun bulunması yeterlidir[341]. Tüm bunlarla birlikte işveren, birden çok sınırsız kere belirli süreli sözleşme yapabilecekse de genel kural olan TMK m. 2'deki dürüstlük kuralı ile bağlı olacaktır[342].

b. İş Güvencesine Tabi İşçiler İçin Uygulanacak Fesih Usulü

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz şartların tümünün varlığı halinde iş güvencesi söz konusu olacak ve bu işçiler karşısında işveren, iş güvencesi kapsamında belirlenen kurallara tabi olacaktır. Bu kurallar, Kanunun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre, işveren, işçi çıkarmak istediği takdirde, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşveren, fesih bildirimi yaparken yazılı yapmalı ve belirtilen sebeplerden hangisine dayandığını açık ve kesin şekilde belirtmelidir (m.18, 19).

c. İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçiler İçin Uygulanacak Fesih Usulü

İş güvencesinin kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin işverence feshinde işverenin geçerli sebebe dayanma yükümlülüğü yoktur[343]. İşçiye kıdemine

[339] Sabahattin Yürekli, **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 147.
[340] Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s. 137.
[341] Arzu Erkol Dursun / Nurullah Dursun, **İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 73.
[342] Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s. 148.
[343] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 224.

uygun bildirim süresinin tanınması ve bir yıllık hizmet süresi koşulunu sağlamışsa kıdem tazminatını ödemesi yeterlidir. İşveren tarafından ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme gerekleri ile m. 17'ye göre yapılacak fesih, m.25/2 dışında bir nedenle yapılmış olduğundan, kıdem tazminatına hak kazandıran bir fesih nedenidir (1475 sayılı İş Kanunu m. 14).

İş güvenesi kapsamı dışındaki işçiler açısından geçerli nedene dayanma yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, işverenin iş sözleşmelerinin feshinde tamamen serbest olduğu da söylenemez. İşverenin fesih hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uyması gerekir[344]. Bu durum m. 17/6'da *"18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir."* ifadeleri ile belirtilmiştir. Doktrinde bu tazminata kötü niyet tazminatı denmektedir.

B. Toplu İşçi Çıkarma Halinde Sendika Temsilcilerinin Uyması Gereken Prosedür

İşyeri sendika temsilcilerine ilişkin genel görevler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 27'de düzenlenmiştir. Buna göre, *"İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir."*.

İşyeri sendika temsilcilerine verilen görevler ayrıca Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında belirlenmiş olmakla birlikte[345] işyeri sendika temsilcilerine toplu işçi çıkarma hususunda bir yükümlülük yüklenmemiştir. Çünkü işyeri sendika temsilcilerine herhangi bir bildirim yapmayan, onlarla görüşme yapmaya çalışmayan bir işveren söz konusu olduğunda işyeri sendika

[344] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 439.
[345] Melda Sur, "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 185.

temsilcisinin fiilen yapabileceği herhangi bir şey bulunmamaktadır[346]. Ancak işveren kendi yükümlülüklerini yerine getirdiği takdirde yapılacak görüşmelerde işyeri sendika temsilcilerine görev düşmektedir. Bu noktada artık görüşmeler esnasında işyeri sendika temsilcilerinin, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması ve çıkarmanın işçiler üzerinde oluşturacağı olumsuz sonuçları en aza indirgemesi konularında etkin bir çalışma yapması gerekecektir. Ancak işyeri sendika temsilcilerinin bunları yapmaması halinde dahi kanun işyeri sendika temsilcilerine herhangi bir yaptırım öngörmemiştir.

II. İŞYERİNİN KAPATILMASI HALİNDE İŞÇİLERİN ÇIKARILMASI PROSEDÜRÜ

İşyerinin kapatılmasının, toplu işçi çıkarma başlıklı 29. maddede düzenlenmiş olması sebebiyle bu durumun toplu işçi çıkarma hallerinden biri olup olmadığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Hal böyle olunca işyerinin kapatılmasının ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

A. İşyerinin Kapatılması Kavramı

1. İşyerinin Kısmen veya Geçici Süreyle Kapatılması

İşveren, işyerini kapatma hakkına sahiptir. İşyerinin tamamı ya da bir veya birkaç bölümü kapatılabilir. İşverenin işyerini kapatabilmek için geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu yoktur. Bu bağlamda işveren, herhangi bir zarar etmese bile işyerini kapatma kararı alabilir ve bu kararı almakta özgürdür[347].

İşyerinin tamamının kapatılması ile bir kısmının kapatılmasının sonuçları birbirinden farklıdır. İşveren, yönetim hakkı kapsamında işletmesel karar alarak işyerinin bir bölümünü tamamen kapatarak o bölümdeki işçileri başka bölümlere aktarabilir veya şartları varsa bu işçilerin iş sözleşmesini feshedebilir. İşveren, bazı sebeplerle işyerinde faaliyeti geçici süreyle durdurmak zorunda da kalabilir. Bu

[346] Sabahattin Yürekli, **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**, 1. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2004, s. 130.
[347] Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İşverenin Fesih Hakkı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2010, s. 155; Urhanoğlu Cengiz, s. 190; Süzek, İş Hukuku, s. 217; Seracettin Göktaş, "İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi", Sicil Dergisi, (Aralık 2009), s. 70; İbrahim Subaşı, "İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi", Sicil Dergisi, (Eylül 2007), s. 51.

durumda işçilerin iş sözleşmelerinin ne olacağı hususunun değerlendirilmesi gerekmektedir. İşyerinde işçinin iş görme borcu imkânsızlaşmış olabilir. İşte bu temel borçların imkânsızlaşması halinde iş sözleşmesinin askıya alınması hali söz konusu olabilir[348].

Askı halini açıklamaya geçmeden önce imkânsızlık kavramından bahsetmemiz gerekmektedir. Borçlar Hukuku bağlamında imkânsızlık, baştaki ve sonraki imkânsızlık ve geçici ve sürekli imkânsızlık olarak ayrımlara tabidir[349]. Baştaki imkânsızlık, sözleşmeyi hükümsüz hale getirirken sonraki imkânsızlık kusur olup olmamasına göre farklı sonuçlara bağlanmaktadır[350]. Sonraki kusurlu imkânsızlık hali TBK m. 112[351] kapsamında değerlendirilmektedir. Sonraki kusursuz imkânsızlıkta ise TBK m. 136[352] devreye girmektedir[353]. Buna göre, imkânsızlığın meydana gelmesinde taraflara herhangi bir kusur atfedilemiyorsa artık borç sona ermektedir[354].

Ayrıca meydana gelen imkânsızlık geçici veya sürekli de olabilir. Esasen TBK m. 136 kapsamında meydana gelen sonraki kusursuz imkânsızlık hali süreklilik arz eden imkânsızlıklarda uygulanmaktadır[355]. Eğer imkânsızlık geçici ise, daha sonra taraflar iş sözleşmesinin esaslı edimlerini yerine getirmeye devam edebilecekler ise bu durumda borç kendiliğinden sona ermemekte ve temerrüt oluşmaktadır[356]. Sonraki geçici imkânsızlık hali, borcun ifa edilmesinin kesin olarak imkânsız hale gelmesi ancak bunun belirli bir süre için söz konusu olması, süreklilik arz etmemesi anlamına

---

348 Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 115.
349 Haluk Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, 1961 Yılı Birinci Basıdan Tıpkı Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2010, s. 395-398.
350 Tercier / Pichonnaz / Develioğlu, s. 463; Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 116.
351 TBK m. 112: "Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.".
352 TBK m. 136: "Borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa, borç sona erer.
Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde imkânsızlık sebebiyle borçtan kurtulan borçlu, karşı taraftan almış olduğu edimi sebepsiz zenginleşme hükümleri uyarınca geri vermekle yükümlü olup, henüz kendisine ifa edilmemiş olan edimi isteme hakkını kaybeder. Kanun veya sözleşmeyle borcun ifasından önce doğan hasarın alacaklıya yükletilmiş olduğu durumlar, bu hükmün dışındadır.
Borçlu ifanın imkânsızlaştığını alacaklıya gecikmeksizin bildirmez ve zararın artmaması için gerekli önlemleri almazsa, bundan doğan zararları gidermekle yükümlüdür."
353 Tercier / Pichonnaz / Develioğlu, s. 460; Tandoğan, s. 397.
354 Tercier / Pichonnaz / Develioğlu, s. 464; Rona Serozan, **Sözleşmeden Dönme**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2007, s. 262.
355 Serozan, s. 240, 241; Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 116.
356 Vedat Buz, **Borçlunun Temerrüdünde Sözleşmeden Dönme**, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2014, s. 100; Tandoğan, s. 398; Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 117.

gelmektedir[357]. Bu halde iş sözleşmeleri karşılıklı sözleşme niteliğinde olduğundan, karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde uygulanan TBK m. 123-126 uygulama alanı bulmaktadır.

Askı hali ise TBK kapsamında borçluya yüklenemeyen bir sebeple geçici ifa imkânsızlığının olduğu ve ifa zamanının esaslı olmadığı hallerde söz konusu olabilir[358]. İmkânsızlık işçiden kaynaklanabileceği gibi işverenden de kaynaklanabilir. Konumuz gereği bizi asıl ilgilendiren işverenden kaynaklı imkânsızlık halidir. İşverenden kaynaklı imkânsızlık hali, işverenin işçinin iş görme edimini kabul edememesinde söz konusu olur. Bu durumda iş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için işverenden kaynaklanan imkânsızlığın mutlaka maddi imkânsızlık olması gerekmektedir[359]. Aksi takdirde sözleşme askı haline geçmeyecek, işverenin borcunu ifa etmemesinden doğan yaptırımlar uygulanacaktır.

Maddi imkânsızlık olan ve olmayan halleri Süzek açıkça sayarak örneklendirmiştir. Söz gelimi, doğal afet veya devletten kaynaklı yasaklar veya kanunun 24/III. maddesinde yer alan zorunluluk hali maddi imkânsızlık olarak kabul edilebilir. Öte yandan işverenin ekonomik güçlükler, makinelerin tamiri veya stok fazlalığının meydana gelmesi maddi imkânsızlık sayılmayacaktır[360]. Bu durumlar işverenin katlanacağı işletmesel riskler olup işveren bu durumda işçileri iş görme borcunu yerine getirmese dahi ücret ödeme borcu altındadır.

İşveren bütün çabayı göstermiş ve buna rağmen işyerinde iş görme edimleri yerine getirilemiyorsa ve kanunen belirtilen askı halleri mevcut ise iş sözleşmeleri askıda sayılacaktır[361].

