

# TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA PROSEDÜRÜNE UYULMAMASININ İDARİ VE HUKUKİ YAPTIRIMI

## 1. GİRİŞ

İşyerinden toplu işçi çıkarma usulü İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde düzenlenmiştir.<sup>1</sup>

Toplu işçi çıkarma usulüne /prosedürüne uyulmamasının idari yaptırımını İş Kanunu'nun 100 üncü maddesinde idari para cezası olarak yer alırken, hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesindeki düzenlemeye aykırı uygulama yapılması halinde öğretide ağırlıklı görüş fesihlerin geçersiz sayılması yönünde iken, yargı kararlarının ise zaman içinde değiştiği ve son kararın toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı hareket edilmesinin feshin geçersizliği sonucunu doğurmayacağı yönünde olduğu görülmektedir.

Bu makalenin konusunu, işyerinden toplu işçi çıkarma usulüne uyulmamasının idari ve hukuki sonuçlarının öğretici görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde incelenmesi oluşturmaktadır.

## 2. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA PROSEDÜRÜNE UYULMAMASI VE İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesindeki düzenleme uyarınca, işverenin işyerinden toplu halde işçi çıkartması prosedürel bir işlemidir. Bu prosedüre aykırılığın yaptırımı kanunda yalnızca idari para cezası olarak öngörülmüştür.

İş Kanunu'nun 100 üncü maddesi uyarınca, 29 uncu maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekili hakkında çıkardığı her işçi için idari para cezası uygulanır.<sup>2</sup>

İşverenin toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırı davranışı, Kanunda öngörülmüş olan koşullardan herhangi birinin yerine getirilmemesiyle ortaya çıkar.

<sup>1</sup> Toplu işçi çıkarma (İş Kanunu Madde 29)

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca 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. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

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

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

<sup>2</sup> İş Kanunu'nun 29 uncu madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekili hakkında, aynı kanunun 100 uncu maddesi uyarınca, bu durumdaki her işçi için 2024 yılında 5506,00 TL. idari para cezası uygulanır.

İşverenin İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi kapsamında işçi çıkarma yoluna gittiği halde, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemesi, kanunda öngörülmüş bulunan süre şartına uymadan işçi çıkartılması, işyerinde sendika temsilcisi bulunduğu halde temsilciyle görüşme yapılmaması veya görüşme yapılmasına karşın görüşmenin yapıldığına dair belgenin düzenlenmemesi, toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı hareket edilmesi sonucunu doğurur ve işveren hakkında idari para cezası uygulanmasını gerektirir.

Toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikte iş için yeniden işçi almak istendiği takdirde nitelikleri uygun olup işten toplu halde çıkartılan işçilerin yerine başka işçi tercih edilmesi (işe alınması) halinde ise, İş Kanunu'nu 100 üncü maddesinde, İş Kanunu'nun 29 uncu maddesine aykırı şekilde işçi çıkaran işveren veya vekili hakkında para cezası uygulanacağından söz ettiği için yeniden işe alma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanamayacaktır.<sup>3</sup>

### 3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA VE İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMASI

İşverenin işyerinden toplu işçi çıkarma prosedürünü uygularken, işçilerin iş sözleşmelerinin feshini ekonomik, teknolojik, işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenlerine dayandırması ve kanuni düzenlemede belirtilen belli oran ya da sayıda işçinin işine İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde sona erdirmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin son fıkrası uyarınca, işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri iş güvencesi hükümlerinin (İş Kanunu'nun 18,19,20 ve 21 inci maddeleri) uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz. Şayet işçiler, işverenin toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümleri iş güvencesi hükümlerine aykırı şekilde kullandığını (kötüye kullandığını) iddia ediyorsa, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceklerdir.<sup>4</sup>

Öğretiye göre, toplu işçi çıkarma kapsamı içerisinde yer alan fesihlerden birinin geçerli nedene dayanmadığının tespiti, toplu işçi çıkarmanın esasını oluşturan ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinin bulunmadığı, dolayısıyla da toplu işçi çıkarmanın kanuna aykırı olduğu sonucunu doğurabilecektir.<sup>5</sup>

Bu çerçevede öğretilerde bir kısım akademisyen tarafından ve aynı zamanda yüksek mahkemenin 2010 yılında verdiği bir karar doğrultusunda, toplu çıkarma da olsa her bir işçi için fesih bildirimiminin yazılı düzenlenmesi ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> İhtar (Urhanoglu) Cengiz, İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, sayfa 184, N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 35.Bası, sayfa 661, Dipnot 2578

<sup>4</sup> İhtar (Urhanoglu) Cengiz, İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, sayfa 177

