

**Karar İncelemesi:****TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA PROSEDÜRÜNE  
AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI**

Arş. Gör. İftar CENGİZ (URHANOĞLU)\*

**(T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E: 2006/29843, K: 2007/1029, T: 29.01.2007)**

**DAVA:** Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesindeki prosedüre uymamanın, bir başka anlatımla önceden kurumlara bilgi vermeme ve sendika ile görüşmemenin yaptırımı feshin geçersizliği olarak öngörülmüş değildir. Bu maddedeki yükümlülüğe uymamanın yaptırımı olarak aynı yasanın 100. maddesinde yer alan idari para cezası öngörülmüştür. Kısaca toplu işten çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz. Mahkemece bu gerekçe ile istemin kabul edilmesi hatalı ise de, davalı işveren işletmeden kaynaklanan geçerli nedenle iş sözleşmesini feshettiğini savunmasına ve bu konuda delil sunmasına rağmen, kayıtlara göre yeni işçi alımı yaptığı, fesih işlemi ile çelişen uygulamalara girdiği, feshin son çare olması ilkesine uymadığı anlaşılmakla, sonuç itibari ile doğru olan kararın bu gerekçe ile **ONANMASINA**, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 29.01.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**KARARIN İNCELENMESİ****1. Giriş**

Uyuşmazlığa konu olayda, davalı işverenin İş Kanunu m.29' da yer alan prosedüre aykırı davranması ve önceden kurumlara bilgi verme ve sendika ile görüşme yükümlülüklerini yerine getirmeksizin toplu işçi çıkarma yoluna başvurması üzerine, toplu işçi çıkarma kapsamında iş sözleşmesi feshedilen işçi tarafından dava

(\*)Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Görevlisi (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı)

açılmış, davacı işçi iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

İlk derece mahkemesi, davacı işçinin istemini, önceden kurumlara bilgi verme ve sendika ile görüşme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi gerekçesi ile kabul etmiş ve feshin geçersizliğine karar vermiştir.

Yargıtay ise, 4857 sayılı İş Kanunu' nun 29. maddesindeki prosedüre uymamanın yaptırımının, feshin geçersizliği olmadığını, bu maddedeki yükümlülüğe uymamanın yaptırımı olarak aynı yasanın 100. maddesinde yer alan idari para cezasının öngörüldüğünü belirtmiştir. Yargıtay' a göre; toplu işten çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz. İlk derece mahkemesinin bu gerekçe ile istemi kabul etmesi hatalıdır.

Ancak davalı işveren, işletmeden kaynaklanan geçerli nedenle iş sözleşmesini feshettiği yönünde savunma yapmış olmasına ve bu konuda delil sunmasına rağmen, kayıtlara göre yeni işçi alımı yapmış, bu suretle fesih işlemi ile çelişen uygulamalara girmiş ve feshin son çare olması ilkesine uymamıştır. Yargıtay, bu gerekçe ile ilk derece mahkemesinin verdiği kararı onamıştır.

## 2. Hukuki Sorun

Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık konusunun, m.29' un düzenlemesi gereği, işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunmamış olması ve işverenin diğer yükümlülüklerine aykırı davranması olmak üzere iki farklı şekilde ele alınıp alınamayacağı meselesinin kanaatimizce burada öncelikle tartışılması ve açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer sorun ise, toplu işçi çıkarma kapsamındaki hukuka uygun münferit feshlerin, salt toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık nedeniyle geçersiz hale gelip gelmeyeceğidir.

Ayrıca, toplu işçi çıkarma yoluna başvuran bir işverenin, feshin son çare olması ilkesine uymak zorunda olup olmadığı meselesi de açıklığa kavuşturulmalıdır.

## 3. Değerlendirme

4857 sayılı İş Kanunu, toplu işçi çıkarmak isteyen işverenler açısından bazı yükümlülükler öngörmektedir. Buna göre, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır. Söz konusu bildirimlerin yapılmasından sonra işveren, gerek toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılacak işçilerin sayısının azaltılması gerekse toplu işçi çıkarmaların önlenmesi amacıyla, işyeri sendika temsil-

cileriyle görüşmeler yapacaktır. Bu bağlamda, toplu işçi çıkarma usulüne aykırılık konusunun, m.29' un düzenlemesi gereği, işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunmamış olması ve işverenin diğer yükümlülüklerine aykırı davranması olmak üzere iki farklı şekilde ele alınması mümkündür<sup>1</sup>.