Nitekim Yargıtay'a göre de *"İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için, belirli koşulların varlığı aranır: a) İşin görülmesi imkânsız veya beklenilmez olmalıdır; öncelikle işin görülmesi objektif nedenlerle imkânsız hale gelmelidir. Söz konusu*

[357] Ş. Barış Özçelik, "Sözleşmeden Doğan Borçların İfasında Hukuki İmkânsızlık ve Sonuçları", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı.63/3, (2014), s. 583; Seçkin Topuz / Ferhat Canbolat, "Türk-İsviçre ve Alman Borçlar Hukukundaki İmkânsızlığın Düzenlenişi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.57, Sayı.3, (2008), s. 679; Süzek, İş Hukuku, s. 503; Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 20 vd.
[358] Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, s. 200; Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 116.
[359] Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 124.
[360] Süzek, İş Hukuku, s. 510.
[361] Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, s. 200.

imkânsızlık işçinin şahsından kaynaklanabileceği gibi, birtakım dış etkenler dolayısıyla da meydana gelmiş olabilir. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesinin beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesinin askıya alınabileceğini kabul etmek uygun görülmelidir. b) İş görmeye ilişkin olarak meydana gelen imkânsızlık veya beklenilmezlik geçici olmalıdır; Süzek'e göre, geçici olma bakımından, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin toplam süresi ile çalışılmayan süre arasındaki orantı göz önünde tutulabilir. Ayrıca, işyerinde çalışmayan işçinin yerine başka bir işçinin çalıştırılması zorunluluğunun doğup doğmadığı da bir ölçü olabilir. c) İş görme ediminin yerine getirilememesinde taraflardan birinin kusuru bulunmalıdır; işçi, kendi kusurundan kaynaklanan bir nedenle iş görme edimini yerine getiremiyorsa, sözleşme askıya alınmış olmaz; iş görme borcunu yerine getirmemesi nedeniyle belirli yaptırımların muhatabı olabilir. d) Askı döneminin uygunluğu; sözleşmenin askıya alınacağı dönemin, özellikle işveren bakımından, işin görülmesine ara verilmesi için elverişli olması gerekir."[362].

İş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren hallerden bir kısmı kanundaki bazı maddelerde açıkça düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 24/III ve m. 25/III'de belirtilen zorlayıcı sebepler, m. 25/1-b'de belirtilen sağlık sebepleri, m. 25/IV'de belirtilen işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması, m. 31'de belirtilen askerlik ve kanundan doğan çalışma durumunda, m. 53'de belirtilen yıllık ücretli izinde, m. 74/V'de belirtilen ücretsiz izinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 58 ve 59'da belirtilen grev ve lokavt hallerinde iş sözleşmesinin kanunen askıya alınması söz konusudur.

İş sözleşmelerinin askıda olması ise işçilerin iş sözleşmelerinden doğan ücret ve diğer haklarının devam etmediği anlamına gelmektedir[363]. Bu sebeple işveren, askı süresince işçilerden iş görme edimlerini yerine getirmelerini bekleyemeyeceği gibi işçiler de çalışmadıkları günler için ücret talep edemeyeceklerdir. İşyerinin tamamen ve sürekli olarak kapatılması ise aşağıda açıklanacağı üzere farklı bir kavram olup farklı sonuçlara tabidir.

[362] Yarg. 10. HD, 2011/4858 E., 2013/12512 K., 05.06.2013 T., www.kararara.com.
[363] Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması, s. 124; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 226; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 174.

2. İşyerinin Tamamen ve Sürekli Olarak Kapatılması

İş Kanunu m. 29'da ifade edilen işyerinin kapatılması kavramı, geçici süreyle işyerinin kapatılması değil, işyerinde görülmekte olan asıl faaliyet konusu olan işlere tamamen ve kesin olarak son verilmesi ve işverenin o işyeri ile bağlantısını tamamen kesmesi anlamına gelmektedir[364]. Kural olarak işyerinin tamamen ve sürekli olarak kapatılması işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi açısından geçerli sebep teşkil eder. Ancak işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshedilmesi için işverenin işyerini kapatmada samimi olması aranmaktadır[365]. Buna göre, işveren, salt işçilerin iş sözleşmesini feshedebilmek için göstermelik olarak işyerini kapatırsa, bu takdirde fesih işlemi geçersiz sayılacaktır.

İşyerinin kapatılması eyleminin, her ne kadar öğretide toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde öğretide görüşler[366] mevcutsa da kanımızca bu bir toplu işçi çıkarma değildir[367]. Toplu işçi çıkarma kanunda belirtilen sayılar ve oranlarda

---

[364] Göktaş, s. 70; Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, s. 15; Urhanoğlu Cengiz, s. 187.

[365] Yarg. 9. HD. 2006/2990 E., 2006/6997 K., 20.3.2006 T., "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesine göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple iş sözleşmesinin işverence feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkanı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. Ayrıca, kapatma veya faaliyetin durdurulması geçici nitelik arz ediyorsa fesihten önce ücretli izin veya işçinin yazılı muvafakati alınarak ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi tedbirlere başvurulması gerekir.
Öte yandan, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması gerçek ve sürekli ise bunun hangi nedene dayandığı, işverenin burada kusurlu olup olmadığı, bunun sendikal nedene dayanıp dayanmadığı da önemli değildir. İş güvencesi hükümleri yönünden üzerinde durulması gereken husus, kapatma veya faaliyete son verilmesinin gerçek olup olmadığı ve sürekli bir ifa imkansızlığına yol açıp açmadığıdır.
Somut olayda, davalı işverenin dava konusu işyerindeki faaliyeti durdurduğuna ilişkin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacı tanıkları, faaliyeti durdurulan dava konusu işyerinde yapılan işlerin başka bir işyerinde fason olarak yaptırılmaya başlandığını, sendikaya üye olmayan 11 işçinin bu işyerinde çalıştırılmaya başlandığını belirtmişlerdir. Davalı tanıkları da davalı işverenin Sefaköy-İstanbul'da konfeksiyon işyeri bulunduğunu açıklamışlardır. Bu durumda, öncelikle işyerinde keşif yapılarak faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olup olmadığı bilirkişi aracılığı ile tespit edilmelidir. Gerçek ve sürekli bir faaliyetin durdurulmasından söz edilebilecek ise varsa davalının başka işyerlerinde, davacının değerlendirilme olanağı bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Davalı işverenin başka bir işyeri yoksa veya davacının başka bir işyerinde değerlendirilme olanağı bulunmuyorsa feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmelidir. Aksi halde; faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olmasına rağmen davacının, başka bir işyerinde değerlendirilme olanağı bulunuyorsa ya da faaliyetin muvazaalı olarak durdurulduğu veya geçici olduğu anlaşılmakta ise şimdiki gibi davanın kabulüne karar verilmelidir.", www.kazanci.com.

[366] Münir Ekonomi, "İşyerinin Kapatılması", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı** içinde (409-457), Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş., 2006, s. 428-429.

[367] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku,s 1096.

işçilerin çıkarılması ile oluşurken işyerinin kapatılması halinde işyerinde çalışan tüm işçilerin iş sözleşmelerine son verilmektedir[368].

Savunduğumuz görüşe göre, işyerinin kapatılması sebebiyle yapılan fesihlerin toplu işçi çıkarma oluşturabilmesi için, işyerinin tamamının değil ancak bir bölümünün kapatılması gerekmektedir. Aksi halde işverenin, işyerini kapatması toplu işçi çıkarma sayılmayacak ve toplu işçi çıkarma halinde uyulması gereken usule uyulması aranmayacaktır. Belirtmek gerekir ki sırf toplu işçi çıkarma prosedüründen kaçınmak için işyerinin tamamını kapatan işverenin işlemi, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir[369]. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında[370], "*İşyerinin kapandığı mahkemenin de kabulündedir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak aldığı işyerini kapatma ve üretim faaliyetine son verme kararı; sadece İş Yasasının 29 /son maddesi gereğince işe iade ile ilgili hükümlerin uygulanmasını engellemek amacı ile yapılıp yapılmadığı yönünden denetlenebilir. Davalı işveren, kapatma kararını vermesine neden olan olguları somut delillerle makul ve mantıklı olarak açıklamıştır. Esasen davacı da kapatmanın salt işe iade hükümlerini bertaraf etmek amacı ile yapıldığını iddia etmemiştir. Böyle olunca, mahkemenin başkaca bir denetim yapma olanağı da bulunmamaktadır."* denilmektedir.

İşyerinin kapatılması ile karışabilecek bazı kavramların da incelenmesinde fayda bulunmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 59. maddesinde lokavt, *"İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir."* denilmek suretiyle tanımlanmıştır. Lokavtın gerçekleşebilmesi için gereken unsurlar, işçilerin geçici süreyle uzaklaştırılması, bu uzaklaştırmanın toplu şekilde yapılması ve işyerinde faaliyetlerin tamamen durmasıdır[371]. İşyerinin kapatılmasından farklı olarak lokavtta işyeri tamamen ve sürekli olarak değil geçici süreyle kapatılmaktadır, iki kavram arasındaki en önemli fark budur.

---

[368] Urhanoğlu Cengiz, s. 191.
[369] Urhanoğlu Cengiz, s. 193.
[370] Yargıtay 9. HD. 2005/32720 E., 2005/37114 K., 24.11.2005 T., www.kazanci.com.
[371] Urhanoğlu Cengiz, s. 198; Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk Hukukunda Lokavt ve Yasadışı Lokavt ile İşyerinin Kapatılması Arasındaki İlişki", Sayı.34, (Aralık 2004), www.e-akademi.org; Melda Sur, "Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Gündüz Gökçün'e Armağan**, (Ocak-Haziran 1992), s. 140 vd..

Öte yandan lokavt halinde 6356 sayılı Kanun m.65 uyarınca işyerinde çalışmasını sürdüren işçiler bulunmaktadır.

İşveren işyerini kapatmamakla beraber işyerinde faaliyet gösterdiği asıl işi değiştirebilir. İşveren, faaliyet konusunu değiştirdiğinde aslında işyerini kapatmış olmamakla birlikte artık daha önce çalışmış olduğu alandan farklı bir alanda çalışmaya başlamaktadır. Bu sebeple önceki faaliyet konusu iş için çalıştırmış olduğu işçiler yeni faaliyet konusu iş için çalıştırılamayacak olabilir. Daha önce de bahsetmiş olduğumuz gibi işveren, bu sebeplerle geçerli nedenle işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilecektir. Nitekim kanunda aranan oran ve sayılara ulaşıldığı takdirde de bu durum toplu işçi çıkarma niteliği taşıyacaktır[372].

B. İşyerinin Tamamen ve Sürekli Kapatılması Halinde Uyulacak Prosedür

İşyerinin tamamen ve sürekli olarak kapatılması halinde işverenin izleyeceği usul m. 29/7'de düzenlenmiştir. Hükme 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."*.

İşyerinin kapatılması hususu ayrıca m.3'te düzenlenmiş olup hükme göre; *"...işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır."*.

Bu maddeler kapsamında işveren işyerini kapatmak istediği takdirde, bu durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür ancak toplu işçi çıkarmadan farklı olarak, işyeri sendika temsilcilerini bildirim yapma ve işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğü bulunmamaktadır[373]. Her ne kadar işverene işyeri sendika temsilcilerine bildirim ve işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğü yüklenmemişse de işçilerin tamamen habersiz ve korunaksız bırakılması

[372] Urhanoğlu Cengiz, s. 195.
[373] Özcan, s. 250; Süzek, İş Hukuku, s. 629.

düşünülemez. Bu sebeple kanun koyucu, işyerinin kapatılmasında artık bu hususun işyerinde ilan edilmesini öngörmüştür. Buna göre işveren, işyerini kapatmak istediği takdirde bu hususu kuruma bildirecek ve işyerinde ilan edecektir. İlanın nasıl yapılacağına ilişkin herhangi bir şekil de bulunmamaktadır. Bu sebeple işveren, işyerini kapatacağını işyerinde ister yazılı isterse de sözlü olarak yapabilecektir[374].

