

## ÖZET

### *İşverenin Toplu İşten Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü*

İşveren ekonomik, teknolojik veya yapısal nedenlerle birden fazla işçiyi, aynı kararın bir sonucu olarak topluca işten çıkarabilir. Toplu işten çıkarma sosyal ve ekonomik sonuçları itibariyle toplumu ilgilendiren bir müessese olması nedeniyle sonuçlarını hafifletmek veya ortadan kaldırmak amacıyla çeşitli tedbirler geliştirilmiştir. Bunlardan biri de bu süreç içinde çalışanların bilgilendirilmesi ve toplu işten çıkarmanın çalışanlarla görüşülmesidir. Toplu işten çıkarma sürecinde çalışanların bilgilendirilmesi ve bu sürecin çalışanlarla görüşülmesine ilişkin kurallar hem uluslararası belgelerde, hem de 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukukunda kabul edilmiştir.

*JEL Sınıflaması: K12, K31, K40*

*Anahtar Kelimeler: Toplu İşten Çıkarma, İşveren, Görüşme*

## ABSTRACT

### *Negotiation Obligation of the Employer with the Employees on Collective Dismissal*

An employer may dismiss a group of workers consisting more than one due to a result of same decision of an employer caused by economic, technological or structural reasons. Several precautions have been taken in order to eliminate negative results of collective dismissal since it is a practice which affects all parties of the society. One of these precautions is to inform employees during the practice of collective dismissal and negotiation of collective dismissal with the employees. During the collective dismissal informing employees and negotiation processes have been adopted to Turkish Labor Law by international documents and Turkish Labor Law 4857.

*JEL Classification: K12, K31, K40*

*Keywords: Collective Dismissal, Employer, Negotiation*

# İşverenin Toplu İşten Çıkarma Sürecini Çalışanlarla Görüşme Yükümlülüğü



Dr. Yusuf YİĞİT

**G**İRİŞ  
Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde talep azalmasına bağlı olarak üretimin düşmesi sonucunda işletmelerin öncelikle başvurdukları önlemlerden biri de işgücü maliyetlerinin azaltılması amacıyla işçi çıkarmaktır<sup>1</sup>. Bireysel işten çıkarmalardan farklı olarak, işletmeye ilişkin ekonomik bir nedenin topluluk oluşturacak sayıda işçinin işten çıkartılmasına yol açması olgusu, toplu işten çıkarmalara kanun koyucuların daha duyarlı yaklaşımlarını gerektirmiştir<sup>2</sup>. Geçimini yalnızca ücret geliri ile sağlayan işçi ve ailesi için, bir yandan işin kaybının doğurduğu ekonomik

ve sosyal sonuçları engellemek, diğer yandan da toplu işten çıkarma nedeniyle de ülkenin toplumsal ve siyasal düzenini olumsuz etkilememek nedeniyle, toplu işten çı-

*1 Bkz. EYRENCİ Öner, "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul-2005, s.549; AYDIN Ufuk, "Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukuku'nda Toplu İşçi Çıkarma", A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul-2005, s.653; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, Ankara-2008, s.583; ŞEN Murat, "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık", TÜHİS, Mayıs-2005, s.45 vd; BEYER, s.109 vd; COLLINS Hugh, "Flexibility and Stability of Expectations in The Contract of Employment", Socio-Economic Review (2006), 4-139, October 26-2005, s.148; BOGG L. Alan, "Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm: Voluntarism in the UK" Report to the XVIIth International Congress of Comperative Law, July 2006, s.7 vd; JAMES Philip, "Worker representation and Consultation, The Impact of European Requirements", Employee Relations, Vol: 16, No. 7, 1994, s.34-35; (URHANOĞLU) CENGİZ İftar, Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Ankara-2009, s.1 vd.*

*2 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.583.*

karma ile ilgili ulusal ve uluslararası belgelerde düzenlemeler yapılmıştır<sup>3</sup>. Bu düzenlemeler öncelikle işçilerin işini kaybetmelerini önlemek; bu mümkün olmadığı takdirde, toplu işten çıkarmalar için özel prosedürler getirme amacına yöneliktir<sup>4</sup>.

Toplu işten çıkarma (collective redundancies), işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle kanunun öngördüğü birden fazla sayıda işçinin iş sözleşmesine son vermesi anlamına gelir<sup>5</sup>. Toplu işten çıkarmayı düzenleyen ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin 13 ve 14. maddeleri ekonomik, teknolojik ve yapısal nedenlere bağlı olarak işveren tarafından iş ilişkisine son verilmesi halinde hukuken işletilmesi gereken usulü düzenlemektedir. Toplu işten çıkarmanın söz konusu olabilmesi için belirli sayıda işçinin, aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında ve aynı nedenle işten çıkarılması gereklidir<sup>6</sup>. Toplu işten çıkarmanın gerek çalışanlar gerek toplumsal düzeyde sonuçlarının hafifletilmesi bakımından hem uluslararası hukukta hem de Türk İş Hukuku'nda süreç hakkında çalışanlara bilgi verilmesi ve çalışanlarla konunun görüşülmesine ilişkin esaslar benimsenmiştir.

Çalışmamızda, öncelikle uluslararası belgelerde toplu işten çıkarma ve toplu işten çıkarmanın çalışanlarla görüşülmesine ilişkin hükümlere değinilecek, ardından da Türk İş Hukuku açısından 4857 sayılı

İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen *toplular işten çıkarma* sürecinin çalışanlarla görüşülmesi ele alınacak ve mevzuatın uyum sorunu üzerinde durulacaktır.

## 1. TOPLU İŞTEN ÇIKARMAYA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELER

### I. HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA 158 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Toplu işten çıkarma konusunda ILO ve Avrupa Birliği, uluslararası çalışma hukukunun kaynağını oluşturacak bazı düzenlemelere gitmiştir. ILO'nun 1982 yılında kabul ettiği Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158

<sup>3</sup> Bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, toplu işten çıkarılmasının önlenmesinde veya daha sınırlı olarak uygulanmasında oldukça esnek araçlardır ve yakın geçmişte ülkemizde uygulanmıştır. Bunlar arasında özellikle ücretsiz izin uygulaması, toplu iş sözleşmesinde değişikliğe gidilerek zam oranlarının veya çalışma sürelerinin düşürülmesi yoluyla ücretlerde indirim yapılması, yıllık ücretli izinlerin öne alınması ve topluca kullanılması gibi örnekler gösterilebilir. EYRENCİ, "Toplu İşçi Çıkarma", s.549-550.

<sup>4</sup> WEISS Manfred, "Convergence and/or Divergence in Labour Law Systems?: European Perspective", *Comp. Labour Law&Poly Journal*, Vol:28, s.477 vd.

<sup>5</sup> BEYER Anke, *Collective Labour Rights and European Influences in The United Kingdom and Germany*, 2006.s.109 vd; COLLINS, s.148; BOGG, s.9 vd; JAMES s.36; EYRENCİ, "Toplu İşçi Çıkarma", s.550; SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul-2008, s.555.

<sup>6</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s.583.

sayılı Sözleşmesi'nin<sup>7</sup> bir bölümü doğrudan toplu işten çıkarmaya karşı güvenceleri düzenlemektedir. Buna ilişkin hükümler Sözleşme'nin “*Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri Nedenlerle İşten Çıkarmalara İlişkin Ek Hükümler*” başlığı altında yer alan III. Kısımında ele alınmıştır. 158 sayılı Sözleşme'nin 13. maddesi, “*işçi temsilcilerine danışma*”, 14. madde ise “*yetkili makamlara bildirim*” konularını ele almıştır.

Sözleşme'nin 13. maddesi hükmüne göre, ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işverenin, ilgili işçi temsilcilerine<sup>8</sup> düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenen işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dâhil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlaması öngörülmüştür (m.13/1-a). Yine işverence ilgili 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 tanınması gerektiği belirtilmiştir (m.13/1-b).

İş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeye

ilişkin açıklanan bu prosedüre uyma zorunluluğu, ulusal düzenlemelerle (m.1), son verme işlemine maruz kalacak olan işçi sayısı ya da en azından iş gücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlanabilecektir (m.13/2).

Sözleşme'nin 14. maddesi hükmüne göre, işverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirmesi ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dâhil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgilerin vermesi öngörülmüştür (m.14/1).

<sup>7</sup> Bu Sözleşme'nin onaylanması 09.06.1994 tarihli ve 3999 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun'la (RG.18.06.1994, S. 21964); ve uygulanması da Dışişleri Bakanlığı'nın 05.08.1994 tarihli ve EİUE-II/1883-7481 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanununun 3 üncü maddesine göre, 10.08.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 12.10.1994, S. 22079) kabul edilmiştir. Bkz. ŞEN Murat, *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, TÜHİS, Yayın No: 41, Ankara-2003, s.263.

<sup>8</sup> Bu maddenin uygulanmasında “ilgili işçi temsilcileri” deyimini, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 Tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir (158 sayılı Sözleşme, m.13/3).

## II. AB HUKUKU'NA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

### A. Genel Olarak

AB, üye ülkelerdeki koruyucu mevzuatın zayıflığını dikkate alarak, toplu işten çıkarmalara karşı AB düzeyinde hukuki koruma getirecek yasal düzenlemelere başvurmuştur. Bunlardan birisi 1975/129 sayılı “Toplu İşçi Çıkarmalarda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi” hakkındaki Yönerge’dir<sup>9</sup>. Diğeri de bu Yönerge’ye 1992 yılında 75/129/EEC sayılı Yönerge’ye ilaveler yapan 92/56/EEC<sup>10</sup> sayılı Yönerge’dir. 1975 ve 1992 tarihli bu iki yönergenin birleştirilmesi için ise 1998 yılında 98/59/EC sayılı Yönerge kabul edilmiştir<sup>11</sup>.

98/59/EC sayılı Yönerge, 75/129/EEC ve 92/56/EEC sayılı yönergeleri yürürlükten kaldırmıştır<sup>12</sup>.

### B. 20 Temmuz 1998 tarihli Toplu İşten Çıkarmalarla İlgili Üye Devletler Mevzuatının Yaklaştırılmasına İlişkin 98/59/EC sayılı Yönerge

Üye Devletler Mevzuatının Yaklaştırılmasına İlişkin 98/59/EC sayılı Yönerge’nin 1. maddesine göre, *toplu işten çıkarma*; bir işverenin, bir veya birden çok nedenle ancak bireysel olarak işçinin şahsına dayanmayan nedenlerle, hizmet ilişkisine son vermesidir (m.1)<sup>13</sup>.

Yönerge’ye göre, toplu işten çıkarmanın uygulanmasında süre ve sayı bakımından

<sup>9</sup> BLANPAIN Roger, *European Labour Law*, 2003.s.612; BEYER, s.107; 75/129/EEC sayılı Yönergenin kabulünde etkili olan olay 1973 yılında yaşanmıştır. 1973’te Hollanda-Almanya sermayeli bir firma 5000 işçisini işten çıkarma kararı almıştır. Firmanın Ortak Pazar sınırları içinde birçok ülkede fabrikası bulunmaktadır. Firma işten çıkarmada kendisine en düşük maliyet yükleyen ve dolayısıyla mevzuatı işçileri en az koruyan toplu işten çıkarmaya gidince, 1974 yılında bu konuda AB’nin sosyal faaliyet programı çerçevesinde önlemler alması gerektiği kararlaştırılmış ve 1975 yılında, 75/129/EEC sayılı Yönerge kabul edilmiştir. AYDIN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.655.

<sup>10</sup> 92/56/EEC sayılı Yönerge, özellikle çok uluslu şirketlerin (merkezleri AB dışında olsa bile), AB sınırları içinde reorganizasyon sebebiyle uyguladığı toplu işten çıkarmaları kapsamına alarak (m.2/4) 75/129/EEC sayılı Yönerge döneminde yaşanan önemli bir eksikliği gidermiştir. AYDIN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.656.