İş Kanunu m.29 hükmüne göre, toplu işçi çıkarma kapsamında usulüne uygun olarak yapılmış fesih bildirimleri, iş güvencesinden yararlansın veya yararlanmasın, tüm işçiler için Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimden otuz gün sonra hüküm doğurur<sup>2</sup>. İşveren tarafından gerçekleştirilen fesih bildirimlerinin madde hükmünde açıkça belirtilmiş olan otuz günlük süre dolmadan hüküm doğurması mümkün değildir. İş Kanununun 29. maddesinde yer alan ve fesih bildirimlerinin hüküm doğurması şeklinde ifade edilen durumu, Kanunun lafzına bağlı kalarak gerçek anlamıyla "hükümsüzlük" ve hiç hüküm doğurmama şeklinde yorumlamamız mümkün olduğu gibi, "hukuka aykırılık" şeklinde tezahür eden bir geçersizlik hali olarak yorumlamamız da mümkündür.

Kanunun lafzına bağlı kalarak geçersizliğin, "hükümsüzlük" yani hiç hüküm doğurmama şeklinde yorumlanması durumunda, fesih hiç yapılmamış kabul edilecektir. Hükümsüzlük halinde, geçersizlikten farklı olarak hukuken sözleşmeyi sona erdiren bir fesih bulunmamaktadır<sup>3</sup>. Zira İş Kanunu m.29, sözkonusu düzenlemeyi yaparken iş güvencesinin kapsamında olan veya olmayan işçiler açısından herhangi bir ayırım yapmadığı için, hükümsüzlük, iş güvencesi hükümlerinin kapsamında olsun veya olmasın tüm işçiler için sözkonusu olacaktır. Böyle bir durumla karşılaşan işçi için artık tek yol, feshin hüküm doğurmadığına dair bir tespit davası açmaktır. Burada bir geçersizlik hali olmadığı için, iş güvencesinden yararlanan işçilerin işe iade davası açabilmeleri de sözkonusu olamaz. Zira ortada bir fesih bulunmamaktadır. Tespit davası sonucunda işçinin talebi haklı görülür ve feshin hüküm doğurmadığına karar verilirse, artık işveren açısından temerrüt sözkonusu olur ve alacaklının temerrüdü hükümlerine göre de, işçi çalışmadığı süreler için ücretini ve diğer işçilik haklarını talep edebilir. Çünkü iş sözleşmesi sona ermemiştir<sup>4</sup>. O halde sözkonusu görüş uyarınca, işverenin, toplu işçi

<sup>1</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. Baskı, Şubat 2005, Ankara, s.605.

<sup>2</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, s.605-606.

<sup>3</sup>bkz. aynı yönde KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Aralık 2004, s.193-194.

<sup>4</sup>Öğretide, kanun koyucunun Bölge Müdürlüğüne bildirim hususunu düzenlerken, toplu işçi çıkarmada sözkonusu hususa etkin bir rol vermek istediği ve bu bildirimde bulunulmaması halinde, feshin geçerlilik kazanması için gereken otuz günlük sürenin işlemeye başlamayacağı için feshin de hüküm doğurmayaacağı ve bildirim sürelerinin de işlemeye başlamayacağı yönünde görüş belirtilmiştir. Bu konu ile ilgili görüşler için bkz. ŞEN, Murat, "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık", TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Cilt: 19, Mayıs 2005, Sayı: 4, s.56 ; ULUCAN, Devrim, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Se-

çıkarma kapsamında gösterilen fesihler için Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması halinde, işçilere yöneltilen bireysel fesih bildirimlerinin de hüküm doğurmayacağı kabul edilmesi durumunda, işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmemiş kabul edilecektir. Zira İş Kanunu m.29' a göre, fesih bildirimlerinin hüküm doğurması için toplu işçi çıkarma isteğinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesinden itibaren otuz gün geçmesi gerekir. Burada feshin geçersizliği değil, hükümsüzlüğü sözkonusudur.

