

İŞ KANUNU UYARINCA İŞYERİNDEN TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA USULÜ/PROSEDÜRÜ

1. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAVRAMI VE TOPLU ÇIKARMA SAYILAN HALLER

İşverenin belli süre içinde belli sayıda işçinin iş sözleşmesini feshetmesi anlamına gelen toplu işçi çıkarma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde düzenlenmiştir.

Toplu işçi çıkarma, usule / prosedüre bağlanmış yasal bir düzenlemedir.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesine göre; "İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu işyerinde çalışan işçi sayısı: a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Toplu çıkarma ile ilgili yasal düzenlemede; işletme değil, işyeri esas alınmıştır.

Bu nedenle, aynı işverenin birden fazla işyeri olsa da yalnızca işletme, işyeri ve işin gerekleri sebebiyle işten çıkarılan işçilerin çalıştığı işyeri ve bu işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınacaktır.

Şube işyerlerinin bağımsız bir işyeri olarak örgütlenmiş olması halinde ise; kanuni düzenleme uyarınca ayrı bir işyeri olarak toplu işçi çıkarma durumu incelenecektir.¹

İşverenin toplu işçi çıkarma prosedürüne uyma zorunluluğu için işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin işletme, işyeri ve işin gereklerine dayanması ve söz konusu maddede belirtilen oranlarda ve bir aylık süre içinde önelli/sürelili fesih yoluyla işyerinden işçi çıkartılması gerekmektedir.

Yukarıdaki sebepler dışında işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılan fesihler; yukarıda öngörülen sayıda da olsa toplu işçi çıkarma olarak sayılmaz.²

Ayrıca istifa ya da ikale ile iş sözleşmesi sona eren veyahut haklı nedenle işten çıkarılan işçilerin sayısı da toplu işçi çıkarma sayılıp sayılmama açısından dikkate alınmayacaktır.³

Toplu işçi çıkışıyla ilgili bildirim yükümlülüğü yerine getirildikten sonra bir ay içinde aynı veya farklı tarihlerde belli sayıdaki işçilerin işten çıkartılması zorunludur.

Ne kadar işçi çıkartıldığında bunun toplu işçi çıkarma sayılacağı işyeri bazlı olarak ve İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan işyerinde çalışan işçi sayıları ile toplu işten çıkarılacak işçi sayıları dikkate alınarak hesaplanacaktır.

Toplu işçi çıkarma için işyerindeki çalışan işçi sayısı en az 20 olmalıdır.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi uyarınca işyerinde çalışan toplam işçi sayıları aralığına göre belirlenmiş "en az işçi sayısından" daha az sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilemez.



¹ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 13. Basım, sayfa 295

² N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34. Bası, sayfa 710

³ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34. Bası, sayfa 711

Toplu çıkışta işyerinde çalışan toplam işçi sayısının belirlenmesinde iş sözleşmelerinin belirli, belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesi olmasının bir farkı bulunmamaktadır.

Buradaki toplam işçi sayısına hukuken o işyerinin işçileri katılır. Yoksa ödünç alınan/ geçici işçi yahut işçi niteliği taşımayan personel katılmaz.

2. TOPLU İŞÇİ ÇIKIŞININ KURUMLARA VE SENDİKA TEMSİLCİSİNE BİLDİRİMİ

Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

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

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır.

Görüşmenin bir defa olması gerekmez. İhtiyaca göre defalarca yapılması mümkündür. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.⁴

Toplu iş sözleşmesi ve işçi sendikası bulunmayan işyerlerinde işyeri sendika temsilcisi de bulunmayacağından işverenin bu konuda bildirim yükümlüğü bulunmayacaktır.

3. FESİH BİLDİRİMLERİNİN HÜKÜM DOĞURDUĞU ZAMAN

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin beşinci fıkrası uyarınca fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur.

Fesih bildiriminin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü evrak girişine kayıt tarihi 30 günlük sürenin başlangıç tarihi olarak kabul edilir.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirim toplu işçi çıkışına ilişkin fesih açıklamasından sonra yapılmış ise bu durumda önellere ancak toplu işçi çıkışı bildiriminden sonra işlemeye başlayacaktır.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne toplu işçi çıkışı bildirim yapıldıktan 30 gün sonra her bir işçinin ihbar öneli süreleri işyerindeki kıdemine göre ayrı ayrı süreler olarak işlemeye başlar.