<sup>11</sup> Council Directive No. 98/59/EC, 1998 O.J. 225, 16; Bu Yönerge, 75/129/EEC ve 92/56/EEC numaralı Yönergelerin genişletilmiş şeklidir.

<sup>12</sup> Bkz. COLUCCI Michele, “Legal Regulation of Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in The European Union And In Italy”, *Comp.Labour Law&Pol’y Journal*, Vol:22:539, 2005, s.540; 92/56/EEC sayılı Yönerge, birçok açıdan sadece toplu işten çıkarma sürecini düzenlemiş; işverenin fesih yetkisinin sınırlanmasına ilişkin maddi hükümlere ise girmemiştir. HAAHR J. Henrik, HANSEN E. Martin, ANDERSEN Tine, *Restructuring in Europe: The Anticipation of Negative Labour Market Effects*, 2007, s.55.

<sup>13</sup> 98/59/EC sayılı Yönerge, toplu işten çıkarmanın nedenlerine ilişkin olarak “bir veya birden çok neden” tabirini kullanırsa da, gerek ILO’nun 158 sayılı sözleşmesindeki vurgu, gerekse ulusal düzeydeki düzenlemeler toplu işten çıkarma kavramını ekonomik, teknolojik veya işletmenin yapısal gereklerine bağlı bir fesih işlemi olarak tanımlamaktadır. KAYA Pir Ali, “Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku’nda Toplu İşten Çıkarma”, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/27.pdf>, s.513, (E.T: 08.02.2008).

üye devletlere iki seçimlik yetki tanınmaktadır. Üye devletlerin tercihine göre toplu işten çıkarma 30 günlük bir süre içinde;

- a) mutataz olarak 20'den fazla ve 100 işçiden az işçi istihdam eden işyerlerinde en az 10,
- b) mutataz olarak en az 100 ve 300'den az işçi istihdam eden işyerlerinde işçi sayısının en az % 10'u oranında,
- c) mutataz olarak en az 300 işçi istihdam eden işyerlerinde en az 30 işçinin işten çıkarılması,

veya; ilgili işyerlerinde mutataz olarak istihdam edilen işçi sayısı ne olursa olsun, 90 günlük bir süre için en az 20 işçinin işten çıkarılması anlaşılır (m.1/1-a).

Yönerge'nin 1. maddesinin son fıkrasına göre, bir iş sözleşmesinin işçilere bağlı olmayan nedenlerle işveren tarafından bir veya daha fazla nedene bağlı olarak feshi, en az beş işten çıkarma bulunması halinde toplu işten çıkarma olarak nitelendirilecektir<sup>14</sup>.

98/59/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinde toplu işten çıkarmaya ilişkin yetkili makamlara bildirimde bulunulması, 4. maddesinde ise çıkarmanın hüküm doğurması için geçmesi gerekli süreler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir<sup>15</sup>. Yönerge'de kamu mercisine bildirilmiş olan projeye konu teşkil eden işten çıkarmaların, en erken, yazılı

ön bildirim konusunda bireysel hakları yöneten hükümlere dokunmaksızın 3. maddenin 1. fıkrasında öngörülen bildirim tarihinden 30 gün sonra hüküm ifade edeceği öngörülmüştür (m.4).

Yönerge'nin 3. maddesinin 1. fıkrasında sözü edilen bildirim; toplu işten çıkarma projesi ve 2. maddede öngörülen işçi temsilcilerine danışmalar, özellikle işten çıkarma nedenleri, çıkarılacak işçi sayısı, mutataz olarak istihdam edilen işçi sayısı ve işten çıkarmaların ne kadar bir süre için yapılacağı konusunda yararlı tüm bilgileri içermesi gerekmektedir (m.3).

## 2. TOPLU İŞTEN ÇIKARMANIN ÇALIŞANLARLA GÖRÜŞÜLMESİ

Toplu işten çıkarmada, işten çıkarmaya karar vermeden önce sağlıklı bir bilgilenme ve müzakere sürecinin yaşanmasını sağlamak için, bu şekilde işten çıkarmayı düzenleyen gerek uluslararası gerekse ulusal düzenlemelerde, işverene işçi temsilcilerine bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece işveren, işçi temsilcilerinin planlanan toplu işten çıkarmaya karşı yapıcı önerilerde bulunabilmeleri amacıyla gerekli bilgileri vermeli ve herhalde yazılı olarak çıkarmanın sebeplerini, işten çıkarılacak ve işyerinde çalışan toplam işçi sayısı

<sup>14</sup> Konu hakkında ayrıntılı bilgi ve Avrupa Adalet Divanı Kararları bakımından değerlendirme için bkz. ERDENK Erdem, "Avrupa Birliğinde Toplu İşçi Çıkarmaların Müktesebat ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 30. Yıl Armağanı, 2006-Ankara, s.384-390.

<sup>15</sup> Bkz. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.660; COLUCCI, s.540-541; KAYA, s.522 vd; JAMES, s.38-39.

sını ve işten çıkarmanın hangi süre içinde gerçekleştirileceğini bildirmelidir<sup>16</sup>. Bu sürecin toplu işten çıkarma öncesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yönergenin çalışanlara bilgi verme ve danışma sürecine ilişkin hükümlerinin işletilebilmesi için, işverenin toplu işten çıkarma için bir plan hazırlamış olması veya toplu işten çıkarmayı tasarlaması gerekmektedir.

Toplu işten çıkarma durumunda çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü hem 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde hem de 98/59/EC sayılı Yönerge'de ele alınmıştır.

### **I. 158 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ'NE GÖRE**

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 13. maddesinin (a) ve (b) fıkraları, sağlıklı bilgilendirme sürecini, toplu olarak iş ilişkisi sona erdirilecek işçi sayısının azaltılmasında akılcı bir çözüm şekli olarak düzenlemektedir.

Bundan dolayı Sözleşme'nin ilgili hükümleri işverene *“ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dâhil olmak üzere geçerli tüm bilgileri zamanında sağlar ve ilgili 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”* (m.13/1-a,b) demek suretiyle müzakere sürecine bağlı davranma sorumluluğunu yüklemektedir<sup>17</sup>.

158 sayılı Sözleşmenin “Yetkili makama bildirim” başlıklı 14. maddesine göre, işveren milli mevzuata ve uygulamaya uygun olarak, ekonomik sebeplere dayanarak yapmak istediği fesihleri, yazılı gerekçesini, feshe maruz kalacak işçi sayısı ve kategorisi ile uygulama periyodunu da içerecek bir şekilde yetkili otoriteye bildirmekle yükümlü tutulmuştur. İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle hizmet ilişkisine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirmek ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçelerini de ilave ederek bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgi vermekle hükümlüdür (m.14/1). İşveren yetkili makamı, bu maddenin 1. bendinde belirtilen son vermelerden, son verme işlemlerine başlanmadan ve ulusal mevzuatla belirlenecek asgari bir sü-

<sup>16</sup> Yönerge bilgi vermenin yanında bir uzlaşmaya varmak için, işçi temsilcilerine danışmada bulunulmasını da istemektedir. EYRENCİ Öner, “Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması”, *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri*, Ankara-1997, s.186.

<sup>17</sup> KAYA, s.518.

re öncesinden haberdar etmek zorundadır (m.14/2). Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, bu sözleşmenin 1. maddesinde öngörülen bildirim yükümlülüğünü belli bir sayı veya personel sayısının belli bir yüzdesi ile sınırlandırabileceklerdir (m.14/3).

Görüldüğü gibi, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde yer alan toplu işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler oldukça genel hükümler içermekte, üye ülke kanun koyucularına oldukça geniş bir hareket alanı bırakmaktadır<sup>18</sup>. Ancak konuya ilişkin 98/59/EC sayılı AB Yönergesi<sup>19</sup> daha ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.

## II. 98/59/EC SAYILI YÖNERGE'YE GÖRE

Toplu işten çıkarmaya ilişkin 98/59/EC sayılı Yönerge, toplu işten çıkarma sürecinde çalışanlara bilgi verme ve danışma sürecinin işletilmesine ilişkin düzenlemeler yapmıştır. Çalışanlar bilgi verme ve danışma sürecinin işletilmesi sayesinde yönetime katılma süreci içine de girmiş bulunmaktadır<sup>20</sup>. Bilgi verme ve danışma, işçi temsilcileri ile bir uzlaşmaya varmak için yapılmaktadır<sup>21</sup>. İşveren, fesih sebepleri ve diğer bilgiler yanında, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak ölçütler ve her türlü tazminatın hesaplanmasında kullanılan yöntemleri, yapıcı öneriler getirebilmelerini sağlamak amacıyla işçi temsilcilerine zamanında bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca 98/59/EC sayılı Yönerge ile işçi temsilcilerine danışma ve temsilcilerle gö-

rüşmeler yapma usullerinin benimsenmesi suretiyle, toplu işten çıkarmaları önleyici ya da sınırlayıcı olanaklar ile sonuçlarının hafifletilmesi imkânı hedeflenmiş bulunmaktadır (m.2).

### A. Konu Yönünden Kapsam

98/59/EC sayılı Yönerge, işverenin toplu işten çıkarmadan önce işçi temsilcileri<sup>22</sup> ile uzlaşmayı sağlamaya dönük ve aynı zamanda iyi zamanlanmış bir görüşmeyi öngörmektedir (m. 2/1). Bu müzakerenin amacı toplu işten çıkarılmasını önlemek, sınırlamak veya tenkisin sonuçlarını işçiler açısından hafifletmektir. Örneğin bu bağlamda, toplu işten çıkarmadan kaçınma ya da en azından sayıyı azaltma; bunun mümkün olmadığı durumlarda da toplu işten çı-

<sup>18</sup> AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.670.

<sup>19</sup> Doktrinde 98/59/EC sayılı Yönerge'nin uygulanmasına ilişkin olarak yöneltilen bir eleştiriye göre, işçiler lehine daha elverişli hükümler içeren ulusal mevzuatların aynı kalmaması ve her üye Devletin yönergeyi kendine göre okuyup yorumlaması nedeniyle 98/59/EC sayılı Yönerge etkisiz kalmıştır. Yönerge varolan çeşitliliği ortadan kaldırmış değildir ve çok uluslu şirketler de halen bu çeşitliliği kullanmaktadırlar. ERDENK, s.402.

<sup>20</sup> LÖWISH Manfred, "Job Safeguarding As an Object of The Rights on Information, Consultation and Co Determination in European and German Law", *Comp.Labour Law&Pol'y Journal*, Vol:26 (2006), s.371.

<sup>21</sup> 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 1/b hükmüne göre, işçi temsilcileri, üye ülke hukukları ve uygulamalarına göre temsilci olarak kabul edilen kimselerdir. COLUCCI, s.541; *In Case C-55/02, Judgement, 2004.10.12* (www.cruia.eu.int, ET: 10.01.2010).

<sup>22</sup> İşçi temsilcisi, üye ülke hukukları ve uygulamalarına göre temsilci kabul edilen kimselerdir (98/59, m.1/b).



karmanın yaratacağı sorunları çözme, çıkarılan işçileri başka işlere yerleştirme ya da eğitime konularının ele alınması gerekmektedir<sup>23</sup>.

İşveren işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, çalışan işçi sayısını, işçilerin ne zaman çıkarılacağını işçi temsilcilerine bildirmekle yükümlü tutulmuştur.

98/59/EC sayılı Yönerge'nin "*Bilgilendirme ve Danışma*" başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir işverenin işten çıkarmaları tasarlaması durumunda, uygun bir zamanda mutabakata varmak üzere işçi temsilcilerine danışması öngörülmüştür. Bu durum danışmanın oldukça güçlü bir şeklini ifade etmektedir. Danışma çıkarılan işçi sayısını azaltmayı veya toplu işten çıkarmadan kaçınmayı ifade edecek tüm yelpazeyi kapsayacak şekilde olmalıdır.

Sonuç olarak danışma ile en azından toplu işten çıkarmaları önleme veya en aza indirme ve özellikle çıkarılan işçileri yeniden sınıflandırma veya yeni koşullara uyarlanmalarına yardımcı olma gibi işten çıkarmaların sonuçlarını yumuşatma amacı güdülmektedir (m.2/2).