<sup>5</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 1159,1160 "Toplu işçi çıkarma kavramı içerisindeki toplu sıfatı, kolektif nitelikte bir feshin bulunduğu algısı yaratmamalıdır. Toplu işçi çıkarma kapsamında yapılan fesihler bireyseldir. Bu nedenle her bir feshin kendi hukuk koşullarına uygun olarak yapılması gerekir. Bu bakımdan iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işten çıkartılması halinde feshin 19 uncu maddedeki usule uygun olarak yapılması gerekir. Aksi takdirde yapılan bu fesih geçersiz olacaktır. Fesihlerin 29 uncu madde kapsamında toplu işçi çıkarma oluşturması, bireysel fesihlere ilişkin kuralların ortadan kaldırıldığı, ayrı koşullara bağlandığı sonucunu doğurmaz

<sup>6</sup> Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayınları, sayfa 148, "Toplu işçi çıkarmada dahi işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. Maddesindeki biçimsel koşullara uymak, kısaca her işçiye yazılı fesih bildirimini yanında fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtmelidir."(Y.9HD.06.12.2010, 2009/43956, 2010/26337),aynı yönde görüşte olan N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri,s.694,H.Mollamahmutoğlu,M.Astarlı,U.Baysal, İş Hukuku,s.1159,Sarper Süzek, İş Hukuku, s.634

Konuyla ilgili en son yargıtay uygulamasına göre ise İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi hükmünde, toplu işçi çıkarmada işçiye yazılı fesih bildirim yapılması şartı öngörülmemiştir. 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. Toplu işçi çıkarma bireysel fesihlerden farklı kurallara tabi tutulmuştur.

“Toplu işçi çıkarma, bireysel fesihlerden ayrı kurallara tabi tutulmuştur.4857 sayılı İş Kanunu'nun 19 uncu maddesinden farklı olarak, Kanunun 29 uncu maddesi hükmünde, toplu işçi çıkarmada işçiye yazılı fesih bildirim yapılması şartı öngörülmemiştir. Aksine, işverenin toplu işçi çıkarma istediğini bölge müdürlüğüne (Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğü'ne) bildirmesinden 30 gün sonra feshin hüküm doğuracağı kabul edilmiştir. Bu yönler nazara alındığında toplu işçi çıkarmada, işçiye yazılı fesih bildirim yapılması şartı bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Geçerli sebebe dayanarak yapılan fesihlerde işçiye yazılı fesih bildirim yapılması şartını öngören 4857 sayılı Kanun'un 19 uncu maddesinin, toplu işçi çıkarmada uygulanması mümkün değildir.”<sup>7</sup>

#### 4. TOPLU İŞTEN ÇIKARMALARDA HUKUKİ YAPTIRIM

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesindeki toplular işçi çıkarma prosedürüne aykırı uygulamada bulunulması halinde hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu durumda yalnızca yukarıda belirtildiği üzere kanunda idari yaptırım (idari para cezası uygulanması) uygulanması düzenlenmiştir.

Öğretide, işverence İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde öngörülen usule/prosedüre uyulmadan işyerinden işçi çıkartılmasının aynı zamanda feshin geçersizliği sonucunu doğurması gerektiği savunan görüşler bulunmaktadır.

“Toplu işçi çıkarmada, geçerli fesih nedeni doğduğu ve Kanunu'nun 29 uncu maddesine aykırılığa açıkça geçersizlik sonucu bağlamadığı için Türk Hukukunda yapılan fesihler kendiliğinden geçersiz sayılmaz ve yargıç usule aykırılığı re'sen dikkate alamaz...Toplu işçi çıkartma prosedürüne/usulüne aykırılık aynı zamanda feshin geçersizliği sonucunu doğurması gerektiğinden bu durumda feshin hükümsüzlüğünün işçi tarafından öne sürülebilmesi gerekmektedir.”<sup>8-9</sup>

Öğretide konu ile ilgili başka bir görüş ise, “İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde yer alan ve fesih bildirimlerinin hüküm doğurması şeklindeki ifadenin sadece lafzi olarak değerlendirilmesi hatalı olacaktır. İşverenin sadece usule ilişkin bir hükme uymadığı için hükümsüzlük yaptırımına tabi tutulması çok ağırdır. İş Kanunu'nun 21/5 düzenlemesine göre, geçersiz olan fesih işçinin müracaatı ile hükümsüz hale gelmektedir.; burada böyle bir müracaat dahi aranmaksızın işvereni hükümsüzlük yaptırımına karşı karşıya bırakmak yerinde olmayacaktır; ortada hukuken bir fesih vardır ve hukuka aykırılığın neticesi olarak da toplu işi çıkarmanın usulüne aykırılığın yaptırımına tabi olur ki bu da idari para cezasından ibarettir.”<sup>10</sup>

