

# 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 işyerinden 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 işçi çıkarılmasının söz konusu olabilmesi için işyerinde en az 20 işçinin çalışması ve bir aylık süre içerisinde aynı ya da farklı tarihlerde en az 10 işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca feshedilmesi gerekmektedir.

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 toplu çıkışta esas alınacaktır.

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

İşverenin işyerinden toplu işçi çıkarma prosedürünü uygularken, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin ekonomik, teknolojik, işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenlerine dayanması ve söz konusu maddede belirtilen oranlarda ve bir aylık süre içinde önelli/sürelili fesih tanınarak ya da ihbar tazminatı ödeme koşuluyla işyerinden işçi çıkartılması gerekmektedir.

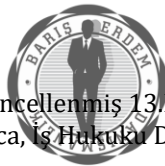
Yukarıdaki sebepler dışında işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılan feshler, yukarıda öngörülen sayıda da olsa toplu işçi çıkarma olarak sayılmaz.<sup>2</sup>

İstifa ya da ikale ile iş sözleşmesi sona eren veyahut haklı nedenle işten çıkarılan işçilerin sayısı da toplu işçi çıkarma sayılıp sayılmama açısından dikkate alınmayacaktır.<sup>3</sup>

Toplu işten çıkarmadaki sayıya İş Kanunu'nun 10 uncu maddesinde yer alan ve nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren süreksiz işlerde çalıştırılan işçiler ve deneme süresi içinde iş sözleşmeleri sona erdirilen işçiler de dahil edilmezler.

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.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde belirtilen asgari sayı olan ondan az işçinin işten çıkartılması toplu işçi çıkışı olarak kabul edilmez. Toplu işçi çıkarma için işyerindeki çalışan işçi sayısı da en az 20 olmalıdır.



<sup>1</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 13. Basım, sayfa 295

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

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

Örneğin toplam 19 işçinin çalıştığı bir işyerinde 13 işçinin işine aynı anda ya da bir aylık süre içinde değişik tarihlerde son verilmesi halinde ya da 100 işçinin çalıştığı işyerinde 9 işçinin işine son verilmesi İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi kapsamında bir toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmeyecektir.

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 çırak ve stajyerler sayıya dahil edilmez.

## 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 Kur 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.<sup>4</sup>

Otuz günlük süreç içinde -varsa- sendika temsilcisiyle yapılan görüşmede işçinin işte kalması konusunda anlaşmaya varılmışsa, fesih bildirimini geri alınmış sayılacaktır.<sup>5</sup>

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 fıkrasında yer alan düzenleme uyarınca işverenin çıkaracağı işçilere yönelteceği önelli veya peşin parayla fesih bildirimini, ancak toplu işçi çıkarma isteğinin Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğüne bildirilmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur.

İşverenin işyerinden toplu işçi çıkarma yönündeki talebinin, Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğü evrak girişine kayıt tarihinden sonraki gün, fesih bildirimleri için 30 günlük sürenin başlangıç tarihi olarak kabul edilir. Otuz günlük süre, bildirimden sonraki otuzuncu günün sonunda dolar. Buradaki gün sayısı takvim günü üzerinden hesaplanacaktır.

Fesih bildirimleri, Çalışma ve İş Kur İl Müdürlüğüne bildirimden itibaren otuz gün sonra hüküm doğuracağı için işveren işçilerin fesih tarihini, toplu işçi çıkarma yönündeki bildirim yapıldığı tarihe en az otuz gün eklemek suretiyle tespit etmelidir. İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde düzenlenmiş olan bildirim önelinin başlaması veya ihbar tazminatı ödeyerek fesih yapılabilmesi için toplu çıkış bildirimden itibaren 30 gün geçmesi gerekmektedir.

Buna göre, örneğin 70 işçinin çalıştığı bir işyerinde İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde yer alan nedenlerle 1 Ocak 2025 ile 1 Şubat 2025 tarihleri arasında (Bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde) en az 10



<sup>4</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncelleniş 13.Basım, sayfa 294

<sup>5</sup> Öner Eğrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, sayfa 230

işçinin işine bildirimli olarak son verilecekse, işverenin durumu ilgili yerlere 1 Ocak 2025 tarihinden en az 30 gün önce yani 1 Aralık 2025 tarihi itibariyle bildirmesi gerekecektir.<sup>6</sup>

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

#### 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 çağırmak zorundadır.

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.<sup>7</sup>

Yasal düzenlemede işveren tarafından işe çağırının nasıl yapılacağı belirtilmediğinden, doktrinde bu çağırının İş Kanunu'nun 109 uncu maddesi uyarınca yazılı yapılması gerektiği savunulmaktadır.<sup>8</sup>

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

İş Kanunu'nun 7 nci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca işe 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 işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili Çalışma ve İş Kur 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.