Üye devletler, ulusal yasalara ve/veya uygulamalara uygun olarak işçi temsilcilerinin uzmanlara başvurabilmelerini öngörebileceklerdir (m.2/3).

İşveren; işçi temsilcilerine yapıcı öneriler belirleme olanağı sağlamak üzere, uygun bir zamanda yapılan danışmalar sıra-

sında işçi temsilcilerine yararlı tüm bilgileri vermeyi,

her durumda;

- a) işten çıkarma projesinin nedenlerini,
  - b) çıkarılacak işçi sayısını ve gruplarını,
  - c) mutlak olarak istihdam edilen işçi sayısını ve gruplarını,
  - d) işten çıkarmaları ne kadar bir süre için tasarladığını,
  - e) ulusal yasaların ve uygulamaların işverene tanıdığı yetki ölçüsünde çıkarılacak işçilerin seçiminde tasarladığı kriterleri,
  - f) ulusal yasalara ve/veya uygulamalara göre belirlenen yöntem dışında işten çıkarmaya yönelik her nevi muhtemel ödenek için tasarladığı hesaplama yöntemini,
- yazılı olarak bildirmeye mecburdur (m.2/4).

## B. Kişiler Yönünden Kapsam

98/59/EC sayılı Yönerge, belirli bir süre veya belirli bir görev için yapılmış iş sözleşmeleri çerçevesinde, bu sözleşmelerin sona ermesinden veya uygulanmasından önce yapılan toplu işten çıkarmalara uygulanmayacaktır (m.1/2-a). Ancak sona erdirmenin belirlenen tarihten ya da işin bitiminden önce gerçekleşmesi durumlarında Yönerge'nin uygulanması söz konusu olabilecektir<sup>24</sup>. Öte yandan 98/59/EC sayılı Yöner-

<sup>23</sup> AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.659.

<sup>24</sup> AYDIN, "*Toplu İşçi Çıkarma*", s.658.

ge, yine aynı madde hükmüne göre, kamu idarelerinde istihdam edilen işçilere veya kamu hukuku kapsamına giren çalışmalara (veya bu kavramı veya eşdeğer kavramları tanımayan üye devletlerdeki işyerlerinde çalışanlara), denizlerde sefer yapan gemi mürettebatına (gemi adamlarına) uygulanmayacaktır (m.1/2-b,c). Yönerge'nin 1. maddesinin 2. fıkrasına göre getirilmiş bu düzenlemelerden işçi kavramının, kamu hukukuna göre yönetilen işletmeler ve deniz gemileri dışındaki işletmelerde ücret karşılığı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen kişi şeklinde anlaşılması gerekmektedir<sup>25</sup>.

### C. Yönerge Hükümlerinin İhlâli Durumunda Hakların Savunulması

Yönerge hükümlerine aykırı olarak toplu işten çıkarılması durumunda, uygulanacak yaptırımın niteliği önem taşımaktadır. Üye ülkelerde anılan hususta genel olarak ya işe iade ya da tazminat yükümlülüğü şeklinde iki yöntem uygulanmaktadır<sup>26</sup>. Yönerge bu konuda açık bir hüküm içermeyip, “Üye Devletlerin, yönergede öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla, işçi temsilcilerinin ve/veya işçilerin idari ve/veya hukuki usullerden yararlanmalarını” sağlamakla yükümlü olduğunu hükme bağlamıştır (m.6). Belirtelim ki yaptırım yönerge hükümlerinin ihlalini önlemeye yeterli ölçüde etkin, oranlı ve caydırıcı olmalıdır<sup>27</sup>.

Alman Hukuku'nda işveren idari bildirimde bulunmadan en az iki hafta önce işyeri konseyine bildirimde bulunmak ve işyeri konseyinin görüşünü, Çalışma Bürosuna yapacağı idari bildirimde eklemek zorunludur. Fesih bildirimleri Çalışma Bürosuna yapılacak bildirimden otuz gün sonra ve ancak büronun onayı ile hüküm doğuracak ve bildirim süreleri işlemeye başlayacaktır<sup>28</sup>. Öngörülen bu bildirim yükümlülüğüne uyulmamasının yaptırımı yasada düzenlenmemiş olsa da, Federal Mahkemenin bu konuda oluşan içtihadına göre, sözleşmesi feshedilen işçilerin her birinin yasaya aykırılık nedeniyle kendileri yönünden feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını dava yoluyla ileri sürebilmeleri mümkündür<sup>29</sup>. Böylece işçinin başvurması şartına bağlı olarak mahkemede feshin geçersizliği ileri sürülebilecektir<sup>30</sup>.

25 ERDENK, s.377.

26 ERDENK, s.401.

27 Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın (ATAD) verdiği bir kararda, ücretlinin hizmet sözleşmesinden veya sona ermesinden doğan çeşitli meblağların ödenmesini talep edebileceği varsayılarak, bu ödemelerle kısmi olarak karışan bir tazminatın, bir toplu işten çıkarma esnasında 75/129 (eski tarihli bir karar olduğu için önceki Yönerge'ye atıfta bulunmuş) sayılı Yönerge gereği işçi temsilcilerinin bilgilendirilmeleri ve danışılmalarına ilişkin yükümlülüklerine riayet etmeyen bir işveren için yeteri kadar caydırıcı addedilemeyeceğine hükmetmiştir. Bkz. ERDENK, s.401.

28 WEISS Manfred/SCHMİDT Marlene, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, 2008. s.135.

29 (URHANOĞLU) CENGİZ, *Toplu İşçi Çıkarma*, s.107.

30 (URHANOĞLU) CENGİZ, *Toplu İşçi Çıkarma*, s.107.

Fransız Hukuku'nda idarenin fesih prosedürüne uyulup uyulmadığını denetleme konusunda önemli görevleri bulunmaktadır. İşverenin ekonomik nedenle fesih için öngörülen prosedüre uymaması halinde mahkeme, feshi geçersiz sayarak, işvereni prosedüre uymaya mahkum edebilmektedir<sup>31</sup>. Feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanmaması veya planın yetersiz olması durumunda, mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine karar verebilmekte, işe iadeyi kabul etmeyen işveren ise işçinin 12 aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkum edilebilmektedir (Fransız İş Kanunu, L.122-4-4).

### III. AVRUPA BİRLİĞİNE ÜYE BAZI ÜLKELER BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

#### A. Almanya

Alman Hukukunda toplu işten çıkarma, işyeri gereklerine ve sosyal açıdan savunulabilir nedenlere dayanmalıdır. İşveren açısından teknik, organizasyon veya ekonomik tedbirlerle dahi işyerindeki mevcut durumda değişiklik yapmak imkânsız hale gelmişse ancak o zaman toplu işten çıkarma işyeri gereklerine dayandırılabilir<sup>32</sup>. Bu nedenlere dayalı olarak yapılacak fesih geçerli ve sosyal açıdan haklı fesih sayılır<sup>33</sup>.

Alman Hukukunda işveren 20-60 işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiden fazla; 60 ila 500 arası işçi çalıştırılan işyerlerinde sürekli olarak çalıştırılan işçilerin %10'unu veya 25 işçiden fazlasını; işyerinde sürekli olarak çalışan işçilerin sayısı 500'den fazla

ise en az 30 işçiyi 30 günlük bir zaman dilimi içinde işten çıkarırsa Çalışma Dairesi'ne<sup>34</sup> ve İşyeri Konseyine bir ay öncesinden bildirmek zorundadır<sup>35</sup>. Fesih bildirimleri Çalışma Dairesi'ne yapılacak bildirimden 30 gün sonra hüküm doğuracaktır<sup>36</sup>.

1951 tarihli Feshe Karşı Koruma Yasası'na (Act on The Protection Against Dismissal-*Kündigungsschutzgesetz*) göre işveren işçi çıkarmadan önce Çalışma Dairesine bilgi vermek zorundadır. Eğer işveren bu gerekliliğe uymaz ise toplu işten çıkarma geçersiz hale gelecektir<sup>37</sup>. Böylece bu uygu-

31 (URHANOĞLU) CENGİZ, *Toplu İşçi Çıkarma*, s.107.

32 STORRIE Donald, *Collective Dismissal in Belgium, France, Germany, Sweden and UK*, 2007, s.9.

33 Bkz. ÇELİK Nuri, "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:4, S:2, 1997, s.246.

34 Çalışma Dairesine tanınan bu yetkinin gerisinde bu tür bir erteleme ve geciktirme halinde toplu işten çıkarmanın etkilerinin ya da sayısının azaltılabileceği fikri yatmaktadır. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.662; Ancak Çalışma Dairesi, toplu işten çıkarma bağlamında belli bir rol oynar. Bununla birlikte o da sınırlı bir gücü ifade eder.

35 STORRIE, s.9; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), *İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları*, TİSK Yayın No: 231, Ankara-2003, s.84; WEİSS/SCHMİDT, s.136; ZACHERT Ulrich/RADNER Thomas, *The Evolution of Labour Law in The European Union: Country Report: Germany and Austria*, 2003, s.55; FRENCH Steve, "Information and Consultation Rights: a Re-Evolution of German Works Councils", *Federation News*, Vol:52, N:2, Autumn 2002, s.18.

36 WEİSS/SCHMİDT, s.138.

37 Bkz. WEİSS/SCHMİDT, s.138; Bkz. SEIFERT Achim/FUNKEN HOTZEL Elke, "Wrongful Dismissals in The Federal Republic of Germany", *Com.Labour Law&Pol'y Journal*, 2005, Vol:25 s.487.

lamaya maruz kalan her işçinin, toplu işten çıkarma işleminin hükümsüz kalması nedeniyle iş mahkemesine başvurması mümkündür<sup>38</sup>.

Alman Hukukunda, işveren toplu işten çıkarma kararından önce, gerek istihdam ofisine ve gerekse işyeri işçi konseyine yazılı olarak toplu işten çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, sürekli olarak çalıştırılan işçilerin sayısını, işten çıkarmaların hangi zaman dilimi içinde yapılacağını bildirmek zorundadır<sup>39</sup>. Bu konudaki bildirim yazılı olmalıdır<sup>40</sup>. Söz konusu bildirimde sosyal seçim kriterlerini belirtmek durumundadır<sup>41</sup>. İşveren, çıkarılacak işçilerin mesleklerini, ayrıca İşyeri Konseyi'ne yapılacak bildirimde, konseyi işyerinin ekonomik durumu hakkında bilgi sahibi yapacak bilgileri de içermesi gerekmektedir<sup>42</sup>. Böylece feshin son çare olması gereği, iş ilişkisinin sona erdirilmesi yerine daha hafif tedbirlerin alınması hususunda işveren ile işçi kesimi arasında uzlaşma yoluyla karar alınmasını sağlamaktadır<sup>43</sup>. Hemen belirtelim ki, İşyeri Konseyi'nin önerileri işvereni bağlayıcı nitelikte değildir<sup>44</sup>. Ancak işveren, idari bildirimde bulunmadan iki hafta önceden İşyeri Konseyi'ne başvurarak görüşünü almak zorundadır<sup>45</sup>. Ayrıca işten çıkarılacaklara ödenecek tazminat vb. tutarlarının ne olduğu gösterilmek zorundadır<sup>46</sup>.

İşverenin bildirim yükümlülüğünü ihlâl etmesi durumunda uygulanacak yaptırım konusunda Alman Hukukunda bir düzenle-

38 WEISS/SCHMİDT, s.138; SEIFERT/HÖTZEL, s.492.

39 WEISS, s.477 vd.; STORRIE, s.9.

40 WEISS/SCHMİDT, s.139.

41 19 Ekim 1998 tarihli bir kanunla daha önce fesih için kullanılması zorunlu olan üç tercih ölçütünü (kıdem, yaş, sadakat) uygulama koşulu kaldırılmış ve fesih tercihinde fesihle ilgili olabilecek tüm sosyal ölçütlerin kullanılabilirliği düzenlenmiştir. Kanun 10 Ocak 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.662; STORRIE, s.10; WEISS/SCHMİDT, s.139.