[374] Özcan, s. 250.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KURALLARINA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

İşveren, toplu işçi çıkarma halinde kanunda öngörülen usule uymakla yükümlü olup bildirimlerde bulunması gerekmektedir. Bunlar, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yapmak, işyeri sendika temsilcilerini bilgilendirmek ve onlarla toplantı yapmak, toplu işçi çıkarmaların kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde yeniden ihtiyaç duyulması halinde çıkarılan işçileri işe geri çağırmaktır. Bunlar dışında, bu prosedür, aynı zamanda geçerli fesih sebebi olan işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan fesih olduğundan, feshin geçerli olabilmesi için, iş güvencesine tabi işçiler söz konusu olduğunda, işveren, geçerli sebebe dayanmak ve bu sebebi açık ve kesin olarak yapacağı yazılı bildirimde belirtmek zorundadır.

Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık halinde, yaptırımın ne olacağı hususunda birden fazla görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, toplu işçi çıkarma prosedürüne yani m. 29'a aykırılığın tek yaptırımı idari para cezası iken[375], bir görüşe göre feshin geçersizliği sonucu da söz konusu olabilmelidir[376]. Bizim katıldığımız görüşe göre ise işverenin yükümlülükleri ayrı ayrı incelenerek sonuca varılmalıdır[377].

Her ne kadar bir görüşe göre, toplu işçi çıkarma için m. 29'da özel bir düzenleme olduğundan bahisle artık kanunun 17 vd. hükümlerine gidilemeyecekse de biz başından itibaren toplu işçi çıkarmanın işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan bir fesih hali olduğunu kabul etmiş olduğumuzdan iş güvencesi hükümlerini de incelemeyi uygun görüyoruz[378].

---

[375] Urhanoğlu Cengiz, s. 177, 185; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku, s.1093; Aydemir, s. 57; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 68; Urhanoğlu Cengiz, Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı, s. 137.
[376] Süzek, İş Hukuku, s. 629, 630; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 231, 232; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 71;
[377] Kübra Doğan Yenisey, "Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (Ankara 2017), s. 208-212.
[378] Aynı yönde bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 228.

I. İŞ GÜVENCESİNE TABİ OLAN İŞÇİLERE UYGULANACAK FESİH USULÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

İş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken geçerli bir sebebe dayanılmalı, fesih yazılı yapılmalı, fesih sebebi açık ve kesin olarak belirtilmeli ve işçinin çalışma süresine göre belirlenen bildirim sürelerine uymak veya peşin ödeme yapmak suretiyle sözleşmesi feshedilmelidir. Bu kurallara uyulmadığı takdirde işveren bazı yaptırımlara tabi tutulmuştur.

İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi feshedilirken sebep gösterilmez, geçersiz bir sebep gösterilir ya da fesih usulüne uyulmazsa işçi, işe iade talebinde bulunabilir. İşçinin işe iade talebiyle fesih bildiriminin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde 1 Ocak 2018 tarihi itibariyle uygulanmaya başlayan arabuluculuk kurumuna başvurması zorunludur[379]. 1 Ocak 2018'den önce zorunlu arabuluculuk düzenlemesi bulunmadığından işçi, direkt olarak dava açmak suretiyle feshin geçersizliğini talep edebiliyordu. O zaman dahi işçinin dava açmaması halinde fesihle ilgili herhangi bir geçersizlik söz konusu olmamaktaydı.

İşçinin feshin geçersizliğini isteyebilmesi kanunen süreye tabi tutulmuştur. Buna göre işçi, feshin geçersizliğini bir ay içinde zorunlu arabuluculuğa başvurmak suretiyle ileri sürecek ve zorunlu arabuluculukta istediği sonucu alamaması halinde de iki hafta içinde işe iade davası açabilecektir. Zorunlu arabuluculuk sistemi gelmeden önce ise işçi, bir ay içinde işe iade davası açabilmekteydi. Belirtilen bu süreler ise işçiye yapılan fesih bildiriminin tebliğinden itibaren işlemektedir[380]. Belirtilen süreler, hak

[379] 4857 S. İş Kanunu m. 20; "(Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.".

[380] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 216; Engin, İşletme Gerekleri, s. 29; Yarg. 9. HD. 2016/29642 E. 2017/18045 E. 13.11.2017 T.; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.
Somut uyuşmazlıkta; yazılı fesih bildirimi ve harç tahsil makbuzundan, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 23/04/2016 tarihinde fesh edildiği, fesih bildiriminin aynı gün yapıldığı, davanın ise fesih bildiriminin yapıldığı tarihten 4 gün sonra, 27/04/2016 tarihinde, bir aylık dava açma süresi içinde açıldığı tartışmasız olup, Mahkemece

düşürücü süreler olduğundan işçinin bu süreleri kaçırması halinde artık işçi, belirtilen hukuki yollara başvurma hakkını kaybedecektir[381]. Belirtmek gerekir ki taraflar anlaşarak dava açmak yerine uyuşmazlığı özel hakem ile de çözebilirler.

İşçinin hukuki yollara başvurması neticesinde, iş mahkemesi, feshin geçerli olduğuna veya geçersiz olduğuna ilişkin iki ayrı karar verebilecektir. Mahkemece verilen bu karar tespit kararı niteliğindedir[382].

Feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, bir ay içinde işçiyi işe başlatmakla yükümlüdür. Ancak işveren, kendiliğinden işçiyi işe başlatmayacak, önce işçinin başvurusu üzerine işçiyi işe davet edecek ve ancak işçinin bu davet üzerine işverene başvurması halinde bu yükümlülükle karşılaşacaktır. İşçi, kararın kesinleşmesinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurmak zorundadır. Aksi halde işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.[383]

---

fesih tebliğinden 4 gün sonra açılan davanın hangi sebeple 1 aylık hak düşürücü süreden sonra açıldığına karar verildiği anlaşılmamıştır.
Davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığının anlaşılması karşısında Mahkemece işin esasına girilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

[381] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 217; Erkul / Gökçek Karaca, s. 157; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 356; Yarg. 9. HD. 2017/11748 E. 2017/21179 K. 13.12.2017 T.; "Uyuşmazlık konusu işe iade davasının davacı tarafından 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi gereği 1 ay içerisinde açılıp açılmadığı noktasında toplanmaktadır.
4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.
İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler.
Somut uyuşmazlıkta, iş akdi fesih bildiriminin noter aracılığı ile 12/08/2015 tarihinde davacıya gönderildiği, dosya arasında bulunan tebliğ evrakına göre fesih ihtarının davacı ile aynı konutta oturan yengesi tarafından 14/08/2015 tarihinde tebliğ alındığı buna göre davanın 14/09/2015 Pazartesi günü mesai saati sonuna kadar açılması gerekirken yasal bir aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra, 15/09/2015 günü saat 12:06'da açılan davanın süre yönünden reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile davanın esasına girilerek karar verildiği anlaşılmakla hatalı olan kararın bozulmasına karar vermek gerekmiştir.", www.kazanci.com.

[382] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 216; Engin, İşletme Gerekleri, s. 29; Bektaş Kar, "Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarında Uygulanacak Usule İlişkin Yargıtay Uygulamaları", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 485; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 361.

[383] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 219 vd.; Sevimli, s. 14; Burcu Savaş Kutsal, "Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat", Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.), **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde, (2017), s. 274; Yarg. 9. HD. 2016/26730 E. 2016/17497 K. 6.10.2016 T.; "Dosyadaki SGK kaydından, davacının işe başlama sürecine giriştiği 10/12/2012 tarihinden sonra davalı taraftan herhangi bir olumlu/olumsuz yanıt gelmeden, hatta kesinleşme şerhli işe iade kararını aldıktan 14 gün sonra başka bir işyerinde işe başladığı da görülmüştür. İşe iade sürecini başlatan işçinin yanıt dahi almadan başka bir işyerinde işe başlaması dikkat çekici olup, süreç içerisinde adresi hiç değişmeyen şirkete dosyayla hiç ilgisi olmayan adrese iki kere tebligat çıkarılıp süreç devam ederken yeni bir işe başlayan davacının işe iade başvurusunda samimi olmadığı,

Tüm bunlara rağmen halen dahi işveren, işçiyi işe başlatmaktan kaçınabilecektir. Bu durumda işveren, işçiye en az dört en çok sekiz aylık iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. Kanun, burada alt ve üst sınırı belirlemiş, bu sınırlar içinde yapılacak belirlemeyi ise hâkimin takdirine bırakmıştır. İş güvencesi tazminatının yanında ayrıca işveren aleyhine dört aya kadar boşta geçen süre ücretine de hükmedilecektir.[384]

Bu kapsamda işçinin, işverene başvurmaması halinde fesih geçerli olarak sonuçlarını doğuracakken işçinin başvurusuna rağmen işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde ise fesih geçersiz olarak sonuçlarını doğuracaktır[385].

Son olarak tazminatlar için belirlenen süreler eleştiriye açıktır. Keza ülkemizde görülmekte olan dava sürelerini göz önünde bulundurduğumuzda belirlenmiş bu ücret ve tazminat tutarları, epey yetersiz kalmaktadır[386].

II. İŞ GÜVENCESİNE TABİ OLMAYAN İŞÇİLERE UYGULANACAK FESİH USULÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

İş güvencesine tabi olmayan işçiler için iş sözleşmeleri feshedilirken geçerli fesih sebebi aranmamaktadır. Ancak bu halde dahi, işverenin iş sözleşmelerinin feshinde tamamen serbest olduğu da söylenemez[387].Bu durum m. 17/6'da *"18 inci*

---

başından beri bilinen doğru adrese çıkarılan tebligatın 10 günlük yasal süre geçtikten sonra yapıldığı anlaşıldığından, davacının işe iade kararına dayalı taleplerinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçelerle kabulü hatalıdır.", www.kazanci.com.

[384] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 365 vd.; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 221; Engin, İşletme Gerekleri, s. 30; Sevimli, s. 14, 15; Kar, Feshin Geçersizliğinin Tespiti Davalarında Uygulanacak Usule İlişkin Yargıtay Uygulamaları, s. 483; Subaşı, İşe İade Davaları, s. 623; Savaş Kutsal, s. 278 vd.

[385] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 362; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 222; Engin, İşletme Gerekleri, s. 30, 31.

[386] Aynı görüşte bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 219; Engin, İşletme Gerekleri, s. 30; Subaşı, İşe İade Davaları, s. 622; Savaş Kutsal, s. 280.

[387] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 439; Yarg. 7. HD. 2013/1937 E. 2013/10151 K. 30.5.2013 T.; "4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçeri bir feshin sonuçlarını doğurur.
İşveren işe iade için başvuran işçiyi (1) ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az dört, en fazla sekiz aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları işçiye ödemek zorundadır.
İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade

maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir." ifadeleri ile belirtilmiştir.

Bu düzenlemeye göre, işveren, iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek istediği takdirde fesih hakkını kötüye kullanmaktan kaçınmak zorundadır. Yani işveren, işçilerin iş güvencesine tabi olmamasından yararlanmak amacıyla kötüniyetle iş sözleşmelerini feshedemez, feshettiği takdirde de kötüniyet tazminatıyla karşılaşır. Bu tazminat, işçinin kıdemine bakılarak hesaplanan bildirim süresinin üç katı tutarında olacaktır. Söz gelimi işçi bir yıldır işyerinde çalışıyor ise kötüniyetle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, on iki haftalık ücret tutarında tazminata hak kazanacaktır. Ayrıca ihbar sürelerine uyulmaması halinde ihbar tazminatı ve bir yıldan fazla süredir çalışıyor ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır[388].

III. ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ'NE BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

Daha önce bahsetmiş olduğumuz üzere işveren, toplu işçi çıkarma yoluna gitmeden otuz gün önce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yapmakla yükümlüdür. Kanundaki ifadeye göre toplu işçi çıkarmalar, bu bildirimden itibaren otuz gün geçtikten sonra hüküm doğuracaktır.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirimin yapılmaması halinde buna bağlanan yaptırımın ne olacağına ilişkin doktrinde çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, bu bildirimin yapılmaması, geç yapılması veya fesihlerden sonra yapılması işverene uygulanacak yaptırım bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bu görüşe göre, bildirimin hiç yapılmaması halinde, idari para cezası uygulanmalı; bildirimin geç yapılması halinde otuz günlük ücret işçilere ödenmeli ve diğer hakların

davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.", www.kazanci.com.

[388] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 440; Erkul / Gökçek Karaca, s. 162.

hesaplanmasında bu süre de hesaplamaya dâhil edilmeli; bildirimin fesihlerden sonra yapılması halinde ise bildirimden önceki fesihler geçersiz sayılmalıdır[389].

Konuya ilişkin ileri sürülen diğer görüşe göre, m. 29'da yer alan bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanacak ve bu durum hukuki yaptırımın uygulanmasına engel teşkil etmeyecektir. Böylece kuruma bildirim yapılmamış olması halinde işçiler, otuz günlük ücretlerine hak kazanacaklar, ayrıca bundan dolayı uğramış olduğu zararlar var ise bu da tazmin edilecektir[390]. Aksi görüşe göre, toplu işçi çıkarma kapsamında, geçerli fesih olmasına rağmen bildirim sürelerine uyulmadı diye otuz günlük ücret ödenmesi, toplu işçi çıkarma hükümlerinin anlamını yitirmesine yol açacaktır[391].

Diğer bir görüşe göre, m. 29'daki yükümlülüklere uyulmaması halinde feshin geçersizliği yaptırımı uygulanmalıdır[392]. Buna göre, toplu işçi çıkarma için öngörülen usule uyulmamasının, işçiden kaynaklı fesih sebeplerinde işçinin savunmasının alınmaması halinde sadece şekli olan bu duruma aykırılığa bağlanan sonucun feshin geçersizliği olmasından esasen bir farkı bulunmayıp, bu sebeple bu durumda da fesihler geçersiz olmalıdır[393]. Bu görüşe göre, maddedeki yükümlülüklere uyulmaması halinde fesih geçersiz sayılacak ve iş görme edimini yerine getirmeye hazır işçiye iş verilmemesi halinde işveren temerrüde düşecektir[394].

Başka bir görüşe göre, geçerli bir sebep olmasına rağmen usule uygun davranılmaması halinde, işçi, bildirim süreleri sona erene kadar işverene bir bildirim yaparak fesih işlemlerini durdurabilir, feshin sonuçlarının doğmasını engelleyebilir[395].

Son olarak bizim de katıldığımız görüşe göre, maddedeki otuz gün sonra hüküm doğurur ifadesinden anlaşılması gereken hükümsüzlük olmayıp salt kuruma bildirim yapılmamasının feshin geçersizliği kadar ağır bir yaptırıma tabi tutulmaması ve

[389] Şen, s. 61-65.
[390] Uçum, s. 176.
[391] Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s 560.
[392] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 679, 680; Sevimli, s. 12; Taşkent, Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, s. 723; Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 272; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 231.
[393] Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 680, 681.
[394] Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 560, 561.
[395] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 122, 123.

dolayısıyla uygulanması gereken yaptırımın idari para cezası olması gerektiği yönündedir[396].

Bunun yanında sadece idari para cezasına hükmedilmesindense maddedeki otuz gün sonra hüküm doğurur ifadesinden idari para cezasına ek olarak ilk görüşteki gibi işçilere otuz günlük ücretlerinin verilmesi ve kıdem, ihbar vs. süreler hesaplanırken otuz günün eklenmesi ile hesaplama yapılması gerektiğinin anlaşılmasının hukuken daha doğru olacağı kanaatindeyiz.

IV. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNE BİLDİRİM YAPMA VE TEMSİLCİLERLE GÖRÜŞME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

Toplu işçi çıkarma halinde işverenin uyması gereken yükümlülüklerden biri de işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapma ve temsilcilerle görüşmedir. İşyerinde sendika temsilcisi olmadığı zamanlarda, kanunen işçi temsilciliği de bulunmadığından bu yükümlülüğün sendika olmayan işyerlerinde uygulanamayacağından daha önce bahsetmiştik. Bu sebeple burada inceleyeceğimiz yaptırım, sendika olan işyerlerinde işverenin sendika temsilcilerine bildirim yapmaması ve onlarla görüşmemesi halinde uygulanacak olan yaptırımdır.

İşverenin, işverenin sendika temsilcilerine bildirimde bulunmaması, sendika temsilcilerine bildirimde bulunmasına karşın toplantıya gitmemesi, toplantıda anlaşmacı bir tutum sergilememesi veya toplantı neticesinde alınan kararları uygulamaması gibi birçok hal örnek gösterilebilir[397]. Nitekim bir görüşe göre, toplu işçi çıkarma yoluyla çıkarılacak işçilerin belirlenmesi halinde, belirlenen işçiler dışında bir işçinin çıkarılması feshin geçersizliğini doğuracaktır[398].

---

[396] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku, s. 1095, 1096; Murteza Aydemir, **İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 56; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 68; Akyiğit, s. 323; Doğan Yenisey, Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, s. 209; İştar Urhanoğlu Cengiz, "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı", **TÜHİS Dergisi**, (Kasım 2007-Şubat 2008), s. 137.

[397] Şen, s. 66.

[398] Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları, 2007, s. 296.

Bir görüşe göre, madde 29'a her türlü aykırılık halinde işveren, idari para cezası yaptırımı ile karşılaşmaktadır. Bu sebeple işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapma ve temsilcilerle görüşme yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı da idari para cezasıdır[399]. Başka bir görüşe göre, burada da usule aykırılık sebebiyle fesih geçersiz sayılmalıdır[400].

Son olarak bizim de katıldığımız görüşe göre, feshin son çare olması ilkesi kapsamında feshin geçersizliği yaptırımı ile karşılaşılmalıdır. İşverene getirilen sendika temsilcileri ile görüşme yükümlülüğünün amacı, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması ile toplu işçi çıkarmanın olumsuz etkilerinin en aza indirilmesine yönelik çözümler aramaktır. Hal böyle olunca esasen işveren, toplu işçi çıkarma yoluyla işçilerin iş sözleşmelerine son vermeden önce başka bir çözüm olup olmadığına bakmalıdır. Bu da aslında kanımızca feshin son çare olması ilkesinin bir görünümü niteliğindedir. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi aynı zamanda feshin son çare olması ilkesine aykırılık teşkil edeceğinden artık yapılan fesihler geçersiz olmalıdır[401]. Hal böyle olunca işçiler, daha önce bahsetmiş olduğumuz gibi iş güvencesine tabi olup olmamalarına göre hukuki yollara başvurabileceklerdir.

V. İŞÇİLERİ YENİDEN İŞE ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

İşverenin toplu işçi çıkarma kapsamında iş sözleşmelerini feshetmiş olduğu işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü altı aylık bir süreyle sınırlı olup altı ay geçtikten sonra böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Hal böyle olunca toplu işçi çıkarmaların üzerinden altı ay geçti ise işveren herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacaktır.

İşverenin altı ay içinde yeni işçi alımı yapacağında eski işçileri tercihen işe çağırmaması halinde uygulanacak yaptırım hususunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, 1475 sayılı Kanun'un 98. maddesinde bu hususta yaptırım

[399] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku, s.1093; Aydemir, s. 57; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 68; Urhanoğlu Cengiz, Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı, s. 137.
[400] Yiğit, Görüşme Yükümlülüğü, s. 61; Şen, s. 68; Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 560; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 680; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 231; Taşkent, Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, s. 723.
[401] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, s. 71, 72; Doğan Yenisey, Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, s. 212.

öngörülmüşken 4857 sayılı Kanun'a bu düzenlemenin alınmaması bilinçli bir hareket olup artık işverenin altı ay içinde eski işçileri işe alma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi herhangi bir yaptırıma tabi olmayacaktır[402].

Bir görüşe göre bu yükümlülük de madde 29 kapsamında düzenlendiğinden idari para cezasına tabidir[403].

Diğer bir görüşe göre, işveren, bu yükümlülüğüne aykırı hareket edip işçiyi yeniden işe almadığı takdirde, işçinin bu sebeple doğan zararını tazmin etmekle yükümlüdür[404].

Bizim de katıldığımız görüşe göre, yeniden işe çağrılmayan işçilerin işverene karşı aynen ifa davası açma hakları bulunmaktadır. Buna göre, işçi, aynen ifa davası açarak iş sözleşmesinin kurulmasını mahkemeden isteyebilir. Mahkemenin verdiği karar ile de iş sözleşmesi yeniden kurulur. Böylece, işçi dava açarak öneride bulunmuş ve mahkeme vermiş olduğu karar ile öneriyi kabul etmiş sayılır[405].

Son olarak eski işçiler yerine yeni işçi alınması halinde yeni işçilerin iş sözleşmesi salt bu yüzden geçersiz olmayacaktır[406]. Aksi halde yeni işçilerin iş sözleşmesinin geçersiz olacağının kabul edilmesi hem hukuka hem de hakkaniyete aykırı olacaktır.

VI. ÇIKARMA NEDENLERİNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

İşverenler, ekonomik, teknolojik veya yapısal neden olmamasına rağmen sırf işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması için toplu işçi çıkarma yolunu tercih edebilirler. Bu durumda esasen işçilerin iş sözleşmelerinin feshi için geçerli bir sebep bulunmamakta ancak işçilerin işe iade davası açmaması için bireysel işçi çıkarma yoluna gitmektense bu sebepler varmışçasına hakkın kötüye kullanılması teşkil edecek

[402] Aydemir, s. 56; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 681, 682; Eyrenci, Toplu İşçi Çıkarma, s. 562; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 232; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, İş Hukuku Dersleri, s. 166, 167.
[403] Akyiğit, s. 1391; Çankaya / Günay / Göktaş, s. 70.
[404] Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, s. 447.
[405] Ekonomi, Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu, s. 126; A. Can Tuncay, Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları, s. 595; Caniklioğlu, s. 96; Süzek, s. 335.
[406] Akyiğit, s. 1392.

şekilde toplu işçi çıkarma yoluna gidilmektedir. Bu durumda feshin geçersiz olacağı ve kanunun ilgili maddelerine gidilebileceği kabul edilmelidir.

Kanımızca toplu işçi çıkarma yoluna giden işveren de m. 19 uyarınca, işçilere fesih bildirimlerini ayrı ayrı yazılı olarak bildirmeli ve bu bildirimde fesih sebebi veya sebeplerini açık ve kesin olarak bildirmelidir[407]. İşverenin bu maddedeki yükümlülüklere uymaması ve geçerli bir fesih sebebine dayanmaması halinde işçinin iş güvencesine tabi olup olmaması farklı sonuçlar doğuracaktır. Her ne kadar özel düzenlemesi olsa da toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırılık halinde işçi, kanunun 18 ila 21. maddelerinde düzenlenen hükümlere başvurulabilecektir[408]. Buna göre şartları var ise işçiler, işe iade davası açabilecektir. Keza şartları bulunmadığı takdirde işçinin işe iade davası açması mümkün olmayacaktır. Söz gelimi işçinin altı aylık kıdemi yoksa işe iade davası açamayacaktır[409].