İşten çıkarmanın, İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca iş sözleşmelerinin işverence öneli/bildirimli feshi veya peşin parayla feshi yoluyla gerçekleşmesi gerekir.⁵

4. TOPLUCA ÇIKARILAN İŞÇİLERİN YENİDEN İŞE ALINMA ZORUNLULUĞU

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin 6 ncı fıkrası uyarınca, işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırarak zorundadır.



⁴ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncelleniş 13.Basım, sayfa 294

⁵ A. g. e., sayfa 294

Doktrinde, söz konusu düzenleme uyarınca eski işçinin günün koşullarına göre işe alınması gerektiği, eski işçiyi korumak isteyen bir düzenlemenin onu yeni işe alınan işçiyle bir tutmasının beklenemeyeceği, aksi takdirde düzenlemenin fazla bir anlamı kalmayacağı ve işverene bu yolu kötüye kullanarak işçilerin ücretlerini düşürme olanağı da sağlamış olacağı ileri sürülmektedir.⁶

Yasal düzenlemede işveren tarafından işe çağrının nasıl yapılacağı belirtilmediğinden, doktrinde bu çağrının İş Kanunu'nun 109 uncu maddesi uyarınca yazılı yapılması gerektiği savunulmaktadır.⁷

Söz konusu yasal düzenleme uyarınca, 6 aylık süreden sonra aynı işler için işçi alımında topluca çıkarılanların önceliği bulunmamaktadır.

İş Kanunu'nun 7 nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca ise toplu işçi çıkarımı tarihinden itibaren 8 ay içinde toplu işçi çıkarmanın yaşandığı işyerinde çalıştırılmak üzere geçici işçi almak da yasaktır.

5. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HÜKÜMLERİNİN UYGULANMAYACAĞI HALLER

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin yedinci fıkrası uyarınca, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin altıncı fıkrası uyarınca ise işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmek zorundadır.

Niteliği itibariyle belirli süreli işlerde işçilerle kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erme tarihinde iş bitimi nedeniyle yapılan toplu işçi çıkışları da 29 uncu madde kapsamında toplu işçi çıkışı olarak değerlendirilemez ve ilgili yasal prosedüre tabi tutulamaz.

6. TOPLU İŞÇİ ÇIKIŞI PROSEDÜRÜNE UYULMAMASININ YAPTIRIMI

İşyerinden toplu halde işçi çıkartılmasında İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde yer alan koşullara uyulmaması işçi çıkartılmasını geçersiz hale getirmez.

Bu durumda işverenlik hakkında İş Kanunu'nun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işten çıkardığı her işçi için aynı Kanunun 100 üncü maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır.

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

Toplu işçi çıkarmalarda da iş güvencesi kapsamındaki işçilere İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin yukarıda belirtilen hükümleri aynen uygulanır.



⁶ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Bası, sayfa 714

⁷ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncelleniş 13.Basım, sayfa 296

Yargıtaya göre, geçerli sebebe dayanarak yapılan fesihlerde işçiye yazılı fesih bildirim yapılması şartını öngören 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19 uncu maddesi işyerinden toplu işçi çıkarmada uygulanmaz.⁸

Yine Yüksek Mahkeme konuyla ilgili olarak; "...Toplu işçi çıkarma yöntemi geçerli sebeple veya feshin geçerliliği ile ilgili bir durum değildir. Dolayısıyla bu yöntem aykırı davranılması feshi geçersiz kılmaz. Bu yöntem aykırı davranılmasının yaptırımı idari para cezasıdır..." şeklinde hüküm kurmuştur.⁹

Ancak İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin birinci ve altıncı fıkraları uyarınca toplu işçi çıkarımını gerektiren olgular mevcut ise böylesi bir olgu fesih için geçerli sayılır ve iş güvencesi hükümleri işlemez.¹⁰

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isverenim.com



⁸ Y.22.HD.20.06.2017, E.2017/ 33944, K.2017/14895

⁹ Y.22.HD.27.06.2016, E.2016/12378, K.2016/19443

¹⁰ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncelleniş 13.Basım, sayfa 294