

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

> TANIMI

4857 sayılı iş yasasının “ toplu işçi çıkarma “ başlığını taşıyan 29. maddesine göre; 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, işine 4857 sayılı iş yasasının 17 inci maddesi uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISININ TESPİTİNDE; yasa, iş sözleşmelerinin türü bakımından bir ayırım getirmemiştir. Bu bakımdan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler yanında, belirli süreli, tam veya kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan işçilerde o işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde dikkate alınacaklardır. Ancak, işyerinde geçici (ödünç) işçi olarak bulunan işçiler, sayıya dahil edilmezler. Zira bu halde iş sözleşmesi ödünç veren işveren ile devam etmektedir. Ayrıca, buradaki işçi tanımında 4857 S.Y. m.2 gözönünde tutulmalı ve işçi sayısına işveren vekili dahil edilmemelidir.

BİR AYLIK SÜRENİN TESPİTİNDE; toplu işçi çıkarmadan söz edebilmek için işçinin iş sözleşmesinin feshinin bir aylık süre içerisinde gerçekleştirilmesi gerekir. Buradaki 1 ay, ilk fesih tarihini izleyen günden itibaren hesaplanacak bir sonraki ayın aynı günüdür. Bu şekilde hesaplanacak bir aylık süredeki ilk fesih ile son fesih arasında maddede aranan sayıya ulaşılmışsa toplu işçi çıkarma var demektir.

> KURUMLARA BİLDİRİM ve FESİH BİLDİRİMLERİNİN HÜKÜM DOĞURMASI

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. 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 yada 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. Toplu işçi çıkarma kapsamında yapılan fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. O halde, bildirimden otuz gün geçtikten sonra bildirim süresi işlemeye başlayacak ya da işveren, peşin ihbar tazminatı ödemesi suretiyle sözleşmeyi sona erdirebilecektir.

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 çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin (iş güvencesi hükümleri) uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

> TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAPSAMINDA ÇIKARTILAN İŞÇİLER YERİNE İŞÇİ ALINMASI

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde **nitelikleri uygun olanları tercihen** işe çağırır.

Bu yükümlülüğün doğabilmesi için, işverenin toplu işçi çıkarılan işyerine altı ay içinde yeniden işçi alması ve işçi alma ihtiyacının aynı nitelikte işler için doğmuş olması gerekir. Farklı nitelikte işler için işçi alınmasının istenmesi halinde bu hüküm uygulanmaz.

Kanuna göre, işverenin yeniden işe alma yükümlülüğü, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay devam edecektir. Burada toplu işçi çıkarmanın kesinleşme tarihi 29. maddenin 5. fıkrasında öngörülen bölge müdürlüğüne bildirimden itibaren 30 gün sonrasıdır.

Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz. (4857 S.Y. madde 7)

4857 sayılı iş yasasının 100. Maddesinde; işverenin veya işveren vekilinin toplu işçi çıkarmaya aykırı davranması halinde uygulanacak idari para cezasından bahsedilmektedir. Yeniden işe alma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekili hakkında herhangi bir idari para cezasından bahsedilmemektedir.

Buna göre, yeniden işe alma yükümlülüğüne aykırı davranan işverene cezai veya hukukî bir yaptırım öngörülmemiştir.

> TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA SAYILMAYACAK HALLER

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

Toplu işçi çıkarmanın saptanmasında sadece 4857 sayılı yasanın 17. Maddesine göre çıkarılanlar dikkate alınıp,

- . Deneme süresi içinde işten çıkarılanlar (4857 S.Y.m.15) ,
- . İstifa ile iş sözleşmesi sona erenler,
- . İşçinin ya da işverenin sağlık nedenleri ile haklı veya zorunlu nedenlerle feshi (4857 S.Y.m24-25),
- . İşçinin ölümü, emekli olması, askerlik veya kadın işçinin evlenme sebebi ile ayrılması
- . Tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesi sona erenler

bu kapsamda değerlendirilemez ve iş ilişkisi bu şekilde sona eren işçiler, sayı tespitinin de dikkate alınmaz.

> İŞYERİNİN KESİN VE SÜREKLİ OLARAK KAPATILMASI

İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması halinde, işverene işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve bunlarla görüşme yapma yükümlülüğü öngörülmemiştir. Buna göre, işverenin sadece ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirimde bulunması ve durumu işyerinde ilan etmesi yeterli görülmektedir. Ayrıca, fesih bildirimlerinin hüküm doğurması için otuz günlük bir bekleme süresi de işyerinin kesin ve sürekli olarak kapatıldığı hallerde söz konusu değildir.

Madde 29 hükmünde yer alan işyerinin kapatılması kavramı, işyerinin bütününün sürekli olarak kapatılması anlamında olduğu için işyerinin kısmen kapatılması, geçici kapatılması, belirli bir bölümünün veya biriminin tümünden kapatılması ve benzeri haller bu kapsamda değildir.

> İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİ ENGELLEMEK AMACIYLA TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Eğer işveren, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümleri iş güvencesi hükümlerinin uygulanmamasını sağlamak amacı ile kötüye kullanırsa, bu kapsamda iş sözleşmesi sona erdirilen işçiler iş güvencesinin kendilerine tanıdığı dava açma hakkını (işe iade davası) kullanabileceklerdir.

Yasa ve içtihatlarla göre; işveren yaptığı feshin sebebini, kesin ve açık olarak yazılı şekilde açıklamalıdır. Bir an için feshin bu şekilde yapıldığı ve işverence 4857 sayılı iş yasasının 29. Maddesindeki toplu işçi çıkarma şekil şartlarına uyulduğu kabul edilse dahi, anılan 29. Maddenin son fıkrası uyarınca işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18,19,20 ve 21. Madde hükümlerinin (iş güvencesi hükümleri) uygulanmasının engellenmesi amacıyla kullanamaz.

4857 sayılı İş Yasasında yer alan işe iade için fesih tarihinden itibaren 1 aylık arbulucuya başvuru süresi toplu işçi çıkarmalarda, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne bildirimde bulunulmasından itibaren otuz günün bitiminden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Arbulucuk aşamasında uzlaşmaya varılamaması halinde, işe iade davası esnasında, mahkemenin incelemesi sonrası, fesih için geçerli sebep gösterilmemesi veya gösterilen sebebin geçersiz olduğu sonucuna varılırsa fesih geçersiz sayılır. Bunun sonucunda işçinin işe iadesi, bir kısım hakların tazmini ihtimali doğar.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartları bulunmayan işçiler işe iade davası açma hakları bulunmasa da şartları varsa, feshin kötüniyetli olduğuna veya usulsüz yapıldığına dair dava açabilirler.

> İDARİ PARA CEZASI

4857 sayılı iş yasasının “ Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık “ başlığını taşıyan 100. Maddesine göre; bu Kanununun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 5.506,00 TL (2024 yılı için geçerli) idari para cezası verilir.

Av. Yüce DURMUŞ

11.03.2024