42 ENGİN Murat, "Toplu İşçi Çıkarma", *İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler*, İstanbul Barosu Yayınları, 2.b., İstanbul-2003, s.119.

43 ENGİN, s.119; TISK, *AB Uygulamaları*, s.84; STORRIE, s.10.

44 Çoğu işyerinde işyeri konseyi ile işveren isteğe bağlı olarak toplu işten çıkarmaya ilişkin bir sosyal plan hazırlamakta ve toplu işten çıkarmada uygulanan ölçütler, sonuçları ve ödemeler bu plana dahil edilmektedir. Konsey, işverenden ek bilgiler istemekte ve işveren bu bilgileri vermekle yükümlü tutulmaktadır. Görüşmeler sonucu tarafların bir anlaşmaya veya sosyal plana ulaşmaları zorunlu değildir. Salt görüşmelerin yapılması yeterli görülmektedir. Bu kurallara aykırılık toplu işten çıkarmanın geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Bu durumda işçilerin tazminat ve bireysel dava hakları bulunmaktadır. HEKİMLER Alpay, "Federal Almanya'da İş İlişkilerinin Sona Erdirilmesinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında Çalışma Konseylerine Tanınan Katılım Hakları", *Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (Mayıs-Ağustos), 2003 s.28; WEISS/SCHMİDT, s.139-140; STORRIE, s.10; FRENCH, s.19.

45 WEISS/SCHMİDT, s.140; Ancak işyeri konseyinin önerileri işvereni bağlayıcı değildir. ENGİN, s.119.

46 AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.662; İşveren aynı zamanda işyeri işçi kurulu ile de görüşerek, feshilerin işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmak amacıyla bir sosyal plan hazırlamak zorundadır. Bu plan bir işletme anlaşması niteliğindedir. Planda, ödenmesi öngörülen tazminat, işletmenin yükümlülükleri, uygulanacak yeniden yapılanmadan etkilenen işçilerin hakları yer almaktadır. WEISS/SCHMİDT, s.140.

me bulunmamaktadır. Federal Mahkeme içtihadına göre, her bir feshin hüküm ve sonuç doğurması, işçinin yasaya aykırılığı ile ri sürmemesi şartına bağlanmıştır<sup>47</sup>. Buna göre işçi, bildirim önellerinin sonunda herhangi bir itirazda bulunmadan, örneğin ibranameyi imzalayarak ya da çalışma belgesini alarak işyerinden ayrılırsa fesih kesin olarak geçerlilik kazanacaktır<sup>48</sup>.

### B. Fransa

Fransız Hukukunda toplu işten çıkarma, işletme gereklerine dayandırılmak durumundadır. Fesih işlemi, işverenin işyerinin gereklerine dayalı olarak sunmak durumunda olduğu sosyal planın taraflarca kabul görmesi şartına bağlı olarak hüküm doğurur<sup>49</sup>.

Fransız Hukukunda 30 gün içinde 10'dan fazla işçi çıkarmayı planlayan işveren, öncelikle işyeri konseyine, yoksa işçi temsilcilerine danışmak zorundadır. Sonrasında işveren tek tek her işçiyi görüşmeye çağırmak ve yerel çalışma ofisini kararı ile ilgili olarak bilgilendirmek mecburiyetindedir. Görüşmelerin başlamasından önce işverenin en az üç gün öncesinden, çalışanlara işçi azaltma niyetinin nedenleri, ekonomik ve sosyal sonuçları, iş sözleşmelerinin tipi ve çıkarılacak işçi sayısı, çıkarılacak işçi sayısını seçme kriterleri ve toplu işten çıkarma dönemine ilişkin bilgi vermesi gerekmektedir (Fransız İş Kanunu, L.321/4-1)<sup>50</sup>. Ayrıca en az 50 işçinin çalıştığı işletmelerde 30 günlük dönem içinde en az 10 işçi çıkarılıyor ise buna ilişkin sosyal planın

ayrıntıları konusunda da çalışanların bilgilendirilmesi önem arz etmektedir<sup>51</sup>. Bu bilgilendirmenin eksiksiz olması gerekmektedir<sup>52</sup>. İşveren bu bilgilendirme sonrası, toplu işten çıkarmaya gidebilecektir<sup>53</sup>.

İşveren görüşmeler sonrasında oluşan sosyal plan ve tüm görüşleri Çalışma İdaresine iletmek zorundadır. İdare tarafından yapılan incelemede plan eğer eksik ya da yetersiz bulunursa tamamlanması yoluna gidilecektir. Eğer işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemişse, işveren işten çıkartılacakların seçiminde kullanacağı ölçütleri işyeri konseyi veya işçi temsilcileri ile belirlemek zorundadır<sup>54</sup>.

<sup>47</sup> ENGİN, s.120.

<sup>48</sup> ENGİN, s.120.

<sup>49</sup> Böylece Fransız fesih hukukunun mihenk taşı oluşturulan gerçek ve ciddi sebep, objektif kriterlere dayandırılmış olur. Fransız hukukunda gerçek sebep, işverenin keyfiliğinden bağımsız olan, geçerliliği ortaya çıkmış, doğrulanmış, açık, belirgin ve objektif olan sebeptir. Ciddi sebep ise işletmenin, herhangi bir zarar görmeksizin çalışmasının devamını olanaksız kılacak derecede bir ağırlığa sahip olan ve feshi geçerli kılan sebep şeklinde ifade edilmektedir. ODAMAN, *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*, Kamu-İş, Ankara-2003, s.591-592; ENGİN, 118; STORRIE, s.8.

<sup>50</sup> STORRIE, s.8.

<sup>51</sup> STORRIE, s.9.

<sup>52</sup> TİSK, AB Uygulamaları, s.84;

<sup>53</sup> LAGASSE Pascale/FLICHY Hubert, *France, Employment Law in Europe*, Butterworths, 2001, s.379; TİSK, AB Uygulamaları, s.84.

<sup>54</sup> Belirtelim ki, bu süreç, işverenin iflas veya ödeme acizine düşmesi durumunda da geçerlidir. LAGASSE/FLICHY, s.379.

Toplu işten çıkarmada 10'dan fazla işçinin işine son veriliyor ve işyerinde 50'den fazla işçi çalışmakta ise, işverenin toplu işten çıkarmanın sonuçlarının giderilmesi ve çıkarılan işçilerin yeniden eğitilmesi ve benzeri hususları içeren bir sosyal plan<sup>55</sup> hazırlaması, bu planı hazırlarken de işyeri konseyi ya da işçi temsilcileri ile birlikte ortak çalışması gereklidir<sup>56</sup>.

İşveren yeterli derecede ayrıntılı bir sosyal plan hazırlamaz ve işçi temsilcilerine sunmaz ise, toplu işten çıkarma geçersizlik yaptırımı ile karşılaşabilecektir. Özellikle planın işten çıkarılan işçilerin işe yerleştirilmesine ilişkin bir bilgi içermemesi halinde, hâkim toplu işten çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verebilecektir<sup>57</sup>.

### C. İngiltere

İngiliz Hukukunda toplu işten çıkarmasının söz konusu olabilmesi için işverenin işyerini nakletmesi, işçinin çalıştığı işi ortadan kaldırması veya mevcut iş için daha az işçiye ihtiyaç duyması gerekir. Pazar kaybı, işyerinde yeni teknolojilerin uygulanması, işyeri organizasyonundaki değişiklik veya şirket birleştirmeleri gibi yeniden yapılanma ve örgütlenme sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlalığı gibi haller, toplu işten çıkarma için haklı neden olarak kabul edilmektedir<sup>58</sup>.

İngiliz Hukukunda feshin geçerli olabilmesi için işveren, bir işletmede 90 günlük bir zaman dilimi içinde 100'den fazla işçi çıkarıyorsa, 90 gün önceden; 30 günlük bir

zaman dilimi içinde en az 10 en fazla 99 işçi çıkarıyorsa 30 gün önceden yetkili makama bildirmek zorundadır<sup>59</sup>.

1992 tarihli Sendikalar ve Çalışma İlişkileri Yasasınının 188. maddesinde işverene,

*55 Plan genel olarak iki bölümdür. Birinci bölümde çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmeye yönelik tedbirler, yani ultima ratio ilkesi gereği feshleri engelleme tedbirleri yer alır. İkinci bölümde, işten çıkarılması zorunlu olan işçilerin yeniden işe yerleştirilmesine yönelik önlemler yer alır. Bu amaçla işveren işletme içinde veya dışında yeni iş alanlarının yaratılması, mesleki eğitim ve dönüşüm konularını içeren bir işe yerleştirme planını, sosyal plan içinde sunmak zorundadır. ENGİN, s.118.*

*56 Bkz. LAGASSE/FLICHY, s.380; AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.668; ENGİN, s.118; TISK, AB Uygulamaları, s.85.*

*57 Toplu işten çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verildiğinde buna bağlı olarak yapılan feshlerin durumu öğretide tartışma konusu olmuş, Fransız Yargıtay'ı 1997 tarihli bir kararıyla feshlerin dayanağı olan prosedürün geçersizliğine karar verildiğinde feshlerin tümünün de kendiliğinden geçersiz olacağına karar vermiştir. ENGİN, s.119; TUNCAY Can, "İş Güvencesi Yasası Ne Getiriyor", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1, Ankara, 2003, s.15; GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No:2004/010, Konferanslar Dizisi No:2004-09, İstanbul, 2004, s.126.*

*58 ALPAGUT Gülsevil, "İngiliz Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", İş Hukuku Dergisi, C:11, 1992, s.36.*

*59 HARDY Hardy, Labour Law in Great Britain: 3. Revised Edition Paperback – Mar 15, 2007, s.167; STORRIE Donald, Collective Dismissal in Belgium, France, Germany, Sweden and UK, 2007, s.12; WAUD Christopher Employment Law 1992, London, s.94; DESMOND Helen/ANTILL David, Employment Law, London-1998 s.383.*

toplu işten çıkarmada sendika temsilcileriyle müzakere etme sorumluluğu yüklenmektedir. İşveren, müzakerelere başlamadan önce, sendika temsilcilerine yazılı olarak, işgücü azaltımının nedenlerini, ihtiyaç fazlasına konu teşkil eden işçi sayısı ve niteliklerini, çıkarmadan etkileyecek işçi sayısını, işletmede istihdam edilen toplam işçi sayısını, iş ilişkisi sona erdirilecek işçilerin tespitinde önerilen yöntemi, işten çıkarma tazminatının hesaplanma metodunu ve fesihlerin yürürlüğe gireceği dönemi içeren bilgileri vermek zorundadır<sup>60</sup>.

Toplu işten çıkarma için, işverenin yetkili işçi sendikası ve temsilcisini bilgilendirme zorunluluğu söz konusudur<sup>61</sup>. Toplu işten çıkarılması sırasında danışma müessesesinin işletilmesi de oldukça önem arz etmektedir. İşçi çıkarma kararının uygulanmasından 30 veya 90 gün öncesinden danışma sürecinin işletilmesi mümkündür<sup>62</sup>.

Danışma süreci ağırlıklı olarak sendikalar aracılığı ile yürütülmektedir<sup>63</sup>. Bu durum özellikle haksız işten çıkarmanın varlığı nedeniyle tanınmış bulunmaktadır. Bu nedenle işverenin işçi çıkarmaktansa diğer seçenekler üzerinde çalışanlara danışması gerekmektedir<sup>64</sup>. Alternatif seçenekler özellikle erken emeklilik, işi bırakmaya gönüllü olanları çıkarma, alternatif istihdam, kısa süreli çalışma gibi uygulamalar olabilir. Çalışanlar ve onların temsilcileri de bu sürece dahil olmaktadır<sup>65</sup>. Böylece taraflar bilgi ve görüş alışverişi suretiyle karşılıklı olarak kabul edilebilir çözüm yöntemleri

üretmeye çalışırlar<sup>66</sup>. Bu süreç toplantılar ve detaylı tartışmalar içerebilir. Sonuç olarak danışma sürecinde yönetim ve çalışanlar arasında problemin karşılıklı olarak tartışılması ve çalışanların kendileri ile ilgili bu karar sürecine katılmaları sağlanmış olmaktadır<sup>67</sup>.