VII. YARGITAY UYGULAMASI

Toplu işçi çıkarma söz konusu olduğunda 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi'nin farklı kararlar verdikleri görülmektedir. Daire kararlarının bir an önce yeknesaklaştırması yerinde olacaktır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi verdiği kararlarda toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılığın feshin geçersizliği sonucunu doğurmayacağına hükmetmiştir. Daire bu hususu bir kararında *"Toplu işçi çıkarma prosedürü geçerli sebeple veya feshin geçerliliği ile ilgili bir durum değildir. Kanunda, toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamasının yaptırımı feshin geçersizliği olarak öngörülmemiştir. Bu prosedüre*

[407] Aynı görüşte bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat, s. 581.
[408] Ertekin, s. 809; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 228; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 679.
[409] Ertekin, s. 817; Yarg. 9. HD, 2004/1303 E., 2004/1157 K., 26.01.2004 T. "Mahkemece, çalışılmadığı için toplu işçi çıkarma kuralına uyulmaması nedeniyle ücret alacağının reddedilmesi yerindedir. Zira toplu işten çıkarma kuralına uyulmamasının yaptırımı idari para cezası olarak öngörülmüştür. Ancak, işçinin davalı işyerinde çalıştığı süre yönünde, başka bir anlatımla 6 aylık kıdemin tespitinde varılan sonuç dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Zira davacı tanıklarınca da doğrulanan kayıtlara ve davacı imzasını taşıyan bordroya göre davacı davalı işyerine 01.04.2003 tarihinde işe girmiş olup, iş sözleşmesinin feshedildiği 12.09.2003 tarihe göre 6 aylık süreyi doldurmamıştır. 4857 Sayılı Yasanın 18.maddesinin 1.fıkrası uyarınca davacının feshin geçersizliği, işe iade, davasında başka bir anlatımla iş güvencesinden yararlanması için işyerinde 6 aylık kıdeminin bulunması gerekir. Delillere göre davacı bu süreyi doldurmadığından anılan madde hükmü gereğince davanın reddine karar verilmesi gerekir.".

aykırılığın yaptırımı, idari para cezasıdır. Toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamış olması, feshin geçersizliği sonucunu doğurmaz." demek suretiyle açıkça belirtmiştir[410].

22. Hukuk Dairesi, m. 29/son'daki ifadeyi toplu işçi çıkarmanın feshin geçersizliği ile alakalı bir durum olmaması şeklinde yorumlamakta ise de bizim katıldığımız görüşe göre, 18, 19, 20 ve 21. maddelerine gidilerek feshin geçersizliği sonucuna varılabilecektir[411].

Öte yandan 9. Hukuk Dairesi, toplu işçi çıkarma usulüne aykırılık halinde feshin geçersizliği yönünde içtihatlar ortaya koymuştur.

9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olan somut olayda feshin geçersizliği kararı verilen toplu işçi çıkarmanın gerçekleştiği işyerinde toplu iş sözleşmesinin olduğu görülmektedir. İşyerinde olan toplu iş sözleşmelerinde belirlenen kurallara uyulmaması Daireye göre geçersizlik sebebidir. Bu sebeple esasen 9. Hukuk Dairesi'nin belirtilen kararında salt 29. maddeye aykırılığı geçersizlik sonucuna bağladığını söylemek pek mümkün görülmemektedir[412]. Ancak kararda dikkat edilmesi gereken hususlardan biri toplu işçi çıkarma kapsamında yapılacak çıkarmaların 19. madde kapsamında geçerli fesih hallerinden biri olduğu ve bu durumda da işçilere yazılı olarak fesih sebebinin açık ve kesin olarak bildirilmesi gerektiğinin belirtilmiş olmasıdır. Ancak yine aynı karara göre toplu işçi çıkarma kararı alınmış ve tüm işçilere aynı anda yazılı bildirim yapılmışsa artık fesih işlemleri m.19'daki usul kuralına aykırılık nedeniyle geçersiz olmayacaktır.

Aynı Dairenin başka bir kararında bu husus, *"Dava, işe iade istemine ilişkindir. İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan*

---

[410] Yarg. 22. HD., 2017/32678 E., 2017/14848 K., 20.6.2017 T.; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD 2016/13887 E., 2016/19437 K., 27.06.2016 T., www.kazanci.com.

[411] Süzek, İş Hukuku, s. 630.

[412] Yarg. 9. HD. 2010/3357 E., 2010/41035 K., 27.12.2010 T., "4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesindeki kuralın bertaraf edilmesi sureti ile fesihlerin gerçekleştirilmesi bir anlamda hakkın kötüye kullanımıdır. Ancak özellikle davalının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesindeki, toplu işçi çıkarma kuralı biçimsel açıdan işvereni bağlayan kurallardır. Davalı işverenin bu kurallardaki biçimsel kurallara uymamak için ekonomik krizden dolayı etkilendiğini belirterek işletme ve işyeri gerekleri ile kısa sürelerle birden fazla ancak süreç içinde bakıldığında toplu işçi çıkarma sayılan işçinin iş sözleşmelerini feshetmiştir. Davalı işverenin bu şekildeki davranışı, 29. maddedeki ve Toplu İş Sözleşmesindeki toplu işçi çıkarma kuralını bertaraf etmeye yönelik ve kanuna karşı hileli bir davranıştır. Davalı işveren öncelikle fesihte işçi lehine düzenleme getiren yasa ve sözleşme hükmüne aykırı davranmış , fesihte biçimsel kurallara uymamıştır. Ayrıca davalı işverenin fesih dışında tedbirlere başvurmadığı da emsal onanan kararda tespit edilmiştir. Bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Mahkemece yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur.", www.kazanci.com.

ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır. Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimi ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz. Fesih bildiriminin yazılı yapılması ve toplu çıkarımlarda dahi kişiye özgü ve yazılı olması zorunludur. Haklı fesih halleri hariç fesih bildiriminin yazılı yapılmaması feshi başlı başına geçersiz kılar. Somut uyuşmazlıkta, işveren tarafından işçiye doğrudan bir fesih bildirimi yapılmamış, toplu işçi çıkarılacağı ilanen belirtilmiştir. Bu şekilde fesih bildirimi yasal olmadığı gibi usulüne uygun değildir. Mahkemenin ilanen tebligatı usule uygun kabul etmesi 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre yerinde değildir. İşveren feshi salt bu nedenle geçersizdir." ifadeleriyle belirtmiştir[413]. 22. Hukuk Dairesi'nin benimsemediği bu yorumun 9. Hukuk Dairesi tarafından benimsenmiş olması sevindiricidir. Nitekim bizim katıldığımız görüşe göre de toplu işçi çıkarma 19. madde kapsamında yapılan geçerli fesih hallerinden biridir.

Dairenin son kararlarını incelediğimizde ise toplu işçi çıkarma yapılırken işverenlerin feshin son çare olması ilkesine dikkat etmediğinden cihetle feshin geçersizliğine karar verdiğini görmekteyiz[414]. Kanımızca sadece feshin son çare olması ilkesine uyulmaması halinde değil 29. maddedeki bazı usullere uyulmaması halinde de feshin geçersizliğine karar verilmesi yerinde olacaktır.

---

[413] Yarg. 9. HD. 2015/34344 E., 2016/16731 K., 27.9.2016 T., www.kazanci.com.

[414] Yarg. 9. HD. 2016/31276 E., 2017/19166 K., 28.11.2017 T. "Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacının iş akdinin feshinden sonra 2016 yılı ilk üç ayında davalı şirketin faaliyet gösterdiği sektörde üretim ve satış verilerinin olumlu yönde seyrettiği anlaşılmıştır. Nitekim davalı şirket, iş akdine son verdiği işçilerden 31'ini iş akdinin feshinden yaklaşık 4 ay sonra siparişlerin karşılanması için işe davet etmiştir. Bu da göstermektedir ki davalı işveren kısa süreli çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının yanı sıra fazla çalışmaları tamamen kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak gibi uygulamalara ve örneğin işçilere kısmi süreli çalışma önerisi getirmek veya kısım kısım, gruplar halinde ücretsiz izin kullandırmak gibi yollara başvursaydı, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasının mümkün olacağı anlaşılmıştır. Yukarıda açıklanan sebeplerle davalı işverenin feshin son çare olduğu ilkesine uyduğunu kanıtlayamadığı sabit olduğundan Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."; aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD., 2017/19125 E., 2017/22073 K., 21.12.2017 T., Yarg. 9. HD., 216/31876 E., 2017/20832 K., 11.12.2017 T., www.kazanci.com.

VIII. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURMA YASAĞI

İş sözleşmesi, niteliği itibariyle işçinin kişiliğinin önem taşıdığı sözleşmelerdendir. Bu bağlamda sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kurulmakta ve bir bağlılık ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple işçi, sözleşmenin bizzat tarafı olan işverene bağlı olup işverenin yönetim yetkisi kapsamında belirlenen işleri görme edimi ile yükümlüdür[415].

Nitekim Kanunun 8.maddesinde de iş sözleşmesi *"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir."* olarak tanımlanmıştır.

Bunun mefhumu muhalifinden çıkan sonuç ise işçinin sözleşmenin tarafı olmayan başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmesi beklenemeyeceğidir[416]. Geçici iş ilişkisi bu duruma istisna olabilecek nitelikte bir iş ilişkisidir.

Geçici iş ilişkisi, işçinin iş sözleşmesinin tarafı olan işverene karşı olan iş görme edimini, bir anlaşma neticesinde başka bir işverene karşı yerine getirmesi anlamına gelmektedir. Geçici iş ilişkisi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak ikiye ayrılmaktadır. Geçici iş ilişkisi Kanunun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *"Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile….kurulabilir."*.

Toplu işçi çıkarma halinde geçici iş ilişkisi kurma yasağı ise yine aynı maddede *"Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan*

[415] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 59 vd.; Sinan Sami Akkurt, "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt.10, Sayı.2, (2008), s. 15 vd.
[416] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 125; Akkurt, s. 25.

işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz." denilerek belirtilmiştir.

Hal böyle olunca işveren, toplu işçi çıkarma yoluna gittikten sonra kanunun açıkça yasakladığı üzere sekiz ay süresince geçici iş ilişkisi kuramayacaktır. İşverenin eski işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü altı ay iken geçici iş ilişkisi kurma yasağının neden sekiz ay olduğunu anlayabilmek mümkün değildir. Keza kanunda değişiklik yapılmadan önce de 7. maddede geçici iş ilişkisi kurma yasağı altı ay idi. Bu sebeple kanımızca kanunda bir değişiklik yapılarak bu iki sürenin yeniden uyumlaştırılması isabetli olacaktır[417].

[417] Aynı yönde bkz. Ali Güzel / Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama, Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 52, 2017, s. 34-35; Ş. Esra Baskan, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt. XXI, S. 2, 2017, s. 25.

SONUÇ

Ekonomik, yapısal ve teknolojik nedenler söz konusu olduğunda Türkiye'de olduğu gibi başka ülkelerde de işverenler toplu işçi çıkarma yoluna gitmektedir. Bu sebeple gerek uluslararası sözleşmelerde gerekse de ulusal hukuklarda toplu işçi çıkarmaya ilişkin birçok düzenleme yapılmıştır. Özellikle ILO, bazı sözleşme ve kararlar çıkarmıştır. Bunlar, Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme ve İstihdamı Sona Ermesine İlişkin 166 sayılı Tavsiye kararı olup ülkelere iç hukuklarında yapacakları düzenlemelere çerçeve olacak düzenlemeler içermektedir.