Öğretide konu ile ilgili bir diğer görüş ise, “Toplu işçi çıkarımında İş Kanunu madde 29 da aranan koşullara uyulmaması, işçi çıkarımını geçersiz kılmayıp sadece işverenin aynı kanunun 100 üncü maddesi uyarınca bir miktar idari para cezası ödemesine yol açar. Varsa hem usulsüz toplu fesihte hem

<sup>7</sup>Y.22.HD.20.06.2017, E.2017/32696, K.2017/14866 Seracettin Gökteş (Editör) İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s.160-164, Y.22.HD.20.06.2017, E.2017/32696, K.2017/14866

<sup>8</sup> İstar (Urhanoglu) Cengiz, İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, sayfa 170

<sup>9</sup> A.g.e., sayfa 171, Dipnot 514, Sarper Süzek, İş Hukuku, sayfa636, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan İş Hukuku, sayfa 231

<sup>10</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, Lykeron Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 1161-1162, Dipnot 3610

de usulünce toplu fesihle işçilerin İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin son fıkrası gereğince iş güvencesini işletmeleri mümkündür. Ancak toplu işçi çıkarımını gerektiren olgular (İK.29/1,6) mevcutsa, böylesi bir olgu fesih için geçerli neden sayılır ve iş güvencesi de işlemez. Örneğin kamu kuruluşu bir işletmenin bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı ve maliyet yüksekliği gibi ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarımını makul gösteren olaylardan sayılabilir.<sup>11</sup>

Yargıtay ise konuyla ilgili en son kararında toplu işçi çıkarma usulüne/prosedürüne uymamanın yaptırımının sadece idari para cezası olarak düzenlendiğine hükmetmiştir.

"...Toplu işçi çıkarma yöntemi geçerli sebeple veya feshin geçerliliği ile ilgili bir durum değildir. Kanunda, toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamasının yaptırımı feshin geçersizliği olarak öngörülmemiştir. Bu prosedüre aykırılığın yaptırımı idari para cezasıdır. Topu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamış olması, feshin geçersizliği sonucunu doğurmaz."<sup>12</sup>

## 5. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde düzenlenmiş olan işyerinden toplu işçi çıkarma prosedürü geçerli sebeple veya feshin geçerliliği ile ilgili bir durum değildir. İş Kanunu'nda toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamasının yaptırımı feshin geçersizliği olarak öngörülmemiştir. Bu prosedüre aykırılığın yaptırımı yalnızca idari para cezasıdır.

İşveren, İş Kanunu'nun 29 uncu maddesine göre toplu işçi çıkarma yaptığı halde, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmezse, aynı maddede düzenlemiş bulunan 30 günlük süre şartına uymadan işçi çıkarırsa, işyeri sendika temsilcisi bulunduğu halde temsilciyle görüşme yapmaz veya görüşme yapmasına rağmen bu görüşmenin yapıldığına ilişkin belgeyi düzenlemezse toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı davranmış olur. Bunun karşılığı da yalnızca işveren hakkında idari para cezası uygulanmasıdır.

Toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmamış olması feshin geçersizliği sonucunu doğurmaz.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi toplu toplu işçi çıkarmada feshin bir prosedür çerçevesinde yapılmasını öngörmüş fakat bu prosedüre uyulmamasını açıkça geçersizlik yaptırımına bağlamamıştır. Bu konuda kanunda hukuki bir yaptırıma da açıkça yer verilmemiştir.

Buradaki işçiler iş güvencesinden yararlanan ve yararlanamayan tüm işçilerdir.

Yargıtaya göre, işverenlerin toplu işçi çıkarma usulüne aykırı hareket etmiş olmaları, toplu işçi çıkarmayı, toplu olarak işten çıkarılacak işçiler açısından bireysel işçi çıkarmaya dönüştürmez. Toplu işçi çıkarma kuralına uyulmamasının hukuki bir yaptırımı bulunmamakta olup, söz konusu durumda yalnızca idari para cezası uygulanabilir.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesine göre, toplu işçi çıkarma ancak ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sebepleriyle gerçekleştirilebilir.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinin son fıkrasına göre, işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.



<sup>11</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, sayfa 290-5296

<sup>12</sup> Y.22.HD.20.06.2017, E.2017/32696, K.2017/14866

Söz konusu düzenleme, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden maddede belirtilen geçerli sebeplerin olmaması halinde feshin geçersizliği sonucunu doğurur.

İş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler bakımından toplu çıkarma için yukarıda belirtilen geçerli sebeplerin bulunmaması halinde İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca yapılan fesih işlemi ise haksız feshin sonuçlarına tabi olur.

Konuyla ilgili en son yargıtay uygulamasına göre; İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi hükmünde, toplu işçi çıkarmada işçiye yazılı fesih bildirim yapılması şartı da öngörülmemiştir. 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.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com