Ancak, Özel Hukukta, feshin hüküm doğurmadığı haller açıkça düzenlenmiştir. Örneğin, işçinin işe iadesini düzenleyen hükümlere göre, geçersiz olan fesih işçinin işverene müracaatı ile hükümsüz hale gelmektedir. Bu bağlamda İş Kanununun 29. maddesinde yer alan "hüküm doğurur" ifadesini bütünüyle lâfzî olarak değerlendirmek hatalı olur. İşverenin, sadece usulü bir hükme uymadığı için hükümsüzlük yaptırımına tabi tutulması çok ağırdır ve iş güvencesi hükümlerine aykırılık durumunda öngörülmüş bulunan yaptırımlardan bile daha ağır bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Zira iş güvencesinde sözkonusu olan hükümsüzlük hali sadece iş güvencesinin kapsamında olan işçiler açısından sözkonusu olabileceken, toplu işçi çıkarma kapsamında iş sözleşmesi feshedilen işçiler açısından kanun koyucu böyle bir ayırım yapmadığı için, iş güvencesinden yararlınsın veya yararlanmasın, toplu işçi çıkarmanın kapsamındaki tüm işçiler açısından sözkonusu olacaktır. Kaldı ki, İş Kanunu m.21/ V' e göre; sözkonusu hükümsüzlük işçinin müracaatı ile mümkün olmaktadır. Burada böyle bir müracaat dahi aranmaksızın işvereni hükümsüzlük yaptırımıyla karşı karşıya bırakmak yerinde olmayacaktır.

Buna karşılık "hükümsüzlüğü", hukuka aykırılık olarak değerlendirmemiz durumunda, ortada hukuken bir fesih vardır ve hukuka aykırılığın neticesi olarak da toplu işçi çıkarmanın usulüne aykırılığın yaptırımına tabi olur. Bu durumda işveren açısından idari para cezası yaptırımı uygulanır.

mineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.46 ; DEMİR, Fevzi, "4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yeni İlkeleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", MESS, Mercek, Temmuz 2003, Yıl: 8, s.87 ; DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, Eylül 2003, İzmir, s.136, 138 ; ENGİN, Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, 1. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ekim 2003, İstanbul, s.117 ; ENGİN, Murat, "Toplu İşçi Çıkarma", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.69 ; UÇUM, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Ş., İstanbul 2003, s.174 ; EKMEKÇİ, Ömer, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Taslağının Değerlendirilmesi", Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2001, s.58 ; EKMEKÇİ, Ömer, "26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine", Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), 25-29 Haziran 2003, Çeşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s.95 ; EYRENCİ, Öner, "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", A.Can Tuncay' a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.558 ; TAŞKENT, Savaş, "İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi", Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), 25-29 Haziran 2003, Çeşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s.131, 145-146 ; AYDIN, Ufuk, "Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma", A. Can TUNCAY' a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.676 ; KILIÇOĞLU, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005, s.203 ; UÇUM, s.174.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında, toplu işçi çıkarma kapsamında gerçekleştirilen hukuka uygun münferit fesihlerin, salt Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirim yükümlülüğüne (toplu işçi çıkarma usulüne) aykırılık nedeniyle hukuken geçersiz kabul edilmeyeceği söylenebilir. Böyle bir durumda, gerçekleştirilmiş olan münferit fesihler artık geçersiz hale gelmeyecek, ancak işveren açısından idari para cezası yaptırımı sözkonusu olacaktır<sup>5</sup>.

Karşılaştırmalı Hukukta da Türk Hukukuna benzer düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Alman Hukukunda, işveren idari bildirimde bulunmadan en az iki hafta önce işyeri konseyine bildirimde bulunmak ve işyeri konseyinin görüşünü, Çalışma Bürosuna yapacağı idari bildirimde eklemek zorundadır. Fesih bildirimleri Çalışma Bürosuna yapılacak bildirimden otuz gün sonra ve ancak büronun onayıyla hüküm doğurur ve bildirim süreleri işlemeye başlar<sup>6</sup>. Öngörülen bildirim yükümlülüğüne uyulmamasının hukuki yaptırımı yasada açıkça düzenlenmemiştir<sup>7</sup>. Federal Mahkemenin bu konudaki içtihadına göre; sözleşmesi feshedilen işçilerin her biri yasaya aykırılık nedeniyle kendileri yönünden feshin hüküm ve sonuç doğurmadığını dava yoluyla ileri sürebilirler<sup>8</sup>. Bildirimde bulunulmadığı veya bildirim içeriği eksik olduğu takdirde fesih geçersiz sayılmaktadır<sup>9</sup>. Ancak buradaki geçersizlik, mutlak bir geçersizlik değil, işçinin feshin geçersizliğini mahkemede ileri sürmesi şartına bağlı bir geçersizliktir. Dolayısıyla işçi, feshi kabul etmek veya yasaya aykırılığını ileri sürmek konusunda bir seçim hakkına sahiptir. Eğer işçi, bildirim önellerinin sonunda herhangi bir itirazda bulunmadan, işyerinden ayrılırsa fesih kesin olarak geçerlilik kazanır. Buna karşılık aynı süre içinde işçi herhangi bir şekilde itiraz ederek, feshin hükümsüzlüğünü ileri sürerse, mahkeme feshin geçersizliğine karar verir. Burada aykırılığı ispat yükü işçiye düşer. Buna göre, Alman Hukukunda yasaya aykırılık nedeniyle tüm fesihler kendiliğinden geçersiz sayılmamakla birlikte, her bir feshin hüküm ve sonuç doğurması, işçinin yasaya aykırılığı ileri sürmemesi şartına bağlanmış olmaktadır<sup>10</sup>.

