

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA PROSEDÜRÜ HAKKINDA BİLGİ NOTU

4857 sayılı İş Kanunu'nun ("İK") 29. maddesinde toplu işçi çıkarılmasına ilişkin düzenleme yapılmış olup işveren tarafından ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu işçi çıkarmak istenmesi halinde izlenmesi gereken prosedürler ile birtakım bildirim yükümlülükleri belirlenmiştir. İK'nın 29. maddesi aşağıdaki şekilde düzenlenmektedir:

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

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

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

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

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

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

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

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

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

ÖZETLE; iş yerinde 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, işine 17. madde (fesih maddesi) uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.**

İşverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde aşağıdaki adımları izlemesi gerekmektedir. SENDİKA YAPILANMASININ OLMADIĞI DURUMLARDA SENDİKAL İLİŞKİLİ SÜREÇLER TAKİP EDİLEMEYECEĞİNDEN İLGİLİ KISIMLAR ATLANABİLECEKTİR. ANCAK DİĞER ZORUNLU ADIMLARIN ATILMASI GEREKMEKTEDİR.

1. Toplu işçi çıkarmak istenildiğinde, işveren bunu **en az otuz gün önceden** bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirir. Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.
2. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında görüşmeler yapılır. Yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut

Çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

- Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.**
- İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır. **Böyle bir durum halinde, işçi eski işine veya eski işine benzer bir işe, işe alındığı şartlarla alınmalıdır.** Bu durumda, tekrar işe alınan işçinin ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde, eski ücretinin esas alınması ve arada geçen süre içinde aynı durumdaki işçilere zam yapılmış ise bununda göz önünde tutulması gerekecektir.
- İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçiler iş güvencesine ilişkin bu maddelere dayanarak işverenleri aleyhine dava açabilirler.
- İş sözleşmesi kendiliğinden sona eren (istifa, emeklilik, ölüm) ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci madde hükmüne uygun olarak iş akdi işveren tarafından feshedilen işçiler için toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.
- İş Kanunu'nun 100. maddesine göre, Kanunun 29. maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 2021 yılı tarifesi uyarınca 1.145 TL idari para cezası verilir.

İşçinin çalıştığı işyerindeki faaliyetin devamını kendisi için faydalı veya verimli görmeyen **işverenin yönetim hakkı gereğince** bu işyeri üzerinde kapanış da dahil her türlü tasarrufta bulunmaya hak ve yetkisi vardır. **İşverenin almış olduğu karar;** sürüm ve satış imkanlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi **işin sürdürülmesini imkânsız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle** yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, **işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebeplere dayandırabilir.** Bu tip kararlara **işletmesel kararlar** denir.

İşveren; işletmesinin yönetim ve organizasyonuna ilişkin yönetim hakkından kaynaklanan hukuki tasarruflarda bulunabilir. **Bu itibarla, yasa uygulayıcıları bu kararın yerindelik denetimini yapamayacaktır ancak kararın uygulanmasında takip edilen sürecin kanuna uygunluğunu denetleyebilmektedir.** Küçülme kararı sonrasında işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli bir nedene dayalı olarak feshedilebilmesi için de Yargıtay'ın bazı kriterleri vardır. Bu kriterlere uygun bir küçülme yaşandığında yapılan fesihler de geçerli olmaktadır.

➤ **Feshin Geçerli Bir Nedene Dayandığı İşverence İspatlanmalıdır**

İK 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. (Yrg. 9. HD'nin 04.04.2008 tarihli ve E. 2007/29752, K. 2008/7448 sayılı kararı)

➤ **Denetime Elverişli Bir İşletmesel Karar Bulunmalıdır**

Yargı tarafından geçerli ya da geçersiz bir feshi pek çok açıdan irdeleyebilmek için bir işletmesel karar aranmaktadır. Bu karar genelde yönetim kararı olmaktadır. Bu nedenle, **yönetim kurulu kararı** işletmesel kararın ne olduğu, kararın nasıl işgücü fazlasını ortaya çıkardığı, işgücü fazlasını tolere etmek için neler yapılacağı' konularında ilkesel bir yaklaşım içermelidir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini İK 18. maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tabi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur.

Yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetlemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine kararı veremeyecektir. İşletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır. (Yrg. 7. HD'nin 28.01.2015 tarihli ve E. 2014/17074, K. 2915/775 sayılı kararı)

- **Üretimi Daraltma Kalıcı Olmalıdır & Firma Gerçekten Küçülmelidir**
- **Küçülme Kararı Sözleşmenin Feshini Kaçınılmaz Hale Getirmelidir**

İşçinin çalışma olanağının kesin ve sürekli olarak ortadan kalkmış olması gerekir. İşveren, işçinin çalışma olanağının neden ve nasıl ortadan kalktığını, feshine son çare olarak başvurduğunu somut şekilde açıklamalı ve kanıtlamalıdır

- **Feshe Son Çare Olarak Bakılmalıdır**

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi fesihden kaçınma imkanlarını kullanması, kısaca feshine son çare olarak bakması gerekir. (Yrg. 22. HD'nin 23.01.2017 tarihli v E. 2017/829, K. 2017/613 sayılı kararı) İşyerinin kapatılması veya faaliyetsiz durdurulması veya küçülmeye gidilmesi gerçek ve sürekli olmasına rağmen işverenin başka bir işyerinin bulunması ve işçinin değerlendirilme olanağının bulunması durumunda feshin geçerli nedene dayandığı söylenemez.

- **Küçülme Kararı Gereği Kimlerin Çıkarılacağı Objektif Olarak Belirlenmelidir**

Kimlerin işten çıkarılacağına dair iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde bir kural varsa buna uyularak, yoksa alınacak kararda hangi nitelikteki işçilerin (örneğin, deneme süresinde çalışanların, emekliliği gelmiş olanların, en çok disiplin cezası almış olanların, bekarların, evli çocuksuz olanların 'vs) işten çıkarılacağı kararlaştırılmışsa bu kararın objektif biçimde uygulanmasıyla işten çıkarılacak işçiler belirlenmelidir.

- **İşletmesel Karar Tutarlı Olarak Uygulanmalıdır**

Tutarlılıktan bahis; işverenin almış olduğu kararın sürekli ve kalıcı bir biçimde uygulamasıdır. Fesihden hemen önce veya sonra işçi alımı yapılması tutarlılık olmadığını göstermektedir.

- **İstifa Dilekçelerine Dikkat Edilmelidir**

Somut olayda, davalı işverenin geçerli fesih nedeni olarak gösterdiği kapasite daraltılması ve küçülme sebebiyle kadro azaltılması gerekçesinin gerçek olmadığı, bu gerekçe dayatmasıyla, işçiye kendi el yazısı ile dilekçe yazdırılmak suretiyle iradesinin fesada uğratıldığı hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır..... Davalının... Hava Limanı ve ... Havalimanı dışındaki birimlerde Teknik Müdür pozisyonu kaldırdığını iddia etmiş ise de ... ve ... için Teknik Müdür ilanı verdiği ve işletmesel karara dayanmasına rağmen bu hususu (kapasite daraltılması ve küçülme sebebiyle kadro azaltılmasına gidildiği) ispat edemediği sabit olup mahkemece davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır... (Yrg. 7. HD'nin 15.01.2014 tarihli ve E. 2013/27384, K. 2014/331 sayılı kararı)

- **İşletmesel Karar Tutarlılık, Keyfilik, Ölçülülük ve Gereklik Denetimine Tabi Tutulur**

İşverenin işyerinin/şubenin kapatılması kararı sonucunda istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihinde keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi); özetle, **iş akdi feshedilen işçinin fesihden önce; başka bir bölüme aktarılmasının mümkün olup olmadığı, fesihden sonra yerine başka bir işçinin alınıp alınmadığı, alınan işletmesel karara tam olarak uyulup uyulmadığının denetlenmesi ve işletmesel kararın arkasında gizlenen başka bir amacın olup olmadığı araştırılır.**