Yine bizi ilgilendiren AB Hukuku'nda da toplu işçi çıkarma hükümleri içeren direktifler çıkarılmıştır. Öncelikle ilk düzenleme 17.02.1975 tarihli 75/129/EEC sayılı direktif ile yapılmış, ardından 26.09.1992 tarihli 92/56/EEC sayılı Direktif ile bir önceki direktifin maddelerinde bazı değişiklikler yapılmış ve en son 20.07.1998 tarihli 98/59/EEC sayılı Direktif ile kapsamlı düzenlemeler getirilmiştir. Son düzenleme, esasen önceki düzenlemelerin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. AB düzenlemelerine göre toplu işçi çıkarma yoluna gitmek isteyen işverene toplu işçi çıkarmadan önce işçi temsilcilerini bilgilendirme, bu kapsamda işçi temsilcilerine danışma, kamu makamlarını bilgilendirme yükümlülükleri getirilmiştir. Ayrıca toplu işçi çıkarma, işçinin şahsına dayanmayan bir veya birden fazla nedenle, otuz gün içinde, yirmi işçiden fazla yüz işçiden az işçi çalıştırılan işletmelerde en az on, yüz işçiden fazla üç yüz işçiden az işçi çalıştırılan işletmelerde en az yüzde on oranında, üç yüz veya daha fazla işçinin çalıştığı işletmelerde en az otuz işçinin çıkarılması veya doksan gün içinde işletmedeki işçi sayısına bakılmaksızın en az yirmi işçi çıkarılmasıdır. Yine bu düzenlemelere göre toplu işçi çıkarma kapsamında çıkarılabilecek işçiler açısından da bir ayrıma gidilmiş ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kamuda çalışan, gemi personeli ve faaliyetleri yargı kararı ile sona erdirilen işyerlerinde işçilerin toplu çıkarılması hali kapsam dışında bırakılmıştır.

Mukayeseli hukukta ise ülkeler arasında bazı benzer hükümler bulunmakla birlikte birçok farklılıklar da söz konusudur.

Günümüzde halen uygulanmakta olan 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda toplu işçi çıkarma m. 29'da düzenlenmiştir. Buna göre işveren ancak ekonomik, teknolojik veya yapısal nedenlerle toplu işçi çıkarma yoluna gidebilir ve işverenin yapmış olduğu çıkarmaların toplu işçi çıkarma olup olmadığı işyerinde çalışan ve çıkarılan işçi sayısına göre belirlenir. Kanunda açıkça düzenlendiği üzere ancak en az yirmi işçinin çalıştığı işyerlerinde toplu işçi çıkarma söz konusu olabilmektedir. Ancak bu da toplu işçi çıkarmanın varlığı için yeterli olmayıp bu çıkarmaların bir ay içinde gerçekleşmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda toplu işçi çıkarmanın unsurları, işyerinde belirli sayıda işçi çalıştırma, kanuna göre topluluk oluşturma, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarma ve kanunda öngörülen belirli bir süre içinde işçi çıkarmadır.

Belirli sayıda işçi çalıştırma unsurundan, kanundaki sayılara bakıldığında en az yirmi işçi çalıştırılmasının anlaşılması gerekmektedir. Bu sayıya ödünç alınan işçiler, alt işveren işçileri, süreksiz iş sözleşmesi ile çalışanlar, iş sözleşmesi ile çalışmayan çıraklar ve stajyerler hariç işyerinde çalışan belirli süreli-belirsiz süreli çalışan ayrımı yapmaksızın tüm işçiler dâhildir. Bu sayılar, işletmeler için değil işyerleri için aranmaktadır. Yani işverenin işçi çıkarması halinde bu çıkarmaların toplu işçi çıkarma sayılıp sayılmayacağı salt işçi çıkarılan işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenecektir, yoksa işletmede çalışan işçi sayısına göre bir belirleme yapılmayacaktır. Her ne kadar düzenleme bu yönde olsa da kanımızca bir değişiklik yapılarak bu sayının işletme bazında dikkate alınması daha doğru olacaktır. Böylece işverenler, işyerinde işçi sayısını azaltmak için başka işyerlerine işçileri aktarma gibi işlemler yaparak kanunu dolanma yoluna gitmek isteseler de gidemeyeceklerdir.

Kanuna göre topluluk oluşturma unsurunu, yirmi ve yüz işçi arasında işçi çalışan işyerlerinde en az on işçinin, yüz bir ve üç yüz işçi arasında işçi çalışan işyerlerinde en az çalışan işçi sayısının yüzde onuna denk gelen sayıda işçinin ve son olarak üç yüz bir ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde ise en az otuz işçinin işine son verilmesi oluşturmaktadır. Bu sayı belirlenirken istifa etmek suretiyle işten ayrılan işçiler, ikale ile iş sözleşmelerine son verilen işçiler ve işveren tarafından m. 25

kapsamında haklı nedenle veya m. 18 kapsamında işçiden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeleri feshedilen işçiler dikkate alınmayacaktır.

Ekonomik, teknolojik, yapısal vb. nedenler ise esasen geçerli fesih hallerinden biri olan işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan fesih halleridir. Buna göre işverenin geçerli fesih halleri için dikkat etmesi gereken bazı ilkeler toplu işçi çıkarma hali için de geçerlidir.

Buna göre işveren öncelikle, feshin son çare olması ilkesi kapsamında hareket etmekle yükümlüdür. Bu ilkeye göre işverenin geçerli nedenle işçinin iş sözleşmesini feshetmek istediğinde fesihten önce gerekli tüm önlemleri almış olması, iş ilişkisini sürdürmeye çalışmış olması ve ancak bu önlemler alınmasına rağmen iş ilişkisinin sürdürülmesi kendisinden beklenmeyecek durumda ise iş ilişkisine son vermiş olması gerekmektedir. Yani işveren toplu işçi çıkarma yoluna gitmeden önce kendisinden alması beklenebilecek tüm önlemleri almalıdır. Söz gelimi işveren, işyerinde fazla çalışma yapılıyor ise bu uygulamaya son verecek, işçilere hak etmiş oldukları yıllık ücretli izinlerini kullandıracak, işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçecek, gerekiyorsa işçilere eğitim aldıracak ve işçilerin kabul etmesi halinde çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yapacaktır.

İşverenin dikkat etmesi gerekip gerekmediği tartışmalı olmakla birlikte incelenmesi gereken bir diğer ilke sosyal seçim ilkesi olup bu ilke, işverenin eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilen ve işçilerin seçiminde dikkat edilmesi gereken kriterleri belirten bir ilkedir. Her ne kadar Yargıtay'ın eski kararlarında işverenlerin işçi çıkarma yoluna giderken verim, hastalık nedeniyle işe gelmeme, işi yaparken gösterilen özen, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli, çocuk sahibi olma, genç olma gibi ilkelere dikkat etmesi gerekliliği aranmış olsa da artık sosyal seçim ifadesinden vazgeçilerek objektif kriter ifade kullanılmaya başlanmıştır. Buna göre işveren, 4857 sayılı İş Kanunu m. 5 kapsamında eşit davranma borcu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25 kapsamında sendikal nedenlerle işçi çıkarmama yükümlülüğü ve toplu iş sözleşmesinde kendisini sınırlayıcı hükümler koyması halinde bu hükümler ile sınırlı bir şekilde hareket edebilecektir. Kanımızca işveren, işletmesel karar alma özgürlüğü kapsamında işten çıkaracağı işçilerin

seçiminde serbest olmalıdır. Keza iş ilişkisi işveren ve işçi arasında güven ilişkisi temelli bir ilişki olduğundan işverenin çıkartmak istediği işçileri serbestçe seçebilme imkanına sahip olması hakkaniyete aykırı olmamak koşuluyla hukuka en uygun çözüm olacaktır.

Toplu işçi çıkarmanın son unsuru ise kanunda öngörülen belirli bir süre içinde işçi çıkarmadır. Bu süre, bir aylık süredir. İşverenin yapmış olduğu işçi çıkarmalarının toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için diğer unsurlarla birlikte bu çıkarmaların bir ay içinde yapılmış olması gerekmektedir. Yani kanunda belirtilen çıkarılan işçi sayısının hesaplanmasında ilk çıkarılan işçi ile son çıkarılan işçi arasında geçen sürenin dikkate alınması ve bu sürenin bir ay olması gerekmektedir.

Toplu işçi çıkarma yoluna gitmek isteyen işverenlerin m. 29 uyarınca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yapma, işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapma, işyeri sendika temsilcileri ile görüşme yapma ve işçileri yeniden işe alma yükümlülükleri bulunmaktadır.

İşveren, toplu işten çıkarma yoluna gitmek istediğinde bunu en az otuz gün önceden yazılı olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmelidir. İşveren, bu bildirimde işçi çıkarma nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını ve gruplarını ve işe son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğini belirtmek zorundadır. Kanunda otuz günlük süre için hüküm doğurma ifadesi geçmektedir. Ancak bu hüküm doğurma ifadesinden klasik anlamda hüküm doğurma değil, işçilerin sözleşmelerinin feshedilebilmesi için gereken ihbar sürelerinin otuz günün bitmesinden sonra işlemeye başlayacağının anlaşılması gerekmektedir. Böylece işçilerin çalışma sürelerine göre belirlenen ihbar süreleri, otuz günlük süre içinde işlemeye başlamayacak, ancak bu süre dolduktan sonra işlemeye başlayacaktır. Bu durum işverenin otuz günlük sürenin bitmesinden itibaren ihbar sürelerini peşin ödeme suretiyle işçilerin iş sözleşmelerine derhal son vermesine engel değildir.

İşyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşme herhangi bir süreye bağlanmış olmasa da işveren, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yaptıktan ve fakat otuz günlük süre dolmadan önce işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapmalı ve

onlarla görüşmelidir. Aksi takdirde bu düzenlemenin bir anlamı kalmayacaktır. Keza işverene getirilen bu yükümlülük, toplu işçi çıkarmanın önlenmesine, çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasına veya toplu işçi çıkarmanın olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik çözüm arayışlarına ilişkin getirilmiş bir düzenlemedir.

Ancak bu düzenlemenin amacına ulaşması pek kolay değildir. Sendika olmayan işyerlerinde işverenin görüşme yapmakla yükümlü olacağı bir sendika temsilcisi olmayacaktır. Bu hususta kanunda bir an önce doldurulması gereken bir boşluk söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce işçi temsilciliği kurumu gündeme gelmiş olsa da bu düzenleme kanuna alınmamıştır. Oysaki bu düzenlemenin kanuna alınması, sendika olmayan işyerlerinde işverenlerin görüşmekle yükümlüğü olacağı işçi temsilcilerinin bulunması daha doğru olacak ve böylece toplu işçi çıkarma halinde daha etkili bir süreç geçirilebilecektir.

İşverenin işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü ise sözleşme yapma zorunluluğunun bir görünümüdür. Buna göre işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmakla yükümlüdür. İşverenin işçi alma ihtiyacı, daha önce çalışılan aynı nitelikteki iş için söz konusu olmalı ve işveren, çağıracağı işçileri nitelikleri uygun olanlar arasından seçmelidir. Altı aylık süre geçtikten sonra işverenin böyle bir yükümlülüğü kalmayacaktır. Kanunda belirtilen kesinleşme ifadesinden anlaşılması gereken en son çıkarılan işçinin iş sözleşmesinin sona erme tarihidir. Ayrıca işveren, altı ay içinde işçi almak istediği takdirde işçilere bildirim yapmalıdır. Her ne kadar kanunda bu bildirimin nasıl yapılacağı belirtilmiş olmasa da kanımızca işverene ispat kolaylığı sağlaması ve işçilerin öğrenebilmesi açısından yazılı bildirim yapılması uygun olacaktır.