<sup>5</sup>Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.01.2005, Esas No: 2004/ 24736, Karar No: 2005/ 1082 ; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 26.01.2004, Esas No: 2004/ 1321, Karar No: 2004/ 1175 (sözkonusu kararlar için bkz. KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOC AK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, LEGAL Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi: 96, Mart 2007, İstanbul, s.127).

<sup>6</sup>ULUCAN, Devrim, "Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası, C. 4, Haziran 1997, S. 2, s.245 ; ŞEN, s.54 ; AYDIN, s.662-663 ; WEISS, Manfred, European Employment & Industrial Relation Glossary: Germany, Office for Official Publications of the European Communities, Sweet-Maxwel, London 1992., s.223 ; ENGİN, İşletme Gereklere, s.119.

<sup>7</sup>GÜZEL, Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, Eylül 2004, s.126-127.

<sup>8</sup>EYRENCİ, Öner, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal İşçileri Sendikası, 2004/ 1, s.99 ; GÜZEL, s.126.

<sup>9</sup>ŞEN, s.59 ; WEISS, Manfred/ SCHMIDT, Marlene, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Publication, 2000, s.114 ; SÜMER, Haluk Hadi, İşçinin Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında Korunması, Mimoza Yayınları, Konya 2002, s.68 ; ENGİN, Toplu İşçi Çıkarma, s.70-71.

<sup>10</sup>ŞEN, s.59 ; ENGİN, Toplu İşçi Çıkarma, s.71.

Fransız Hukukunda ise, idari makamın ekonomik nedenle feshi reddetme yetkisi olmamasına rağmen işveren, çalışma veya bölüm yöneticisine bildirimde bulunmak zorundadır. Fransa' da 1975 yılında yapılan yasa değişikliğiyle ekonomik nedenlerle yapılan bütün fesihler idarenin iznine tabi tutulmuş ve idareden izin alınmaması durumunda feshin gerçek ve ciddi nedene dayanmadığı kabul edilmişti. 1986 yılında yapılan yasa değişikliğiyle idarenin izni kaldırılmıştır<sup>11</sup>. Ancak idarenin fesih prosedürüne uyulup uyulmadığının denetlenmesinde önemli görevleri vardır. İşverenin ekonomik nedenle fesih için öngörülen prosedüre uymaması halinde mahkeme, feshi geçersiz sayarak, işvereni prosedüre uymaya mahkûm edebilir. Bu durumda işveren, işçiye en az bir aylık ücreti tutarında tazminat ödemeye mahkûm edilir. İşçinin prosedüre uyulmamasından dolayı karşılanmayan bir zararı varsa, bunun da tazmini talep edilebilir. Ayrıca, feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanmaması veya planın yetersiz olması durumunda, mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine karar verebilir. İşe iadeyi kabul etmeyen işveren ise, işçinin 12 aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkûm edilir<sup>12</sup>.