İşveren, yetkili sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmede, toplu işten çıkarmanın işçiler üzerindeki sonuçlarının hafifletilmesi hususunda sendika temsilcilerinin önereceği tedbirleri dikkate almak zorundadır<sup>68</sup>. Aksi halde yetkili sendika, işverenin gerek görüşme gerek fesih şartlarına uymadığından dolayı iş mahkemesine 3 işgünü içinde itirazda bulunabilir<sup>69</sup>. İtiraz mahkeme tarafından incelenmeden önce uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik teşkilatınca taraflar arasında çözüme bağlanabi-

60 STORRIE, s.12; TISK, AB Uygulamaları, s.84; DESMOND/ANTİLL, s.388.

61 ALPAGUT, s.36; TISK, AB Uygulamaları, s.84.

62 BOWERS John, *Employment Law*, London-1997, s.288; HALL Mark/EDWARDS Paul, "Reforming The Statutory Redundancy Consultation Procedure", *Industrial Law Journal*, Vol:28, No:4, (December 1999), s.302.

63 Bkz BOWERS, s.288; RIDEOUT Roger, *Rideout's Principles of Labour Law*, London-1989, s.195.

64 KIBLING Thomas/TAMARA Lewis, *Employment Law*, Great Britain-1996, s.104.

65 KIBLING/TAMARA, s.105; BOWERS, s.289.

66 RIDEOUT, s.201.

67 KIBLING/TAMARA, s.105.

68 ALPAGUT, s.37; HALL/EDWARDS, s.313.

69 HARDY, s.167; STORRIE, s.23.

lır. Mahkemenin itirazı yerinde bulması durumunda, görüşme sürecinin tamamlanması amacıyla fesih 30 ile 90 gün süreyle ertelenebilir. İşçilerin bu süre zarfındaki ücret ve diğer kanuni hakları saklıdır<sup>70</sup>. Ayrıca mahkeme işverenin bilgi verme ve danışma prosedürünü ihlâl ettiğine ilişkin başvuruyu kabul eder ise, işverenin ihlal edici davranışının boyutuna bağlı olarak bundan etkilenen her bir işçiye en çok 90 güne kadar “koruyucu tazminat” ödenmesine karar verilebilir<sup>71</sup>.

#### D. İtalya

İtalya’da 5 Mayıs 1965 tarihinde yapılan konfederasyonlar arası sözleşme uzun yıllar boyunca toplu işten çıkarma alanında endüstri sektörünün en büyük kaynağı olmuştur<sup>72</sup>. Bu anlaşma iş ilişkilerinin sonlandırılmasında işveren üzerinde denetim uygulanmasına ilişkin hükümler içermemekteydi<sup>73</sup>. Sonuç olarak, bu konuda anlaşma gereğince özel bir prosedür uygulanmakta, toplu işten çıkarmaya gidecek işverenin ilgili işçi teşkilatı ile toplu işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarını gidermeye yönelik en çok yirmi beş gün süren görüşmeler sonucu, eğer mümkün olursa bir anlaşmaya varması öngörülmektedir<sup>74</sup>.

Alanın tam anlamıyla düzenlenmesi 1991 yılında kabul edilen 223 sayılı kanun ile mümkün olabildiği<sup>75</sup>. Söz konusu kanuna göre, en az 15 işçi çalıştıran bir işletmeye ait aynı coğrafi bölge ve 120 günlük bir süre içinde aynı sebeple en az 5 işçinin

işine son verilmesi toplu işten çıkarma olarak kabul edilmektedir<sup>76</sup>.

223 sayılı kanun bir prosedür öngörmektedir. İşveren işten çıkarmadan önce işçilere yazılı olarak bilgi vermek zorunluluğu altındadır. Bu yazılı belgede işyeri sendika temsilcilerine, yoksa en güçlü işçi sendikasının şubesine;

- toplu işten çıkarma kararının nedenlerini,
- çıkartılacak işçi sayısını, pozisyonlarını ve mesleki profillerini,
- kararın uygulanma zamanını ve
- kararın sosyal sonuçlarına yönelik uyarlanılması gerekli çözümleri sunan bilgiler bulunmalıdır<sup>77</sup>.

Sendikaların yedi gün içinde yapacağı çağrı ile birlikte, taraflar bir araya gelip,

<sup>70</sup> STORRIE, s.23; KAYA, s.526.

<sup>71</sup> WAUD, s.96; DESMOND/ANTILL, s.401.

<sup>72</sup> WEISS, s.477.

<sup>73</sup> COLUCCI, s.573.

<sup>74</sup> COLUCCI, s.573.

<sup>75</sup> COLUCCI, s.573.

<sup>76</sup> AYDIN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.665.

<sup>77</sup> COLUCCI, s.573; Ayrıca işverenin bu belgeye çıkartmayı düşündüğü işçi başına 760 ? ile 1644 ? tutarındaki bedeli Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumuna ödediğine dair dekontu eklemek zorundadır. Bu tutar ülkede işten çıkarılan işçiler için uygulanan mobilite programına katkı niteliğini taşımaktadır. Bunun dışında işverenler en az bir yıl kademi olup toplu işten çıkarma kapsamında işten çıkarılanlara mobilite programına ödedikleri tutarın 9 katını ayrıca tazminat olarak ödemek zorundadırlar. Ancak bu tazminat sendikalarla anlaşarak altı kata indirilebilir. AYDIN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.665-666.



toplular işten çıkarmaya tabi olacak işçilerin başka yerlerde istihdamının mümkün olup olmayacağı, esnek çalışma gibi imkânlardan yararlanabilip yararlanamayacaklarını belirlemeye çalışacaklardır. Bu sürecin 45 gün içinde tamamlanması gerekmektedir<sup>78</sup>. Anlaşmazlık durumunda Çalışma İdaresi Müdürü taraflara son bir kez daha görüşme yapmalarını teklif eder. Bu ikinci aşama da 30 günü geçemez. Yani tüm prosedürün toplam 75 günde tamamlanması gerekir<sup>79</sup>.

Prosedür sonunda, anlaşma olsun olmasın işveren kararını uygulamakta serbesttir. Ancak toplu işten çıkarmada çıkarılacak işçilerin seçimi bakımından işçinin yaşı, evli olup olmadığı, çocuklarının varlığı, kıdem, teknik beceriler vb gibi durumların dikkate alınması gerekir. Aksi halde fesih geçersiz sayılabileceği gibi, işçinin işine iadesi ve tazminat gibi yaptırımlar da gündeme gelebilir<sup>80</sup>.

#### IV. TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN TOPLU İŞTEN ÇIKARMANIN ÇALIŞANLARLA GÖRÜŞÜLMESİ

##### A. Genel Olarak

İş sözleşmeleri genellikle bireysel fesih şeklinde sona erdirilmektedir. Fakat özellikle ekonomik nedenler, işletme veya işyeri gereklerinden dolayı maliyetin azaltılması amacıyla işverenler işçi çıkarma yolunu tercih etmektedirler<sup>81</sup>. Bu şekilde işten çıkarmalar genellikle topluca yapıldığı için bu işlemde ülkenin toplumsal ve siyasal düzeni de yakından etkilenmektedir. Bu

özelliği sebebiyle iş hukuku alanında toplu işten çıkarma bakımından, bireysel fesihler için kabul edilenden ayrı düzenlemeler kabul edilmektedir.

Toplu işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler daha az sayıda işçinin, daha az zarar görmesini; şayet fesih engellenemez veya kaçınılmaz ise feshe maruz kalanların korunmasını amaçlamaktadır<sup>82</sup>. Bu alanla ilgili koruyucu düzenlemelerden önemli bir kısmını da, toplu işten çıkarmaya maruz kalan işçilere işverenin toplu işten çıkarmanın sebeplerini, bundan etkilenecek işçi sayısını, işe son verme işlemlerinin gerçekleşeceği zaman dilimini bildirmesi oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu bildirimden işveren ile işçi temsilcileri arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işten çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının azaltılması gibi hususların müzakere edilmesi (İK, m.29/3,4), işçilerin toplu işten çıkarma süreci içerisinde bilgilendirilme ve danışılma haklarının varlığına ilişkin önem-

78 COLUCCI, s.573; TİSK, *AB Uygulamaları*, s.86.

79 COLUCCI, s.573.

80 COLUCCI, s.573; İtalyan Hukuku'nda toplu işten çıkarma son derece uzun ve bürokratik bir süreci ifade etmektedir. İşverenler tarafından ek yük olarak algılanan bu süreç, toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle aşılma-ya çalışılmaktadır. AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.667; TİSK, *AB Uygulamaları*, s.86.

81 EYRENCİ "Toplu İşçi Çıkarma", AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.653; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s.583; ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma" s.45 vd; SÜZEK, s.493.

82 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.583; AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.653.

li düzenlemeler arasında yer almaktadır. Başta ILO normları ve AB mevzuatında düzenlenen toplu işten çıkarma, Türk İş Hukukuna 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi ile girmiş bulunmaktadır<sup>83</sup>.

İK'nun 29. maddesinde düzenlenen *toplu işten çıkarma* genel olarak “İşverenin belli bir süre içinde belli sayıda işçinin iş sözleşmesini belli nedenlerle feshetmesi” şeklinde tanımlanabilir<sup>84</sup>.

Konuyu düzenleyen İK'nun 29. maddesi toplu işten çıkarmanın nedenlerini ele almıştır. Söz konusu hükme göre, “İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu” toplu işten çıkarma yoluna gidebilecektir (İK, m.29/1). Aynı hükümde, toplu işten çıkarmalar belirli bir usule bağlanmış ve ancak belli sayıda işçi çalıştıran işverenlerin, belli sayının altında kalmamak şartıyla ve belli süre içinde işçi çıkarmaları toplu işten çıkarma olarak kabul edilmiştir. Hükme göre, işverenin toplu işten çıkarma eğilimine girmesi durumunda, “...bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna...” bildirmesi gerekmektedir (İK, m.29/1).

Kanunun aradığı anlamda *toplu işten çıkarmadan* söz edilebilmesi için; “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 işçi-

nin, işine 17 inci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi...” gerekmektedir (İK, m.29/2).

Kanunda belirtilen asgari sayı olan ondan az işçinin çıkarılması, toplu işten çıkarma olarak kabul edilmeyecektir. Başka bir deyişle, toplu işten çıkarmadan söz edebilmek için işyerinde en az yirmi işçinin çalışması ve bir aylık süre içinde aynı anda veya farklı tarihlerde en az on işçinin işine İK'nun 17. maddesine göre son verilmesi gerekir<sup>85</sup>.

<sup>83</sup> Türk hukukunda toplu işten çıkarma, 1475 sayılı Eski İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Fakat 1975 yılında 1927 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramış ve 24. madde “İşten Çıkarmanın Sonucu” başlığıyla işçi çıkarmanın sonucunu düzenleyen bir madde haline gelmiştir. “İşten çıkarmanın sonucu” başlıklı 24. maddede, işverenlerce derhal fesihle (İK, m.17-1-III), bildirimli fesihle (İK, m.13) ya da işçi tarafından 16/III'e dayalı şekilde derhal fesihle iş ilişkisi sona erenlerin yerine 6 ay süre ile yeni işçi alma yasağı düzenlenmiş; işlerine son verilen işçi sayısı 10 veya daha fazla ise konunun 1 ay öncesinden İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiş idi. 1475 sayılı Kanun'un 24. maddesi 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve madde 98/59/EEC sayılı AB Yönergesi ve ILO'nun 158 sayılı sözleşmelerindeki ölçütler göz önüne alınarak “Toplu İşçi Çıkarma” başlığı ile yeniden düzenlenmiştir. AB Yönergesi, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi ve 4773 sayılı Kanundan sonraki değişiklikler dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesinde “Toplu İşçi Çıkarma” başlığı altında konu düzenlenmiştir. Bkz. AYDIN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.671.

