

KARŞILAŞTIRMALI ÇALIŞMA HUKUKU'NDA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

Yrd. Doç. Dr. Pir Ali KAYA*

Özet

Bu çalışmada Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku'nda toplu işten çıkarma üzerinde durulmaktadır. AB Hukuku'nda toplu işten çıkarma bir işverenin işinin şahsına dayanmayan bir veya birden çok nedenle (ekonomik, teknolojik veya işletme gereklerine dayanan yapısal nedenler) toplu olarak hizmet ilişkisine son vermesidir. Dolayısıyla toplu işten çıkarma süreci işçiyi hukuksuz bir duruma karşı korumak oldukça önemli olmaktadır. Bu nedenle Uluslar arası Çalışma Hukuku (Örneğin ILO normları ve AB Direktifleri) işverene işçi çıkarma sürecini, işçi temsilcileri ile müzakere etme yükümlülüğü getirmektedir. Sözkonusu düzenlemeler aynı zamanda kamu makamlarının soruna çözüm üretmesini sağlayacak şekilde önceden bilgilendirmesini de öngörmektedir. Kamu makamlarının işverenin işçi çıkarma talebini geciktirme, erteleme ve yeniden belirleme yetkisi sözkonusu olmaktadır. Diğer taraftan toplu işten çıkarma bildirimli fesih yoluyla gerçekleştiğinden dolayı işveren açısından kimi hukuki sorumluluklar da getirmektedir.

Bu çerçevede çalışmada toplu işten çıkarma kavramı, toplu işten çıkarmada usul, işverenin işçi temsilcileri ile müzakere etme yükümlülüğü, işverenin toplu işten çıkarmayı kamu makamlarına bildirme yükümlülüğü ve toplu işten çıkarmanın sonuçları Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku perspektifinde incelenmeye çalışılmıştır.

Abstract

Collective Redundancies in Comperative Labour Law:

This study is based on collective redundancies in the comperative labour law. According to EC Directives collective redundancies means dismissals effected by an employer for one or more reasons not related to the individual workers

* Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

concerned. By means of that it is very important to protection workers in the event of collective redundancies. Because of fact that International labour law (such as ILO norms and EC Directives) imposes a duty on employers to consult with the workers' representatives and also to enable workers' representatives to make constructive proposals. For seeking solutions, the employer must notify the competent public authority in writing of any projected collective redundancies. This notification must contain the reasons for the redundancies, the number of the workers to be made redundant, the number of workers normally employed and the period over which the redundancies are to be effected. De facto is in the same information that has already been forwarded to the workers' representatives.

In respect of above description, this study firstly wants to explain important means of collective redundancies. Secondly to compare international labour law regulations to the some development and less development countries labour law regulations.

GİRİŞ

Toplu işten çıkarma, işverenin işçinin şahsına dayanmayan, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle birden çok işçinin hizmet ilişkisine son vermesidir. Esas itibariyle toplu işten çıkarma kavramı, 1973 yılında Alman-Hollanda ortaklı AKZO çok uluslu firmasının organizasyon değişikliğiyle 5000'e yakın işçinin hukuki güvencelerden yararlanmayacak şekilde işten çıkarılması, uluslar arası çalışma hukukunun dikkatini çeken yasal konusu olmuştur. Bu maksatla ILO ve Avrupa Birliği uluslar arası çalışma hukukunun kaynağını oluşturacak kimi düzenlemeler yapmıştır. Nitekim ILO'nun 1982 yılında kabul ettiği hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkındaki 158 sayılı sözleşmesinin bir bölümü doğrudan toplu işten çıkarmaya karşı güvenceleri düzenlemektedir. Avrupa Birliği, üye ülkelerdeki koruyucu mevzuatın zayıflığını dikkate alarak, toplu işten çıkarmalara karşı Birlik düzeyinde hukuki koruma getirecek yasal düzenlemelere baş vurmuştur. Bunlardan birisi 1975 tarihli 129 no.lu "Toplu İşçi Çıkarmalarda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi" hakkındaki direktiftir. Bu direktife 1992 yılında kimi ilaveler yapılmıştır. Diğeri ise 129 no.lu direktifi yeniden düzenleyen 1998 tarihli 59 no.lu "Toplu İşçi Çıkarmalarda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi" hakkındaki direktiftir. Hemen belirtelim ki sözkonusu düzenlemeler başta Birlik üyeleri olmak üzere ulusal düzeydeki çalışma hukuklarına esin kaynağı oluşturmaktadır.