İşverenin, diğer bildirim ve görüşme yükümlülüklerini yerine getirmemek suretiyle toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı davranması da mümkündür. Zira işverenin toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı davranışı, Kanunda öngörülmüş olan koşullardan herhangi birinin yerine getirilmemesiyle ortaya çıkabilir. İşveren m.29 kapsamında işçi çıkarma yoluna gittiği halde, işyeri sendika temsilcisine hiç bildirimde bulunmadan ve görüşme yapmadan iş sözleşmelerini feshederse, işyeri sendika temsilcisine bildirimde bulunup görüşmelere de katılması ve bir anlaşmaya varmasına rağmen bunu uygulamadan fesih yolunu kullanırsa, işyeri sendika temsilcileriyle yaptığı görüşme sonunda belge düzenlemezse, kanunda öngörülmüş bulunan süre şartına uymadan işçi çıkarırsa, işten çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasına yönelik daha hafif önlemler alma yükümlülüğü bulunmasına rağmen bunu yerine getirmezse ve feshine alternatif teşkil eden daha hafif önlemleri uygulamaktan kaçınırsa toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı davranmış olur<sup>13</sup>.

Bölge Çalışma Müdürlüğüne sözkonusu bildirimlerin yapılmasından sonra işveren, gerek toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılacak işçilerin sayısının azaltılması gerek toplu işçi çıkarmaların önlenmesi amacıyla, işyeri sendika temsilcileriyle görüşmeler yapar.

İş Kanunu, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren açısından sözkonusu yükümlülükleri öngörmekle beraber, işverenin kanunda belirtilen yasal süre içinde bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya işyeri sendika temsilcileri ile görüşme yap-

<sup>11</sup>ŞEN, s.59 ; ROJOT, J., Security of Employment and Employability, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, 7. Edition, The Hague 2001, s.436.

<sup>12</sup>Fransız İş Kodu Art. L. 122-4-4 ; ŞEN, s.59-60.

<sup>13</sup>ŞEN, s.66 ; ENGİN, İşletme Gereklere, s.121.

maması hallerinde uygulanacak hukuki yaptırım konusunda herhangi bir düzenleme yapmamıştır<sup>14</sup>. Sadece İş Kanununun 100. maddesinde, 29. madde ile öngörülen prosedüre aykırı bir şekilde işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verileceği düzenlenmiştir.

Buradan hareketle, Türk Hukukunda toplu işçi çıkarma usulüne uymamanın hukuki bir yaptırımı olmadığını ve İş Kanununda da, bu konuda herhangi bir idari yol veya yargı yolu öngörülmediğini söyleyebiliriz.

#### 4. Sonuç

Toplu işçi çıkarma, prosedüral bir kavramdır. Bu prosedüre aykırılığın yaptırımı da, kanunda sadece idari para cezası olarak öngörülmüştür.

Burada özellikle belirtmemiz gerekir ki, işverenlerin toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı hareket etmiş olmaları, toplu işçi çıkarmayı, kapsamındaki işçiler açısından münferit işçi çıkarmaya dönüştürmez. Yargıtay da 2005 yılında vermiş olduğu bir kararında, salt toplu işten çıkarma prosedürüne uyulmamış olmasının toplu işçi çıkarmayı münferit çıkarma haline dönüştürmeyeceği ve dolayısıyla davacı yararına münferit çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı yönünde görüş belirtmiştir<sup>15</sup>.

Kanımızca Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirim yapılmaması ve işyeri sendika temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde, fesihlerin hüküm ve sonuç doğurmayacağını söylemek pek mümkün görülmemektedir. İş Kanunu, işyeri sendika temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüklerini yerine getirilmemesi durumunda, idari para cezası yaptırımı öngörmektedir. Kaldı ki, burada "hüküm doğurmama" şeklinde ifade edilen durumun hangi anlama geldiği konusu da öğretide tartışmalıdır. O halde İş Kanununun öngörmediği bir sonuca yorum yoluyla ulaşmamız mümkün değildir. Fransız ve Alman Hukuk sistemlerinin aksine, Türk Hukukunda, işyeri sendika temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüklerine aykırılığın hukuki bir yaptırımı bulunmamaktadır ve sözkonusu fesihler, salt toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık nedeniyle geçersiz olmayacaklardır<sup>16</sup>.

<sup>14</sup>GÜZEL, s.125 ; KÖSEOĞLU, s.192 ; ŞEN, s.61 ; ŞEN' e göre; "Bu tür bir prosedüre aykırılığın İş Kanunu m.29/ V gereğince bir de hukuki yaptırımı söz konusudur. Bu da, fesih bildirimlerinin işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı kuralıdır." (ŞEN, s.62) ; ENGİN, İşletme Gereklere, s.120.

<sup>15</sup>Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 29.03.2005, Esas No: 2004/ 15859, Karar No: 2005/ 10829 (LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 8, 2005, s.1758-1760).