<sup>84</sup> AKYİĞİT Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Ankara-2006 s.1223; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.584; ŞEN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.46.

<sup>85</sup> ŞEN, “Toplu İşçi Çıkarma”, s.48.

## B. Toplu İşten Çıkarmada Bilgilendirme ve Görüşme Yükümlülüğü

Toplu işten çıkarma durumunda işçilerin veya temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve bunlarla görüşülmesi yükümlülüğü, toplu işten çıkarmaya karar vermeden önce sağlıklı bir sürecin yaşanması için kabul edilmiştir<sup>86</sup>. Böylece akılcı çözüm şekli izlenmiş olacak ve işe son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçilerin sayısı ve grupları ve ilgili işçiler için işe son verme işlemlerini önlemek veya sayıyı azaltmak için alınabilecek önlemler ele alınmış olacak ve sonuç olarak toplu işten

çıkarmanın işçiler üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirilmiş olacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde de toplu işten çıkarma durumunda işverenlerin çalışanları bilgilendirme ve konuyu müzakere etme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

### 1. Bildirim Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Usul

İK'nun 29. maddesi, işverenin toplu işten çıkarma isteğini en az otuz gün önceden bir yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne, Türkiye İş Kurumu'na ve varsa işyeri sendika temsilcilerine<sup>87</sup> bildirmesinden

<sup>86</sup> ERDENK, s.395.

<sup>87</sup> 4857 sayılı İş Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, işyeri sendika temsilciliği dışında işyerinde işçi temsilciliği kurumuna yer vermemiştir. İşyeri düzeyinde sosyal diyalog ancak yetkili bir sendikanın varlığı halinde mümkün olabilmektedir. Ülkemizde sendikalaşma oranının düşük kalması ve yetki işlemlerinin karmaşıklığı, işyeri sendika temsilciliği yoluyla sosyal diyalogu son derece sınırlandırmaktadır. KORAY Meryem/ÇELİK Aziz, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Sendikası AB'ye Uyum Serisi*, 2007, s.469-470; Bu duruma son vermek için 2002 yılında 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Eski İş Kanunu'nda yapılan değişiklik neticesinde geçici bir madde eklenmişti. Eski Kanunda 4773 sayılı Kanunla değişik 24. madde, işçi temsilcilerine de bilgi verilmesini öngörüyordu. İşçi temsilcilerine 29. maddede yer verilmiştir. Yeni Kanunun işçi temsilciliğini kaldırması, endüstriyel demokrasi örneği olan bir kuruma son verilmiş olması bakımından doğru karşılanmamıştır. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.585; Söz konusu madde hükmüne göre, "İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar" denilmiştir. Bu hüküm işyeri düzeyinde sosyal diyalog açısından önemli bir adımdır. Ancak sendikaların karşı çıkması nedeniyle yasalaşamamıştır. İşçi temsilciliği, sendikal örgütlenmenin önünde bir engel olarak görülmüştür. Uygulamada işverenlerin işçi temsilcisi aracılığı ile işyerine sendikanın girmesini engellemesi kaçınılmaz olarak algılanmıştır. Mevzuatımızda yer alan, işçi sendikasının yetki alması ve toplu iş sözleşmesi akdetmesi halinde sendika temsilcisi tayin etme hakkının devamı öngörülmüştür. Bkz. TÜRK-İŞ, *Olağan Genel Kurul Raporu*, Ankara-2003, s.257; Taslağın Dokuzuncu Bölümünün ilk düzenlemesi olan "İşçi Temsilcileri" başlıklı 113. maddede, temsilcilerin en az on işçinin çalıştığı yerlerde iki yılda bir yapılacak seçimlerle belirleneceği ve kendi işyerlerinde sendikalı işyerlerinde işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini yapacakları düzenlenmişti. TINAR Mustafa Yaşar, "Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı", *Mercek*, Temmuz-2003, s.77 vd; Böylece, iş Kanunu, işçi temsilciliğini kaldırarak sendikal örgütlenmenin bulunmadığı işyerlerinde mevcut bir endüstriyel demokrasi ve işçinin yönetime katılması örneklerinin uygulanmasından mahrum kalınmıştır. Ayrıntı için bkz. DEMİR Fevzi, *Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1.Cilt*, Ankara-2006, s.397.

söz etmiştir (İK, m.29/1). Bildirimde, toplu işten çıkarmanın sebepleri ve bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları<sup>88</sup> ile işe son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Türkiye İş Kurumuna bildirim amacı, Kurumun durumdan zamanında haberdar edilerek, kendisine verilen mesleki rehabilitasyon, işe yerleştirme ve işsizlik sigortası ödemeleri için hazırlık yapmasını sağlamaktır<sup>89</sup>.

Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu'na kendilerine yapılan toplu işten çıkarma bildirim ile birlikte fesih gerekçelerinin incelenmesi yönünde herhangi bir görev verilmemiştir. Bu hükmü, toplu işten çıkarıldığı halde iş müfettişleri tarafından yapılacak herhangi bir denetimde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmadığı tespit edildiğinde, ceza hükümlerinin uygulanacağına bir ifadesi olarak görmek gerekir.

İşverenin çıkaracağı işçilere karşı yönelteceği bildirimli veya peşin ödemeli fesih

bildirimi, ancak toplu işten çıkarma isteğinin Bölge Müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır (İK, m.29/5)<sup>90</sup>. Fesih bildirimleri, Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğuracağı için, işveren fesih tarihini, bildirim yapıldığı tarihe en az otuz gün eklemek suretiyle tespit edebilecektir<sup>91</sup>. Otuz günlük süre, bildirimden sonraki otuzuncu günün sonunda dolacaktır. Anılan bildirim yapılmamışsa, fesih gerçekleşmeyecek, bildirim süreleri işlemeyecektir<sup>92</sup>. Yani işverence İK, m.17'ye göre yapılacak fesihlerde uyulması gerekli (2, 4, 6, 8 haftalık) *fesih bildirim süreleri*, Bölge Müdürlüğüne otuz gün önceden yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, otuz günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Ancak düzenlemenin amacının ya daha az işçi çıkarılmasını veyahut da çıkarılan işçilerin bu işlemde daha az zarar görmesini sağlamak olduğuna göre (İK, m.29/4), kanunun tanıdığı 30 günlük süre içinde bu amacın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği şüp-

<sup>88</sup> İşçi grubu, işyerinde çalışan kişilerin, işyeri organizasyonu içinde çalıştıkları bölümlere ve/veya unvanlara ve/veya meslek gruplarına ve/veya iş değerlendirme sisteminin uygulandığı iş gruplarına göre ayrımdır. Örneğin iş organizasyonu içinde yer alan üretim bölümü, satış bölümü gibi bölümlerde çalışanlar ya da üretim bölümünde çalışan kaynakçılar gibi. *MESS, Akıllı Kitap, E/006*.

<sup>89</sup> ENGİN, s.117.

<sup>90</sup> Ör: 50 işçinin çalıştığı bir işyerinde 29. maddedeki nedenlerle 1 Mart 2005 ile 1 Nisan 2005 tarihleri arasında en az on işçinin işine bildirimli olarak son verilecekse, işverenin durumu ilgili yerlere 1 Mart 2005 tarihinden en az 30 gün önce yani 28 Ocak 2005 tarihi itibarıyla bildirmesi gerekecektir. ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.48.

<sup>91</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.57.

<sup>92</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.57.

he arz eder niteliktedir<sup>93</sup>. Bu nedenle fesih bildirimimin işçi temsilcileriyle görüşme yapıldıktan ve buna ilişkin belge düzenlendikten sonra gerçekleştirilmesi daha yerinde olurdu<sup>94</sup>.

## 2. İşyeri Sendika Temsilcileri İle Görüşme Yükümlülüğü ve Buna İlişkin Usul

İK'na göre işveren yetkili makamlara yapılacak bildirimlerden sonra, işyeri sendika temsilcileri ile toplu işten çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının ve çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin azaltılması konularını kapsayan bir görüşme yapmakla da yükümlüdür (İK, m.29/4). Süreç, işveren tarafından Bölge Müdürlüğüne bildirim yapıldığı andan itibaren işlemeye başlayacaktır<sup>95</sup>.

İşçilerden bir kısmının aynı işyerinde başka bir bölüme yerleştirilmesi veya aynı işverene ait olan ve işçi ihtiyacı bulunan

başka bir işyerine nakli ya da işçi grupları arasında hangi işçinin çıkarılacağına tespiti gözü önünde bulundurulacak yaş veya emeklilik gibi hususların hangilerinin dikkate alınacağı gibi konularda görüşmeler gerçekleştirilebilecektir<sup>96</sup>. İşyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşme bir defa ile sınırlı değildir. Gerekiyorsa birden fazla görüşme gerçekleştirilebilir<sup>97</sup>. Görüşmelerin toplu işten çıkarmanın biteceği tarihe kadar tamamlanması gerekir. Bu görüşmelerin amacına ulaşabilmesi, işyeri sendika temsilcisinin önerilerinin doyuruculuğuna ve işverenin anlayışına bağlıdır<sup>98</sup>.

Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (m.29/IV, c.2). Toplantıdan bir kararın çıkma zorunluluğu yoktur. Görüşmeler bir *bilgi verme ve danışma toplantısı* niteliği taşır<sup>99</sup>. Dolayısıyla düzenlenecek belgenin bir nüshasının Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi ve-

<sup>93</sup> Kanundaki bu düzenleme, temsilcilerle yapılan görüşmeleri daha baştan anlamsızlaştırmakta ve görüşmelerin bir formaliteden ibaret olduğu izlenimini uyandırmaktadır. Bunun yerine temsilcilerle yapılan görüşmelerden sonra üzerinde mutabık kalınan kesinleşmiş fesih bildirimlerinin Bölge Müdürlüğüne ve İŞKUR'a gönderilmesi ve ve otuz gün sonra kesinleşmiş fesih bildiriminin hüküm doğurmaya başlaması daha isabetli olurdu. Bkz. DEMİR Fevzi, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 3.b., İzmir-2003 s.136; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.586; ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.52; ENGİN, s.69; AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.674.

<sup>94</sup> EYRENCİ, "Toplu İşçi Çıkarma", s.557.

<sup>95</sup> URHANOĞLU (CENGİZ), *Toplu İşçi Çıkarma*, s.134.

<sup>96</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.51;

<sup>97</sup> AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.675; ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.52; AKYIĞIT, s.1224.

<sup>98</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.52.

<sup>99</sup> AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.675; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul-2004, s. s.145; ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.52.

ya yetkili makama verilmesi gibi bir zorunluluk da bulunmamaktadır<sup>100</sup>. Görüşmelerin otuz gün içinde bitirilememesi halinde, kesinleşmiş fesih bildirimleri hüküm doğurmaya başlayacaktır<sup>101</sup>.

### C. İşverenin Bilgilendirme ve Görüşme Yükümlülüğüne Aykırı Davranması

Toplu işten çıkarma sürecinde, işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirimde bulunması ve işyeri sendika temsilcilerine yönelik bilgilendirme yükümlülüklerini yerine getirmiş olması gerekmektedir.

İK'nun toplu işten çıkarmaya ilişkin 29. maddesinde belirtilen yükümlülüklerle aykırı hareket eden *işveren veya işveren vekiline* idari para cezası verilebileceği hükme bağlanmış olmakla birlikte (m.100); Kanunda *hukuki* bir yaptırıma açıkça yer verilmemiştir. Öğretide özellikle hukuki yaptırımlar bakımından, toplu işten çıkarmaya ilişkin prosedüre aykırılığın durumu, feshin disiplin kurulu kararına bağlanmış olduğu

durumlarda *haklı nedenlerle feshin* disiplin kurulundan geçirilmesine benzetilmekte ve soruna bu bakış açısından çözüm üretilmeye çalışılmaktadır<sup>102</sup>. Zira disiplin kurulu prosedürüne uyulmaması, haklı fesih nedeni olsa bile feshi haksız duruma getirmektedir<sup>103</sup>. Toplu işten çıkarma prosedürüne aykırılıkta da durum buna benzetilmektedir<sup>104</sup>.