Bu bakış çerçevesinde karşılaştırmalı çalışma hukukunda toplu işten çıkarma kavramı üzerinde durulmuş, aynı zamanda kimi gelişmiş-azgelişmiş ülke mevzuatına gönderme yapılarak konunun önemi vurgulanmaya

çalışılmıştır. Burada ülke karşılaştırmalarında coğrafi ya da ekonomik kriterlerden ziyade, hukuk yaratıcı ülkeler, hukuk adapte edici ülkeler ve hukuka geçiş sürecinde olan ülke kategorileri dikkate alınarak konunun yaygınlık kazanıp kazanmadığına bakılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede çalışmada toplu işten çıkarma kavramı, toplu işten çıkarmada usul, işverenin işçi temsilcileriyle müzakere etme yükümlülüğü, işverenin toplu işten çıkarmayı kamu makamlarına bildirme yükümlülüğü ve toplu işten çıkarmanın sonuçları açısından kimi karşılaştırmalara gidilmiştir.

1. Toplu İşten Çıkarma Kavramı

Toplu işten çıkarma; bir işverenin, bir veya birden çok nedenle (ancak bireysel olarak işçinin, şahsına dayanmayan nedenlerle hizmet ilişkisine son vermesidir. (EC Directive 98/59, m.1) Burada bir veya birden çok neden acaba sınırsız bir hakkı mı tanımlamaktadır? Yoksa öteden beri iş hukukunda tanımlanmış olan işverenin bildirimli fesih hakkını kullanırken, işçinin şahsına dayanmayan (yetersizlik veya davranış) ekonomik, teknolojik veya işletmenin yapısal gereklerine dayalı bir fesih işlemi mi kastetmektedir? Doğrusu 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. (Valticos, 1979, s.169-170., Kutal, 2000, s.58., Jefferson, 1995, s.204.) Nitekim 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 bir usulü düzenlemektedir. Sözleşmenin 13. Maddesine göre ekonomik, teknolojik ve işletmenin yapısal nedenlerle iş ilişkisine son vermeyi düşünen işveren, işçi temsilcilerine fesih nedenlerini, etkileyecek işçi sayısı ve grupları ile feshin hangi sürede gerçekleştirileceği hususunda bilgi vermek zorundadır. İşveren, işçi temsilcilerine işten çıkarmanın olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla danışma fırsatı vermek durumundadır. Aynı maddenin ikinci bendinde, işçi sayısının belirli bir sayıya veya yüzdeye ulaştığı hallerde toplu işten çıkarmanın sınırlandırılabilceği öngörülmektedir. Sözleşmenin 14. maddesinde ise toplu işten çıkarma işleminin, ulusal mevzuatla belirlenecek asgari bir süre önceden yetkili makama bildirilmesi düzenlenmektedir. Aynı maddede bildirim koşulunun belirli işçi sayısı veya yüzde ile sınırlandırılabilceği durumu hüküm altına alınmıştır (ILO 158 sayılı Söz. m.13,14.).

Toplu işten çıkarma ile ilgili kimi ulusal düzenlemeler incelendiğinde ILO ve AB direktifleri ile ciddi bir paralellik olduğu görülmektedir. Örneğin İngiliz hukukunda toplu işten çıkarma kavramı, 1975 tarihli istihdam yasasında yer almaktadır. Bu yasal düzenlemeye 1993 yılında AB direktifleri doğrultusunda kimi yeni eklemeler yapılmıştır. 1993 yılında kabul edilen Sendikal Reform ve İstihdam Hakları Yasası toplu işten çıkarma kavramını birlik normlarıyla uyumlu hale getirmiştir. Bu yeni düzenlemeye göre toplu işten çıkarmada, feshin gerekçesi işçinin kötü davranışına veya yetersizliğine dayandırılmayacaktır. İşletmenin karşılaştığı olumsuz durumdan işçilerin daha az etkilenmeleri için iş ilişkisi sona erdirilmeden kendilerine önceden istihdam şansı yaratacak bir müzakere ve danışma sistemi öngörülmektedir. Hatta literatürde bu süreç erken şans (the earliest opportunity) olarak değerlendirilmektedir (M Jefferson, 1995, s.202., ILO Labour Law Documents, 1993/2, s.70-71). İngiliz hukukunda toplu işten çıkarmanın sözkonusu 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 (Alpagut, 1992, s.36).

Alman hukukunda toplu işten çıkarma, işyeri gereklerine ve sosyal açıdan savunulabilir bir nedene dayanmak zorundadır. İşveren açısından, teknik, organizasyon veya ekonomik tedbirlerle işyerindeki mevcut durumda değişiklik yapmak imkansız hale gelmişse ancak o zaman toplu işten çıkarma işyeri gereğine dayandırılabilir. Buna benzer, ekonomik durum veya alınan ihale sayısındaki azalma, işin daralmasına önemli ölçüde neden olmuşsa ve bunun sonucunda iş azaldığı için işçi sayısında indirim gerekiyorsa ve bu işçilerin işyerinde alınacak başka önlemlerle, başka yerde çalıştırılmaları mümkün değilse, zorunlu işyeri gereklerine dayanan fesih söz edilebilir ve bu duruma dayalı yapılan fesih geçerli ve sosyal açıdan haklı fesih sayılır (Çelik, 1997, s.245-246).