İşyerinin tamamen ve sürekli olarak kapatılması hali de m. 29'da düzenlenmiş olup işverene toplu işçi çıkarma halinde getirilen yükümlülüklerden bazıları getirilmemiştir. Bu kapsamda işveren işyerini kapatmak istediği takdirde, bu durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür ancak toplu işçi çıkarmadan farklı olarak, işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapma ve işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yapmakla yükümlü değildir. İşveren, işyerini tamamen ve

sürekli olarak kapatmak istediği takdirde ayrıca işçilere bunu ilan etmek suretiyle de duyurmalıdır. Bu ilan, herhangi bir şekle bağlı olmayıp sözlü veya yazılı olabilecektir.

Toplu işçi çıkarma hali, geçerli fesih sebebi olan işletmeden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan bir fesih hali olması sebebiyle m. 29 dışında geçerli fesih için gereken kurallara da uyulması gereken bir prosedürdür. Buna göre işveren için işçilerin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre bir ayrım söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu veya 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan, en az otuz işçinin çalıştığı bir işyerinde, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı statüsünde olmayan ve işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmayan, en az altı aydır belirsiz iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, iş güvencesi kapsamında değerlendirilmektedir. İşveren, toplu işçi çıkarma kapsamında iş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmelerine son vermek istediği takdirde işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olup fesih bildirimi yaparken yazılı yapmalı ve belirtilen sebeplerden hangisine dayandığını açık ve kesin şekilde belirtmelidir. İşveren, iş güvencesine tabi olmayan işçiler için ise fesih hakkını kötüye kullanmaktan kaçınmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık halinde yaptırımın ne olacağı hususunda ise yükümlülükler ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Buna göre işveren, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne otuz gün önceden bildirimde bulunma yükümlülüğüne uymaz ise sadece kuruma bildirim yapılmamasının feshin geçersizliği kadar ağır bir yaptırıma tabi tutulmaması hukuka daha uygun bir çözüm olacağından, uygulanması gereken yaptırım, idari para cezası olmalıdır. Bunun yanında işçilere otuz günlük ücretlerinin verilmesi ve kıdem, ihbar vs. süreler hesaplanırken bu otuz günün de eklenerek hesaplama yapılması gerekmektedir.

İşverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirim yapma ve temsilcilerle görüşme yükümlülüğüne aykırı davranması halinde ise bu yükümlülük feshin son çare olması kapsamında değerlendirilmelidir. İşverene getirilen sendika temsilcileri ile görüşme yapma yükümlülüğünün amacı, toplu işçi çıkarmanın önlenmesine, çıkarılacak işçi

sayısının azaltılmasına veya toplu işçi çıkarmanın olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik çözümler aramak olduğundan artık işveren, bu yükümlülüğüne aykırı hareket ederse feshin son çare olması ilkesine de aykırı hareket etmiş olur ve bu durum feshin geçersizliğine yol açar.

İşverenin işçileri yeniden işe alma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde ise işe çağrılmayan işçiler, aynen ifa davası açarak mahkemenin vereceği kararla işveren ile yeniden iş sözleşmesi kurulmasını sağlayabilmelidirler. Bu dönemde başka işçi alınması halinde ise işe alınan yeni işçilerin iş sözleşmeleri bu durumdan etkilenmemelidir.

İşverenin ekonomik, teknolojik veya yapısal neden olmamasına rağmen varmış gibi toplu işçi çıkarma yoluna gitmesi halinde ise işçi işe iade davası açabilecek ve feshin geçersizliği yaptırımı söz konusu olacaktır.

Kanımızca toplu işçi çıkarma yoluna gitmek isteyen işveren, belirtmiş olduğumuz yükümlülüklere ve yaptırımlara tabi olmalı ise de doktrin ve Yargıtay kararlarında halen farklı çözümler benimsendiği görülmektedir. Tüm bu sebeplerle kanunda yer alan düzenlemenin yetersizliğini gidermek için bir an önce yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Bu kapsamda kanunda belirlenen sayılar için işyeri değil işletme esasını alan bir düzenleme yapılmalı, kanunen işçi temsilciliği kurumu getirilmeli, temsilcilerle yapılacak görüşmeler belirli bir süreye bağlanmalı, işçilere toplu işçi çıkarma halinde ve işyerinin kapatılması halinde yapılacak bildirimler belirli bir şekle bağlanmalı, işçileri yeniden işe alma yükümlülüğüne ilişkin kanunda yer alan "tercihen" ifadesine açıklık kazandırılmalı ve toplu işçi çıkarma halinde idari para cezası dışındaki yaptırımlar göz ardı edilmeyerek her yükümlülük ayrı ayrı değerlendirilerek farklı yaptırımlara tabi tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

Akı, Erol. "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları". **Kamu-İş Dergisi**. Cilt.5, Sayı.3, 2000, ss. 249-267.

Akkurt, Sinan Sami. "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.10, Sayı.2, 2008, ss. 13-64.

Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi**. Güncellenmiş Geliştirilmiş 3. Baskı, 1. Cilt. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2008.

Alp, Mustafa. "İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.5, Sayı.1, 2003, ss. 1-40. (Feshe Karşı Korunma).

Alp, Mustafa. "İşletme Gerekleri ile Fesih", **Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Koruma Çalışma Hukuku 1. Sempozyum**. Kocaeli, 2009, ss. 90-118.

Alpagut, Gülsevil. "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?". **Sicil İş Hukuk Dergisi**. Yıl.1, Sayı.4, Aralık 2006, ss. 95-105.

Alpagut, Gülsevil. "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik". **Bankacılar Dergisi**. Sayı. 65, 2008, ss. 89-110. (Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik).

Alpagut, Gülsevil. **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**. İstanbul: TÜHİS Yayınları. 1998.

Alpagut, Gülsevil. **İşyerinin Devri ve İşverenin Fesih Hakkı**. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2010.

Astarlı, Muhittin. "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi". **Sicil Dergisi**. Sayı.17, 2010, ss. 74-88.

Aydemir, Murteza. **İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**. Ankara: Adalet Yayınevi. 2016.

Aydın, Ufuk. "Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma". Mehmet Uçum (Ed.), **A. Can Tuncay'a Armağan** İçinde. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2005.

Aydınlı, İbrahim. **Türk İş Hukukunda İşletme ve İşyeri Kavramları**. Ankara: Demiryol – İş Sendikası. 2001.

Ayrancı, Hasan. "Sözleşme Kurma Zorunluluğu". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt. 52, Sayı. 3, 2003, ss. 229-252.

Baskan, Ş. Esra. "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi". **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt. XXI, S.2, 2017, ss. 3-46.

Başbuğ, Aydın. **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Sendikalar Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi Hukuku, Disiplin Hukuku**. Ankara: Türkiye Şeker Sanayi Sendikası. 2012.

Başterzi, Süleyman. "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.54, Sayı. 3, 2005, ss. 519-525.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. "İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri ile Fesih". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde**.** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 301-344.

Buz, Vedat. **Borçlunun Temerrüdünde Sözleşmeden Dönme**. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları. 2014.

Büyüktarakçı, Sevil. **İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2010.

Cam, Erdem. **İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi**. Ankara: ÇASGEM. 2013.

Canbolat, Talat. “Toplu İş Sözleşmesi Aracılığıyla İş Güvencesi”. Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 133-166.

Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”. **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan**. Cilt.7, Sayı.3, 2004, ss. 1-57.

Caniklioğlu, Nurşen. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”. Mehmet Uçum (Ed.), **A. Can Tuncay’a Armağan** İçinde. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2005. (Kısa Çalışma).

Caniklioğlu, Nurşen. “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi”. Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 67-132.

Caniklioğlu, Nurşen. **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2002.

Centel, Tankut. “Sendika Yöneticisinin Güvencesi”. Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 165-180.

Coştan, Hülya. “Sözleşme Yapma Zorunluluğu Bağlamında Toptan Doğal Gaz Satış Sözleşmesi”. **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.15, Sayı.3-4, 2011, ss. 157-177.

Çankaya, Osman Güven, Günay, Cevdet İlhan ve Göktaş, Seracettin. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları. 2005.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 30. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2017.

Çelik, Nuri. "İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu". **Sicil Dergisi**. Yıl.1, Sayı.4, Aralık 2006, ss. 5-12. (Eşit Davranma Borcu).

Çelik, Nuri. "İşyeri İşçi Temsilciliği". **Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**. Sayı.55/1, 2005, ss. 407-414.

Çelik, Nuri. **İş Güvencesi**. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 2003.

Çenberci, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**. Ankara: Olgaç Matbaası. 1986.

Çil, Şahin. "İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi ile Zorunlu Arabuluculuk". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 359-372.

Çil, Şahin. **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014)**. Açıklamalı 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2015.

Çubukcu, Erdoğan. "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzni Hakkında Düşünceler". **TÜHİS Dergi**. Cilt.21, Sayı.4, 2008, ss. 1-7.

Demir, Fevzi. "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yeni İlkeleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri". **MESS, Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**. Yıl.8, Sayı.31, 2003, ss.

Demir, Fevzi. **Sorularla Bireysel İş Hukuku, Cilt 1**. Ankara: Türkiye Barolar Birliği. 2006.

Develioğlu, H. Murat, Tercier, Pierre ve Pichonnaz, Pascal. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayınları. 2016.

Dilek, Gülbin. "İşverenin Yeniden İşe Alma Yükümlülüğü", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi, SBE, 2004.

Doğan Yenisey, Kübra. "Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 203-214.

Doğan Yenisey, Kübra. **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**. İstanbul: Legal Yayınevi. 2007. (İşyeri ve İşletme).

Duman, Erhan. "Krizlerin Anatomisi: 1929 Ekonomik Buhranı ve 2008 Küresel Krizi'nin Karşılaştırılması", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE, 2011.

Ekmekçi, Ömer. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar". **Sicil Dergisi**. Sayı.14, Haziran 2009, ss. 47-59.

Ekonomi, Münir. "İşyerinin Kapatılması". **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006** içinde. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş.. 2009.

Ekonomi, Münir. "Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri", **Yayınlanmamış Doçentlik Tezi**, İstanbul Üniversitesi SBE, 1969. (Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu).

Ekonomi, Münir. **İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku**. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi. 1987.

Engin, Murat. "Toplu İşçi Çıkarma". **İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri**. 2003, ss. 65-72.

Engin, Murat. **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2003.

Erdenk, Erdem. "Avrupa Birliği'nde Toplu İşçi Çıkarmaların Müktesebat ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi". **İş**

Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı. Ankara: TISK Akademi. 2006. (Avrupa Birliği'nde Toplu İşçi Çıkarma).

Eren, Fikret. **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 18. Baskı. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları. 2015.

Erkol Dursun, Arzu ve Dursun, Nurullah. **İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2017.

Erkul, İhsan ve Gökçek Karaca, Nuray. **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**. Eskişehir: Nisan Kitabevi. 2004.

Ertabak, Ünal. **İş Güvencesinin Kapsamı, Geçerli/Geçersiz Fesih Sebepleri ve Fesih Usulü, Geçersiz Fesih İtirazı ve Sonuçları**. 2. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2012.