Türk İş Hukuku öğretisinde *hukuki yaptırım* olarak ileri sürülen diğer bir durum da, "... toplu işten çıkarma halinde bölge müdürlüğüne 30 gün önceden bildirimde bulunmayan işverenin cezai yaptırımının yanı sıra, maddede öngörülen "... ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri ..." söz konusu olsa dahi, ihbar tazminatının yanı sıra ayrıca 30 günlük ücret tutarını da ödemek zorunda olmasıdır<sup>105</sup>.

Öğretide diğer bir görüş göre de, İK'nun 100. maddesinde, 29. madde hükümlerine aykırı olarak (yani, bildirim ve danışma yükümlülüklerini yerine getirmeden) toplu işten çıkaran işveren veya işveren vekiline iş-

<sup>100</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.52; Halbuki 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin 3. fıkrasında, işçi temsilcileriyle anlaşmaya varılan hususlara ilişkin bilgileri içeren belgenin en az bir nüshasının, yetkili makama verilmesi öngörülmektedir; Sorun ATAD kararlarında da dile getirilmiştir. In Case C-382/92, In Case 383/92, bkz. COLUCCI, s.541.

<sup>101</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.52; ENGİN, s.69.

<sup>102</sup> ENGİN, s.71.

<sup>103</sup> ENGİN, s.71; Y9HD, 07.07.2005, E.2004/33956, K.2005/24045, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/4, s.189.

<sup>104</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.67.

<sup>105</sup> Bkz. EKMEKÇİ Ömer, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul-2001, s.58. Karş. EYRENCİ Öner, "Karar İncelemesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/1, s.98, yazar toplu işten çıkarma prosedürüne aykırılık halinde genel hükümlere göre bir geçersizlik ve buna bağlı olarak işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğünü kabul etmektedir; s.560-561.

ten çıkardığı her işçi için 200 milyon lira para cezası öngörüldüğü; buradan hareketle, bildirim yükümlülüğüne uymamanın ayrıca hukuki bir yaptırımının olmayacağı sonucuna varmanın, yasanın amacına aykırı olduğu ifade edilmiştir<sup>106</sup>. Zira bu yorum, toplu işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemeyi tamamen etkisiz bırakacak dar bir yorum şeklidir<sup>107</sup>.

Yargıtay verdiği bir kararında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesindeki prosedüre uymamanın yani önceden yetkili kurumlara bilgi vermeme ve sendika ile görüşmemenin yaptırımının feshi geçersiz kılmak olmadığını, buna ilişkin aykırılığın İK, m.100'de idari para cezası olarak öngörüldüğünü ifade etmiş<sup>108</sup> dolayısıyla toplu işten çıkarma kuralına uymamanın, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmayacağı sonucuna ulaşmıştır<sup>109</sup>.

Toplu işten çıkarmanın söz konusu olduğu hallerde fesih ekonomik, teknolojik, ya-

pısal ve benzeri nedenlerle ortaya çıkmakta ve geçerli nedene dayandırılmaktadır. Ancak yasa, geçerli nedenin varlığıyla yetinmeyerek, bireysel anlamda işçilerin ve genel anlamda toplumun menfaatlerini koruma yönünden işten çıkarmanın belirli bir prosedüre uygun yapılmasını aramaktadır.

Toplu işten çıkarma sırasında, bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işten çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler arasında olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınmaktadır. Bu durumun işçinin yararına olduğu inkâr edilemez. Bu nedenle söz konusu prosedüre aykırılığa idari para cezası ile yetinerek *hukuki bir yaptırım* uygulamamak, toplu işten çıkarma prosedürünün etkisizleşmesine neden olacak ve bu işlemi bireysel fesih olgusuna indirgeyecektir<sup>110</sup>. Zira bu durumda para cezası ödemeyi göze alan bir

**106** EYRENCİ, "İnceleme", s.98.

**107** EYRENCİ, "İnceleme", s.98; ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.67-68; AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.679-680; ENGİN, s.71.

**108** Y9HD, 29.01.2007, E.2006/29843, K.2007/1029, Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, (Kasım-2007, Şubat-2008), s.133 vd; Kararın incelemesi için bkz. (URHANOĞLU) CENGİZ İstar, "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Ayrılığın Yaptırımı", TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21, S: 2-3, (Kasım 2007-Şubat-2008), s.137; Yargıtay daha önceki bir tarihli kararında, 4773 sayılı Kanun ile değişik 1475 sayılı Kanununun 24. maddesine ilişkin olarak verdiği bir ka-rarda, bölge çalışma müdürlüğüne bildirimde bulunulmamış olması halinde fesih işleminin hüküm doğurmadığını, bildirimde bulunmamanın hukuki sonucunun "feshin hüküm doğurma-ması" (feshin hükümsüzlüğü) olduğunu açıkça ifade etmiştir. Y9HD., 23.10.2003, E.2003/18090, K.2003/17878, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Ocak-Şubat-Mart, 2004, s. 188-190.

**109** (URHANOĞLU) CENGİZ, Toplu İşçi Çıkarma, s.102 vd.

**110** EYRENCİ, "İnceleme", s.99.

işveren İK. m.29 hükmüne uymamayı tercih edebilecektir<sup>111</sup>. Aynı zamanda kanun koyucunun hükmün ihdası sırasında güttüğü amaca aykırılığı gündeme getireceğinden ve işçinin aleyhine olacağından, toplu işten çıkarma sırasında bildirim yükümlülüklerine uyulmamasının *hukuki yaptırıma* bağlanmaması kanaatimizce de yerinde değildir.

O halde, işverenin İK'nun 29. maddesinde öngörülen işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve konuyu müzakere etme yükümlülüğüne uymaması halinde işçiler *feshin geçersizliğini* ileri sürebilmelidir<sup>112</sup>. Buna göre toplu işten çıkarmaya ilişkin 29. madde hükmünde öngörülmemiş olsa da, toplu işten çıkarmada işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunulmaması ve müzakere ve danışma prosedürünün işletilmemesi durumunda, toplu işten çıkarmadan etkilenen her bir işçinin feshin geçersizliğini ileri sürebilmesi ve bu süre içerisinde işçilik haklarını isteyebilmesi gerekir<sup>113</sup>.

Öte yandan belirtmek gerekirse, işvere-

nin toplu işten çıkarma prosedürüne aykırı hareket etmiş olması, toplu işten çıkarmayı, kişisel işçi çıkarma şekline dönüştürmez. Nitekim bu konuda Yargıtay'ın verdiği bir karara göre salt toplu işten çıkarma prosedürüne uyulmaması toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürmez ve dolayısıyla davacı yararına kişisel çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaz<sup>114</sup>.

#### D. Mevzuatın Uyum Sorunu ve Değerlendirme

İş sözleşmelerinin feshinde uyulacak prosedür ILO'nun "*Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi*" ile düzenlenmiştir. 158 sayılı Sözleşme'nin başlığından da anlaşılacağı üzere, sadece toplu fesihler de değil, bireysel fesihlerde de işçilerin bilgilendirilmesi gerekecektir. Ancak, Türk İş Hukukunda bireysel fesihlerde işe son verme durumunda bilgi verme ve danışmaya ilişkin prosedürün uygulanmasına dair işçinin bilgilendirilme

<sup>111</sup> AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.685.

<sup>112</sup> ŞEN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.68; 158 sayılı Sözleşme hukuki yaptırım konusunda bir düzenleme getirmemiştir. Ancak 98/59 sayılı Yönergenin 6. maddesinde, üye devletlerin, yönerge ile getirilen yükümlülüklerle uyulmasını sağlamak üzere, işçi temsilcileri veya işçiler için idari veya yargısal başvuru yolları öngöreceklere belirtilmiştir; Zaten fesih bildirimleri işverenin toplu işten çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur kuralı da hukuki yaptırımı kendi içinde taşımaktadır. SÜZEK, s.558.

<sup>113</sup> Belirtelim ki, bildirim yükümlülüğüne uymamanın ayrıca hukuki bir yaptırımın olamayacağı sonucuna varmak, yasanın amacına aykırı olduğu gibi, toplu işten çıkarmaya ilişkin yasal düzenlemeyi tamamen etkisiz bırakacak dar bir yorum şeklindedir. EYRENCİ, "İnceleme", s.98.

<sup>114</sup> Y9HD, 29.03.2005, E.2004/15859, K.2005/10829, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:2, S:8, (2005), sz.1758-1760.



hakkına ilişkin düzenlemelere gidilmemiştir. Fakat İK'nun iş sözleşmesinin sona ermesi konusunda getirdiği düzenlemelerin, özellikle *iş güvencesi* sistemi içerisinde değerlendirilen işçiler açısından önem arz ettiğini belirtmek gerekir. Gerek işçinin davranışları veya yetersizliği gerek işletme ve işin gereklerinden dolayı işverence başvuru fesih süreci içerisinde, fesih nedeni konusunda işçinin bilgilendirilmesi (m.19) ve şayet gerekiyorsa işçi yönünden doğrudan fesih yoluna gitmeyip, yaptığı iş ile ilgili bir bilgilendirilme ve eğitim sürecinden geçirilmesi yani feshe son çare olarak bakılması gerekmektedir.

Ancak iş güvencesi dışında kalan işçiler açısından bu uygulama söz konusu değildir. Yani hiçbir sebep göstermeksizin ve hiçbir bilgi vermeksizin güvence dışında kalan işçilerin sözleşmeleri feshedilebilecektir. Bu konuda 158 sayılı Sözleşmeye uygun hareket edilerek bireysel fesih olarak değerlendirilebilecek durumlarda da iş sözleşmesinin işverence özellikle ekonomik, teknolojik, yapısal veya işletme ve işin gereklerinden dolayı önelli olarak sona erdirilmesi durumunda işçilerin bilgilendirilmesine ve sürecin müzakere edilmesine imkân tanılabildi.

İK'nun *toplu işten çıkarmaya* ilişkin düzenlemesinin de, 98/59/EC sayılı AB Yönergesi ve 158 sayılı ILO sözleşmesinin 13. maddesinde öngörülen düzenlemelerle tam uyum içinde olduğu söylenemez. 98/59/EC sayılı Yönerge, işverenlerin toplu işten çı-

karma sırasında izlemeleri gereken sürece değinmiştir<sup>15</sup>.

98/59/EC sayılı Yönergeye göre, işverenin toplu işten çıkarmaya gitmeden önce durumu işçi temsilcilerine ve aynı zamanda yetkili kamu makamlarına bildirerek görüşmelere başlaması ve bu görüşmelerin bitmesinin ardından toplu işten çıkarma planına ve görüşmelere ilişkin gelişmelerle birlikte tüm bilgileri yetkili *kamu makamına* bildirmesi ve bu ikinci bildirimden itibaren 30 günlük sürenin işlemeye başlaması söz konusudur. (98/59/EC, m.4). İK, m.29 hükmüne göre ise işveren *ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işin veya işyerinin gereği olarak toplu işten çıkarmak istediğinde* durumu en az 30 gün *önceden* ilgili Bölge Müdürlüğü ile İŞKUR'a ve o işyerindeki işyeri sendika temsilcisine *yazılı* olarak bildirmek zorundadır. 98/59/EC sayılı Yönerge, toplu işten çıkarma sürecinde işverenin öncelikle işçi temsilcileri ile görüşme yapma zorunluluğunu ön plana çıkarmış ve bu görüşmelerin sonuçlanmasının ardından toplu işten çıkarma talebinin yetkili kamu makamlarına bildirilmesi ve bu bildirimden itibaren de 30 günlük sürenin işlemeye başlamasını öngörmüştür.