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 (Engin, 2003, s.118.). Böylece Fransız fesih hukukunun mihenk taşı oluşturulan gerçek ve ciddi sebep objektif kriterlere dayandırılmış olur. Fransız hukukunda gerçek sebep, işverenin keyfilikinden

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, 2003, s.591-592).

Türk hukukunda toplu işten çıkarma Avrupa Birliği direktiflerinde olduğu gibi doğrudan ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri gereklerine dayandırılmıştır. Söz konusu nedenlerin işten çıkarma açısından geçerli neden kabul edilebilmesi için somut olarak işçilerin yaptığı iş üzerinde olumsuz etkilerinin olması gerekir. Hemen belirtelim ki bireysel fesihlerde olduğu gibi toplu işten çıkarmalarda da fesih son çare (ultima-ratio) olarak öngörülmektedir (Kutal, 2003, s.23, Güzel, 2004, s. 123, 4857 sayılı İş K. m. 29/1.). Toplu işten çıkarma bildirimli fesihle gerçekleşme durumunda olduğundan, işveren toplu işten çıkarma sebeplerini, işçilere açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak bildirmek durumundadır. İşçilerin, toplu işten çıkarmadan dolayı, İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerine göre yargıya başvurma hakları saklıdır. Bu durumda toplu işten çıkarma fesih ispat yükümlülüğü doğrudan işverene yükletilmektedir. Türk hukukunda, toplu işten çıkarma işçinin davranışı veya verimliliği ile ilgili nedenlere dayandırılmaz. Bu nedenle işveren toplu işten çıkarma amacıyla fesih bildiriminde bulunurken, aynı zamanda sebebini de belirtmek zorundadır (Çelik, 2003, s.241-242, Demir, 2003, s.138).

Polonya hukukunda, 1989 yılında çalışma yasasında yapılan değişiklikle toplu işten çıkarma ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre işletmeler ekonomik, yapısal, teknolojik, üretimdeki değişiklik, çalışma koşullarındaki iyileştirmeye bağlı olarak işçi azaltımına gidebilir. Benzer şekilde ödeme aczine, iflâs veya likit darlığına düştükleri hallerde de toplu işten çıkarma yoluna başvurabilirler. Toplu işten çıkarma fesih bildirim yoluyla gerçekleşmektedir. İşçilerin tazminat ve kanundan kaynaklanan diğer hakları saklı olmaktadır. Bu haklardan part-time çalışan işçiler de yararlanmaktadır (ILO, Labour Law Doc., 1990/2, s.48).

Öte yandan Namibya ve Etiyopya gibi açlık ve yoksullukla mücadele eden az gelişmiş ülkelerde de toplu işten çıkarma kavramının belirli bir hukuki zemine oturtulduğunu görmekteyiz. Örneğin, Namibya'da 1992 yılında kabul edilen 388 no.lu çalışma yasasının 50. maddesi toplu işten çıkarmayı düzenlemektedir. Bu düzenlemeye göre toplu işten çıkarma, işletme

reorganizasyonu, işyerinin transferi, ekonomik kriz gibi beklenmedik durumların ortaya çıkması işi etkileyen ekonomik ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır (ILO Labour Law Doc., 1992/2, s.71). Benzer şekilde 1993 yılında Etiyopya'da kabul edilen 42/1993 sayılı çalışma yasasının 28. maddesinin 2. fıkrası ve 29. maddesi doğrudan toplu işten çıkarmayı düzenlemektedir. 28. maddenin 2. fıkrasında organizasyonel değişiklikler, işletmede ihtiyaç dahilinde yapılan değişikliklerde işgücü fazlalığının, bildirimli fesih için neden teşkil edebileceği belirtilmektedir. 29. maddede ise, toplu işten çıkarmanın anlamı, 28. maddede belirtilen nedenlere dayandırılarak, bir işletmede işçi azaltma yoluna gitme şeklinde tanımlanmıştır. Bu da işletme gereklerine dayalı bir yoldur. Mutlaka belli bir prosedürün işletilmesi ile gerçekleştirilmesi gerekir (ILO, Labour Law Doc., 1993/3, s.14-15).