Ertekin, Özkan. **İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları**. 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi. 2017.

Evren, Öcal Kemal. "İş Güvencesi Bağlamında İşletme İşyeri veya İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih Kavramı". **Mali Çözüm Dergisi**. Kasım-Aralık 2011, ss. 165-187.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2017.

Eyrenci, Öner. "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar". Mehmet Uçum (Ed.), **A. Can Tuncay'a Armağan** İçinde. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2005. (Toplu İşçi Çıkarma).

Goerke, Lazslo ve Pannenberg, Markus. Take It or Go to Court – The Impact of Sec. 1a of the German Protection Against Dismissal Act on Severance Payments-. **Review of Law & Economics.** Cesifo Working Paper. No. 3120, 2010.

Göktaş, Seracettin. "İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi". **Sicil Dergisi**. Sayı. 16, Aralık 2009, ss. 70-76.

Güçlü, Yaşar. **İdari Para Cezaları ve Diğer İdari Yaptırımlar**. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2010.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi, Cilt 2**. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları. 2015.

Günay, Cevdet İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları. 2007.

Güzel, Ali ve Ertan, Emre. "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri". **Legal İHSGHD**. Sayı.16, 2007, ss. 1219-1305.

Güzel, Ali ve Heper, Hande. "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama, Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi". **Çalışma ve Toplum**. Sayı.1, 2017, ss. 11-58.

Güzel, Ali. "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku". **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**. 1997, ss. 3-49. (ILO Normları ve Türk İş Hukuku).

Güzel, Ali. "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 539-578.

Güzel, Ali. "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi". **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**. Sayı.1, 1992, ss. 8-22. (Avrupa Topluluğu İş Hukuku).

Heper, Altan. **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**. İstanbul: Beta Basım Yayın. 1997.

Kaplan Senyen, E. Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi. 2017.

Kaplan, Emine. **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları**. Ankara: Kadıoğlu Matbaası. 1987.

Kar, Bektaş. "İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim". **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Şubat 2008, ss. 101-129.

Kar, Bektaş. **İş Güvencesi ve Uygulaması**. 2. Baskı. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları. 2011.

Kara, Etem. **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi ve Sonuçları**. Ankara: Bilge Yayınevi. 2011.

Karaman, Hüzüme. "Toplu İşçi Çıkarma", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Ankara Üniversitesi, SBE, 2010.

Kaya, Pir Ali. "Karşılaştırmalı Çalışma Hukukunda Toplu İşten Çıkarma". **Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan** içinde. 2006. ss. 511-532. (Toplu İşten Çıkarma).

Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal. **İş Kanunu Şerhi**. Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2013.

Kocayusufpaşaoğlu, Necip. **Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Cilt 1**. 6. Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi. 2014.

Koray, Meryem ve Çelik, Aziz. **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**. Ankara: Belediye-İş Sendikası. 2007.

Köseoğlu, Ali Cengiz. "Türk Hukukunda Lokavt ve Yasadışı Lokavt ile İşyerinin Kapatılması Arasındaki İlişki", www.e-akademi.org , Sayı.34, (Aralık 2004).

Köseoğlu, Ali Cengiz. **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2004.

Krebber, Sebastian. “Ekonomik ve Teknolojik Gelişimde Feshe Karşı Koruma”. Nilüfer Köker (çev.). Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 507-518.

Kurt, Resul ve Koç, Muzaffer. **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**. Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi. 2015.

Kuşan, M. Fatih. “4857 Sayılı İş Yasası’nın 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.9, Özel Sayı, 2007, ss. 211-271.

Kutal, Metin. “İş Güvencesi ile İlgili ILO Normları ve Türk Mevzuatının Durumu”. **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi**. Cilt. 46, 1993, ss. 23-36.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı. Ankara: Turhan Yayınevi. 2014.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal, Ulaş. **İş Hukuku Ders Kitabı**. Cilt 1. Ankara: Lykeion Yayınları. 2017.

Narmanlıoğlu, Ünal. “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.12, Özel Sayı, 2010, ss. 607-633.

Nomer, Haluk Nami. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş 15. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2017.

Oğurlu, Yücel. **İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma İdari Ceza Hukuku ve İdari Cezalara Karşı Başvuru Yolları**. Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2001.

Oğuzman, M. Kemal ve Öz, M. Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1**. Gözden Geçirilmiş 14. Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2016.

Oğuzman, M. Kemal, "931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri", Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü Tarafından 25-29 Eylül Tarihinde Düzenlenen 931 Sayılı İş Kanunu Semineri, ss. 215-227, www.journals.istanbul.edu.tr, (25 Nisan 2018).

Okur, Zeki. "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin". **Kamu-İş Dergisi**. Cilt.10, Sayı.2, 2008, ss. 1-17.

Özay, İl Han. **İdari Yaptırımlar**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. 1985.

Özcan, Durmuş. **Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi**. Yenilenmiş 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi. 2015.

Özçelik, Ş. Barış. "Sözleşmeden Doğan Borçların İfasında Hukuki İmkânsızlık ve Sonuçları". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Sayı.63/3, 2014, ss. 569-622.

Özkaraca, Ercüment. "İş Güvencesinin Kapsamı". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 33-66.

Özkaraca, Ercüment. "Sendika Yöneticileri ile İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi ve Uygulama Sorunları". Prof. Dr. Ali Güzel ve Arş. Gör. Deniz Ugan Çatalkaya (Ed.). **İş Hukukunda Güncel Sorunlar – 4** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2014.

Özkaraca, Ercüment. **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2008.

Portmann, Wolfgang. "İsviçre İş Hukuku'nda İş Güvencesi". Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu (Çev.). Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 639-655.

Savaş Kutsal, Burcu. "Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr.**

Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 267-299.

Serozan, Rona. **Sözleşmeden Dönme**. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2007.

Sevimli, K. Ahmet. "4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tek Biçim Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar". **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt.18, Sayı.6, Kasım 2004, ss. 4-22.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. 2. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2015.

Subaşı, İbrahim. "İşe İade Davaları ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 591-658. (İşe İade Davaları).

Subaşı, İbrahim. "İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi". **Sicil Dergisi**. Eylül 2007, ss. 42-55.

Sur, Melda. "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi". Yard. Doç. Dr. Ender Demir ve Arş. Gör. Beste Gemici Filiz (Ed.). **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, ss. 181-202.

Sur, Melda. "Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi". **Prof. Dr. Gündüz Gökçün'e Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Ocak-Haziran 1992, ss. 139-151.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**. 4. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2010.

Süzek, Sarper. "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.9, Özel Sayı, 2007, ss. 115-133. (İş Akdinin Askıya Alınması).

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. Yenilenmiş 14. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2017.

Şen, Murat. "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık". **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.19, Sayı.4, 2005, ss. 45-72.

Tandoğan, Haluk. **Türk Mesuliyet Hukuku**. 1961 Yılı Birinci Basıdan Tıpkı Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 2010.

Taşkent, Savaş. "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009** içinde. Ankara. 2011. (İş İlişkisinin Sona Ermesi).

Taşkent, Savaş. "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi". Talat Canbolat (Ed.). **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan** içinde. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2010. (Mevsimlik İş).

Taşkent, Savaş. "Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine". **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan** içinde. İstanbul: Legal Yayıncılık. 2016.

Topal, Güneş. **İş Kanunu'na Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması**. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2008.

Topuz, Seçkin ve Canbolat, Ferhat. "Türk-İsviçre ve Alman Borçlar Hukukundaki İmkânsızlığın Düzenlenişi". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.57, Sayı.3, 2008, ss. 673-718.

Tuncay, A. Can. "İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?". **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt. 17, Sayı. 1, Ocak 2003, ss. 3-18. (İş Güvencesi Yasası).

Tuncay, A.Can. "İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları". **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. Cilt.38, Sayı.1-4, 1973, ss. 571-599. (Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları).

Ulucan, Devrim. "İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtayın Yaklaşımı". **Legal İHSGHD**. Sayı.14, 2007, ss.

Ulucan, Devrim. "Toplu İşten Çıkarmalar Konusunda İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri** içinde. Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü-İstanbul Barosu Başkanlığı, 3-4 Nisan 1998. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları. 1. Baskı. 1999.

Ulucan, Devrim. "158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu, ILO Normları ve Türk İş Hukuku". **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**. 1997, ss. 159-169. (158 Sayılı ILO Sözleşmesi)

Uran, Emrah. **Türkiye'deki Bağımsız İdari Otoritelerin İdari Yaptırım Yetkisi**. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2012.

Urhanoğlu Cengiz, İştar. "İşverenin Yeniden İşçi Alma Gereği Halinde Toplu İşten Çıkarılanları Tercihen İşe Alma Yükümlülüğü ve Bu Yükümlülüğe Aykırı Davranışının Yaptırımı". **Sicil Dergisi**. Yıl.5, Sayı.18, Haziran 2010, ss. 48-55.

Urhanoğlu Cengiz, İştar. "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı". **TÜHİS Dergisi**. Kasım 2007-Şubat 2008, ss. 133-141.

Urhanoğlu Cengiz, İştar. **Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma**. Ankara: Turhan Yayınevi, 2009.

Weiss, Manfred ve Schmidt, Marlene. **Labour Law and Industrial Relations in Germany**. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, 2008.

Yaşar, Mustafa Tınar. "Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı". **MESS Mercek Dergisi**. Temmuz 2003, ss. 77-79.

Yiğit, Yusuf. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.14, Sayı.2, 2012, ss.

Yiğit, Yusuf. "İşverenin Toplu İşçi Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü". **TİSK Akademi**. Kasım 2010, ss. 38-67. (Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü).

Yücel Bodur, Mehtap. "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü". **İş ve Hayat Dergisi**. Sayı.2, 2015, ss. 137-167.

Yürekli, Sabahattin. **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**. 1. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayım. 2004.

Yürekli, Sabahattin. **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**. Güncellenmiş 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2016.

Yarg. 9. HD, 20.03.2006. E. 2006/13951, K. 2006/32795, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı. 14), ss. 14-17.

İnternet Yayınları

Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu (Protection Against Dismissal Act PADA), http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=DE (2 Mayıs 2018).

Avrupa Birliği Tarafından Çıkarılan 75/129/EEC Sayılı Direktif, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0129 (2 Mayıs 2018).

Avrupa Birliği Tarafından Çıkarılan 92/56/EEC Sayılı Direktif, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486291808997&uri=CELEX:31992L0056 (2 Mayıs 2018).

Avusturya İşgücü Piyasası Geliştirme Yasası, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=AT (2 Mayıs 2018).

Fransa İş Kanunu), http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR (2 Mayıs 2018).

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (2 Mayıs 2018).

*İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararı***,** www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 (2 Mayıs 2018)

İsviçre Borçlar Kanunu, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=HU (2 Mayıs 2018).

Pusch, Toralf. Does Age-Dependent Dismissal Protection, in Germany Violate European Anti-Discrimination Guidelines?, 2016, http://ssrn.com/abstract=2730800 (8 Haziran 2018).

Toplu İşten Çıkarma Konusunda Kraliyet Emri ve İstihdamın Desteklenmesi Hakkındaki Kanun, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=BE (2 Mayıs 2018).

www.ismahkemesi.com

www.kararara.com

www.kazanci.com

www.resmigazete.gov.tr

www.tisk.org.tr

www.yargitay.gov.tr