İK'nun 29. maddesi ise, işverenin öncelikle toplu işten çıkarma isteğini yetkili kamu makamlarına bildirmesini istemiş ve tüm işçiler açısından fesih bildirimlerinin

115 AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.682.

Bölge Çalışma Müdürlüğüne toplu işten çıkarma isteğinin bildirilmesinden 30 gün sonra hüküm doğuracağını hükme bağlamıştır (İK, m.29/5). Belirtilen 30 günlük süre bekleme süresi olarak kabul edilmiş ve toplu işten çıkarmanın sebep ve sonuçlarının taraflarca yeniden müzakere edilmesi ve işçinin süreç hakkında bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. Taraflar belirtilen otuz günlük süre içinde müzakereleri tamamlamak durumundadırlar.

Mevzuatımızda toplu işten çıkarmada bilgilendirme ve görüşme yükümlülüğü sadece sendikalı işyerlerine özgülenmiştir. Yani müzakereler sadece *sendika temsilcilerinin* bulunduğu işyerlerinde yapılabilecektir. Belirtelim ki hüküm bu haliyle, hem sosyal diyalog hem işçilerin yönetime katılması hem hükmün amacı ve hem de örnek alınan uluslararası belgelere ve özellikle 158 sayılı ILO sözleşmesi m.13/3'e aykırılık teşkil etmektedir<sup>116</sup>. Toplu işten çıkarmada yönetime katılmanın sadece işyeri sendika temsilcileri ile sınırlanması, işyeri sendika temsilcilerinin toplu iş sözleşmesi uygulanmayan işyerlerinde atanamaması nedeniyle, söz konusu işyerlerinde yönetime katılma hakkının kullanılamaması sonucunu doğuracaktır<sup>117</sup>.

İK'nun 29. maddesinin düzenlemesi, gerek sürecin işleyişi, gerek işçi temsilcisi ile görüşme yapılması imkânından yoksun bir durum ortaya koyduğu için uluslararası belgelere aykırı düşmektedir. Bu nedenle yapılacak bir kanun değişikliği ile, işyeri sendi-

ka temsilcilerinin olmadığı işyerlerinde, işverenlere en azından<sup>118</sup> o işkolundaki en güçlü işçi sendikası temsilcileriyle görüşme zorunluluğunun getirilmesi, uluslararası belgelere uyum sağlama açısından düşünülebilecek bir çözümdür<sup>119</sup>. Ancak asıl önemli olanı 4857 sayılı İş Kanunu tasarısında yer alan fakat TBMM'nde kabul edilmeyen işçi temsilciliği kurumuna yer verilmesi en uygun adım olacaktır. Ancak bu düzenleme işçi sendikalarının karşı çıkması nedeniyle yasalaşamamıştır.

Ayrıca, İK m.29 gereğince işverenin yaptığı bildirimde, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılan ölçütler ve tazminatların hesaplanmasında kullanılacak yöntemlerin bildirilmesi aranmamaktadır. Bu nedenle işçi temsilcilerinin yeterince bilgi-

<sup>116</sup> ENGİN, s.117-118; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.146.

<sup>117</sup> ALP Mustafa, "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:6, S:1, 2004, s.20.


<sup>118</sup> Yani işçi temsilciliği kurumu sendikal örgütlenmenin önünde bir engel olarak görülmüştür. Sonuçta endüstriyel demokrasi ve işçinin yönetime katılması örneklerinin uygulanmasından mahrum kalmıştır. DEMİR, *Sorularla İş Hukuku*, s.397.

<sup>119</sup> AYDIN, "Toplu İşçi Çıkarma", s.675; DEMİR, *Bireysel İş Hukuku*, s.397; 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı Kanunda yapılan değişiklikte bildirim ve müzakerede işyeri sendika temsilcileri veya işçi temsilcilerinin muhatap alınacağı öngörülerek 158 sayılı Sözleşme ile uygunluk sağlanmıştı. AKYİĞİT, s.1224; Öğretide işyeri sendika temsilcisi bulunmayan işyerlerinde bildirim işyerinde işçilerin görebileceği şekilde ilan edilebileceği de savunulmaktadır. UÇUM Mehmet, *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, İstanbul-2003, s.174.

lendirildiği söylenemez. Ayrıca 98/59/EC sayılı Yönerge'nin 6. maddesine göre, işverenlerin bu Yönerge'de öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranması halinde uygulanacak idari ve adli usullere ilişkin hükümlerin iç hukukta yer alması beklenmektedir. 4857 sayılı Kanun, toplu işten çıkarma prosedürüne aykırılık durumunda uygulanacak cezai yaptırımları düzenlenmiş ancak hukuki yaptırımlara yer vermemiştir.

Öte yandan Yönergenin, belirli bir süre veya belirli bir görev için yapılmış iş sözleşmeleri çerçevesinde, bu sözleşmelerin sona ermesinden veya uygulanmasından önce yapılan toplu işten çıkarmalara uygulanmayacağı (m.1/2) belirtilmiştir. İK'nun 29. maddesinde düzenlenen toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümlerin ancak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından geçerli olduğunu belirtmek gerekir. Çünkü Kanun 29. maddesinin 2. fıkrasında "...işçinin işine 17 inci madde uyarınca...son verilmesi..."nden söz etmektedir. Yani belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların, sözleşmenin süresinden önce işten çıkarılmaları halinde toplu işten çıkarma ko-

nusundaki düzenlemelere tâbi olacaklarına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır<sup>120</sup>.

Nihayet önemle belirtelim ki, işyerinin tamamen kapatılması durumunda, işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüğünün öngörülmemiş olması da İK m.29 açısından bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>121</sup>. Gerçekten de bir işyerini serbestçe açabilen işverenin, dilediği zaman işyerini kapatabileceği ve kapatırken de kural olarak herhangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmadığı ortadadır. Halbuki toplu işten çıkarmada işçilerin ve genel toplum menfaatlerinin korunması ihtiyacı, işyerinin kapatılmasında daha belirgindir. Bu bakımdan sürekli kapatma halinde bilgilendirme ve danışma prosedürünün öngörülmesi gerekmektedir. 

<sup>120</sup> Bkz. TİSK, *Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye*, TİSK Yayın No: 268, Ankara-2006, s.11.

<sup>121</sup> Bkz. GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", *İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul-2001*, s.48 ; ENGİN, s.69.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2006). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*. 1. Cilt. Ankara
- Alp, M. (2004). Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C:6, S:1, 1-42
- Alpagut, G. (2001). Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması. *İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul. 79-117
- Aydın, U. (2005). Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukuku'nda Toplu İşçi Çıkarma. A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul. 653-688
- Beyer, A. (2006). *Collective Labour Rights and European Influences in The United Kingdom and Germany*. Universtiy of Stirling
- Blanpain, R. (2008). *European Labour Law*. Kluwer Law International BV. The Netherlands
- Bogg, L. A. (2006). Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm: Voluntarism in the UK. *Report to the XVII<sup>th</sup> International Congress of Comparative Law*.1-21
- Bowers, J. (1997). *Employment Law*. London
- Collins, H. (2006). Flexibility and Stability of Expectations in The Contract of Employment. *Socio-Economic Review*. Number: 1, Volume: 4, 139-153
- Colucci, M. (2005). Legal Regulation of Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in The European Union And In Italy. *Comp.Labour Law&Pol'y Journal*. Vol:22, 539-584
- Çelik, N. (1997). İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. C:4, S:2, 235-270
- Demir, F. (2003). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir
- Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1.Cilt. Ankara
- Desmond, H.Antill D. (1998). *Employment Law*. London
- Ekmekçi, Ö. (2001). *Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları
- Engin, M. (2003). Toplu İşçi Çıkarma. *İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 73-93
- Erdenk, E. (2006). Avrupa Birliğinde 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. 371-407

Eyrenci, Ö. (2005). Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar. A. *Can TUNCAY'a Armağan*. İstanbul. 549-563 (Toplu İşçi Çıkarma)

Eyrenci, Ö. (1997). Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması. *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri*. Ankara. 183-198

Eyrenci, Ö. (2004). Karar İncelemesi. *Çalışma ve Toplum*, S:1, 97-100

Eyrenci, Ö. Taşkent S. Ulucan D. (2004). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayınevi

French, S. (2002). Information and Consultation Rights: A Re-Evolution of German Works Councils. *Federation News*. Vol:52, N:2

Güzel, A. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları. Genel Yayın Sıra No:2004/010, Konferanslar Dizisi No:2004-09, 15-145

Güzel, A. (2001). İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi. İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001 Temmuz Toplantısı. İstanbul, 19-49

Hall, M. Edwards P. (1999). Reforming The Statutory Redundancy Consultation Procedure. *Industrial Law Journal*. Vol:28, No:4, 299-318

Hardy, S. (2007). *Labour Law in Great Britain*. Kluwer Law International BV, The Netherlands

Hekimler, A. (2003). Federal Almanya'da İş İlişkilerinin Sona Erdirilmesinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında Çalışma Konseylerine Tanınan Katılım Hakları. *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:18, S:2-3, 23-35

James, P. (1994). Worker Representation and Consultation, The Impact of European Requirements. *Employee Relations*. Vol: 16, No. 7, 35-50

Kaya, P.A. (2006). Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku'nda Toplu İşten Çıkarma. *Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*. 511-533.

Kibling, T. Tamara, L. (1996). *Employment Law*. Great Britain

Koray, M. Çelik A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*. Belediye-İş Sendikası AB'ye Uyum Serisi

Lagasse, P. Flichy H. (2001). *France, Employment Law in Europe*. Butterworths

Löwisch, M. (2006). Job Safeguarding As an Object of The Rights on Information, Consultation and Co-Determination in European and German Law. *Comp. Labour Law & Pol'y Journal*. Vol:26. 371-380

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Yayınevi

- Odaman, S. (2003). *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*. Ankara: Kamu-İş
- Rideout, R. (1989). *Rideout's Principles of Labour Law*. London-1989
- Storrie, D. (2007). *Collective Dismissal in Belgium, France, Germany, Sweden and UK*. 08 Şubat 2008 tarihinde <http://www.mire-restructuring.eu/docs/Collect.redundancies%20EN.pdf> adresinden erişildi
- Seifert, A.Funken H. E. (2005). Wrongful Dismissals in The Federal Republic of Germany. *Com.Labour Law&Pol'y Journal*. Vol:25. 487-518
- Süzek, S. (2008). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Şen, M. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*. Ankara: TÜHİS, Yayın No: 41
- Şen, M. (2005). Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık. *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. C:19, S:4, 45-72 (Toplu İşçi Çıkarma)
- Tınar, M. Y. (2003). Endüstriyel Demokrasinin Kaçan Fırsatı. *Mercek*
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2003). *İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları*. Ankara: TİSK Yayın No: 231
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), (2006). *Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye*. Ankara TİSK Yayın No: 268
- Türk-İş, (2003). *Olağan Genel Kurul Raporu*. Ankara
- Tuncay, C. (2003). İş Güvencesi Yasası Ne Getiriyor. *Çimento İşveren Dergisi*. Cilt: 17, Sayı: 1, 3-18
- Uçum, M. (2003). *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*. İstanbul
- Urhanoglu, Cengiz İ. (2008). Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı. *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. C:21, S: 2-3, 133-141
- Urhanoglu, Cengiz İ. (2009). *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*. Ankara: Turhan Kitabevi
- Waud C. (1992). *Employment Law*. London
- Weiss, M. (2007). Convergence and/or Divergence in Labour Law Systems?: European Perspective. *Comp. Labour Law&Poly Journal*. Vol:28. 469-486
- Weiss, M.Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International BV. The Netherlands
- Zachert, U.Radner T. (2003). *The Evolution of Labour Law in The European Union: Country Report: Germany and Austria*. European Commission Employment and Social Affairs Directorate