<sup>16</sup>Bu konu ile ilgili olarak bkz. KÖSEOĞLU, s.193 ; EYRENCİ de, toplu işçi çıkarma hukuken zorunlu olarak takip edilmesi gereken bir prosedüre tabi tutulduğu için, işverenin yasanın öngördüğü bildirimde bulunmadan ve işyeri sendika temsilcileri ile hiç görüşme yapmadan fesih yoluna gitmesi halinde, yapılan fesih bildirimlerinin geçersiz sayılması gerektiğini düşünmektedir (EYRENCİ, s.560-561).

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde Yargıtay' ın vermiş olduğu sözkonusu karar yerindedir.

Toplu işçi çıkarma halinde sözkonusu olan nedenler, geçerli nedendir ve toplu işçi çıkarma halinde bir geçerli nedenle fesih sözkonusudur. Feshin geçerli nedenini de madde hükmünde belirtilmiş olan "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerden kaynaklanan işyeri, işletme ve işin gerekleri" oluşturmaktadır. İşveren tarafından gerçekleştirilen bir toplu işçi çıkarma uygulamasında sözkonusu nedenlerin bulunmaması feshi geçersiz kılar. Ayrıca işyeri sendika temsilcileri ile yapılacak görüşme ve alınacak tedbirlerle ilgili olarak, işverenin işten çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasına yönelik daha hafif tedbirler alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Yasada açıkça düzenlenmemiş olmasına karşılık gerekçede yer alan "son çare olma (ultima ratio) ilkesi", feshi geçerli nedene bağlayan iş güvencesi sistemine ilişkindir. Bu nedenle, işçi temsilcileriyle yapılan görüşmeler sonucunda tespit edilen ve feshe alternatif teşkil eden daha hafif tedbirlerin uygulanmaması feshi geçersiz kılacaktır<sup>17</sup>.

<sup>17</sup>ENGİN, Toplu İşçi Çıkarma, s.71-72 ; EGEMEN, Erdal, "Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s.104 ; ŞEN, s.68 ; WEISS, s.207.



**KAYNAKLAR**

- AYDIN, Ufuk, "Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma", A. Can TUNCAY' a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.653-688.
- DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, Eylül 2003, İzmir. (İş Hukuku ve Uygulaması)
- DEMİR, Fevzi, "4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yeni İlkeleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", MESS, Mercek, Temmuz 2003, Yıl: 8, S. 31, s.83-123. (Yeni İlkeler)
- EGEMEN, Erdal, "Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003.
- EKMEKÇİ, Ömer, "26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine", Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), 25-29 Haziran 2003, Çeşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s.65-96. (İş Kanunu Tasarısı)
- EKMEKÇİ, Ömer, "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Taslağının Değerlendirilmesi", Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2001, s.53-61. (İş Güvencesi)
- ENGİN, Murat, "Toplu İşçi Çıkarma", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.65-72. (Toplu İşçi Çıkarma)
- ENGİN, Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, 1. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ekim 2003, İstanbul. (İşletme Gereklere)
- EYRENCİ, Öner, "Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar", A.Can Tuncay' a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.549-563. (Toplu İşçi Çıkarma)
- EYRENCİ, Öner, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal İşçileri Sendikası, 2004/ 1, s.97-100. (Karar İncelemesi)
- GÜZEL, Ali, "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", İstanbul Barosu Başkanlığı, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, 6 Temmuz 2001, İstanbul 2001, s.19-49.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, Ankara 2005.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, LEGAL Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi: 96, Mart 2007, İstanbul.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Aralık 2004.
- ROJOT, J., "Security of Employment and Employability", Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, 7. Bası, The Hague 2001.
- SÜMER, Haluk Hadi, İşçinin Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında Korunması, Mimoza Yayınları, Konya 2002.
- ŞEN, Murat, "Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık", TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Cilt: 19, Mayıs 2005, Sayı: 4, s.45-72.
- UÇUM, Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Ş., İstanbul 2003.
- ULUCAN, Devrim, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.17-48. (Geçerli Neden Kavramı)
- ULUCAN, Devrim, "Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, C. 4, Haziran 1997, S. 2, s.231-249. (Feshe Karşı Koruma)
- WEISS, Manfred, European Employment & Industrial Relation Glossary: Germany, Office for Official Publications of the European Communities, Sweet-Maxwell, London 1992.
- WEISS, Manfred/ SCHMIDT, Marlene, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Publication, 2000.