<sup>6</sup> "Burada belirtilmesi gereken bir husus da 29. maddenin birinci, besinci ve altıncı fıkralarında .... Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildirimlerde otuz gün ölçüsü esas alınmış iken, ikinci fıkrada bir aylık süre esas alınmış olmasıdır. Oysa, usul hükümleri açısından otuz günlük süre ile bir aylık süre ölçüsü hesaplama bakımından aynı nitelikte değildir. HUMK. m. 161'de bir aylık süre hangi gün başlamış ise sürenin başlangıcını izleyen ayın aynı günü mesai bitimine kadar geçen süre olduğu halde, otuz günlük süre başlangıçtan sonra gelen otuz günün bitimine kadar olan süredir. Ayın otuz günden az veya fazla geçtiği dönemlerde bu farklılık önem kazanmaktadır. Uygulamada bu ayrıma dikkat etmekte yarar vardır. Fatma Coşkun, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, sayfa 72, Dipnot 236

<sup>7</sup> N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Bası, sayfa 714

<sup>8</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Güncelleniş 13.Basım, sayfa 296

## 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 Kanununun 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.

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.<sup>9</sup>

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.<sup>10</sup>

## 7. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA KAPSAMINDA İŞTEN ÇIKIŞ KODLARI

Her işten çıkış işlemi toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirilmediğinden; hangi işten çıkış kodlarının toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirildiği / değerlendirilmediği Tablo 1 de belirtilmiştir.

**Tablo-1**

Kod	Açıklama	Toplu İşten Çıkarma Kapsamında
1	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi	Değerlendirilmez
2	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi	Değerlendirilmez
3	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)	Değerlendirilmez
4	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	Değerlendirilir
5	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi	Değerlendirilmez
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle	Değerlendirilmez
9	Malulen emeklilik nedeniyle	Değerlendirilmez
10	Ölüm	Değerlendirilmez
11	İş kazası sonucu ölüm	Değerlendirilmez
12	Askerlik	Değerlendirilmez
13	Kadın işçinin evlenmesi	Değerlendirilmez
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	Değerlendirilmez
15	Toplu işçi çıkarma	Değerlendirilir
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli	Değerlendirilmez
17	İşyerinin kapanması	Değerlendirilmez
18	İşin sona ermesi	Değerlendirilmez
19	Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	Değerlendirilmez
20	Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	Değerlendirilmez
21	Statü değişikliği	Değerlendirilmez

<sup>9</sup> Y.22.HD.20.06.2017, E.2017/ 33944, K.2017/14895

<sup>10</sup> Y.22.HD.27.06.2016, E.2016/12378,K.2016/19443

22	Diğer nedenler	Değerlendirilir/Sürelî Fesih Bildirimi Varsa
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih	Değerlendirilmez
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih	Değerlendirilmez
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih	Değerlendirilmez
26	Disiplin Kurulu kararı ile fesih	Değerlendirilmez
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih	Değerlendirilmez
28	İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih	Değerlendirilmez
30	Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	Değerlendirilmez
31	Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih	Değerlendirilmez
32	4046 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih	Değerlendirilmez
33	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi	Değerlendirilmez
34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih	Değerlendirilir/Sürelî Fesih Bildirimi Varsa
35	6495 SK nedeniyle devlet memurluğuna geçenler	Değerlendirilmez
36	KHK ile işyerinin kapatılması	Değerlendirilmez
37	KHK ile kamu görevinden çıkarma	Değerlendirilmez
38	Doğum nedeniyle ayrılma	Değerlendirilmez
39	696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş	Değerlendirilmez
40	696 KHK ile kamu işçiliğine geçilmemesi sebebiyle çıkış	Değerlendirilmez
41	Re'sen işten ayrılış bildirgesi düzenlenenler	Değerlendirilmez
42	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.	Değerlendirilmez
43	İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.	Değerlendirilmez
44	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.	Değerlendirilmez
45	İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.	Değerlendirilmez
46	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.	Değerlendirilmez
47	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.	Değerlendirilmez
48	İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.	Değerlendirilmez

49	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	Değerlendirilmez
50	İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması	Değerlendirilmez

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com