2. Toplu İşten Çıkarmada Usul ve Kapsam

Avrupa Birliği'nin toplu işten çıkarmayı düzenleyen 1975 tarihli 129 no.lu direktifi ve bu direktife kimi ilaveler yaparak yeniden düzenleyen 1998 tarihli 59 no.lu direktifi toplu işçi çıkarmada hem bir usul, hem de belli bir sayısal çoğunluk aramıştır. Sözkonusu direktiflere göre toplu işten çıkarmada, işten çıkarılanların sayısı üye ülkenin seçimine göre iki biçimde tespit edilir. *Birinci yöntemde* 30 günlük zaman dilimi içinde, kural olarak; 20 işçiden fazla, 100 işçiden az çalışanı olan işletmelerde en az 10 işçi; kural olarak 100 işçiden fazla, 300 işçiden az çalışanı olan işletmelerde en az %10 işçi; kural olarak en az 300 işçinin çalıştığı işletmelerde en az 30 işçi çıkarıldığında toplu işten çıkarılmış sayılır. *İkinci yöntemde* 90 günlük zaman dilimi içinde, kural olarak işletmelerde kaç işçi çalışırsa çalışsın en az 20 işçi işten çıkarılırsa, bu toplu işten çıkarma sayılır (EEC Directive, 75/129, M. 1 ve EC Directive 98/59, M.1).

59 no.lu direktifin 1. Maddesinin b fıkrasına göre işverenin sebebiyet verdiği ve işçinin şahsına yükletilmeyen nedenle iş ilişkisinin sona erdiği hallerde, işçi sayısı en az 5'i bulmuşsa, bu da toplu işten çıkarma sayılacaktır (EC Directive 98/59 M. 1/b).

Direktifin 1. Maddesinin 2. Fıkrası üç grup çalışma ilişkisini kapsam dışı tutmaktadır. *Bunlardan birincisi* belirli süreli ve belirli bir iş için kurulan iş ilişkisidir. Ancak belirli süre dolmadan iş ilişkisi sona erdirilmiş ise direktifin kapsamına girer. *İkincisi* kamu yönetimince istihdam edilen işçiler veya kamu hukukunca yönetilen işletmelerde çalışanlar (üye ülkelerde bu konsept

bilinmiyorsa, buna eşit kurumlar), *üçüncüsü* gemi mürettebatı (çalışanları)dır (EC Directive 98/59 M. 1/2).

İngiliz hukukunda işveren, bir işletmede, 90 günlük bir zaman dilimi içinde 100'den fazla işçi çıkarıyorsa, 90 gün önceden bildirmek zorundadır. Veyahut 30 günlük bir zaman dilimi içinde işveren bir işletmede en az 10, en fazla 100 işçi çıkarıyorsa feshin geçerli olabilmesi için 30 gün önceden yetkili makama bildirmek zorundadır (Jefferson 1995, s.204-205, ILO, Labour Law Doc., 1993/2, s.70).

Alman hukukunda işveren 20-60 işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiden fazla; 20-60 işçi çalıştırılan işyerlerinde sürekli olarak çalıştırılan işçilerin %10'unu veya 25 işçiden fazlasını; işyerinde sürekli olarak çalışan işçilerin sayısı 300'den fazla ise en az 30 işçiyi 30 günlük bir zaman dilimi içinde işten çıkarırsa Çalışma Dairesi'ne durumu bildirmek zorundadır (Çelik, 1997, s.244, Krimphove, 2004, s. 501).

Fransız hukukunda en az 50 işçi çalıştıran ve 10'dan fazla işçi çıkarmak isteyen işverenin, işten çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmek ve işten zorunlu olarak çıkarılan işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine yönelik önlemleri içeren bir sosyal plan hazırlama ve işçi temsilcilerine sunma yükümlülüğü vardır (Engin, 2003, s.118).

Türk iş hukukunda, işyerinde çalışan işçi sayısı; a) 20 ile 100 işçi arasında ise en az 10 işçinin; b) 101 ile 300 işçi arasında ise en az %10 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 işten çıkarma işleminin hüküm doğurabilmesi için 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirme yükümlülüğü sözkonusudur. (4857 sayılı İş K. m.29) Aynı zamanda yapılan fesih bildirimleri, işverenin toplu işten çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğü'ne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğuracaktır. Buna karşılık işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyetine son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlü olacaktır. (Demir, 2003, s.136-137.) Türk İş Hukuku'ndaki düzenlemede toplu işçi çıkarma oranlarının hesabında sözleşme süresinin dolması veya haklı nedenle fesih gibi nedenlerle sona erecek iş sözleşmeleri dikkate alınmamıştır (Centel, 2004, s.544).

Polonya iş hukukunda, işletmeler bildirimli fesih yoluyla üç aylık bir zaman dilimi içinde, işyerinde çalışan işçi sayısı en fazla 1000 ise en az %10'u işten çıkarılıyorsa; işçi sayısı 1000'den fazla ise 100'den fazla işçi işten çıkarılıyorsa, işten çıkarma sayılır (ILO Labour Law Doc., 1990/2, s.48).

Etiyopya hukukunda, kanunda öngörülen gerekçelerle bir işletmede işçi azaltımının, çalışanların % 10'unu oluşturması veyahut bir işletmede işçi sayısı 20 ile 50 arasında ise bir haftalık zaman dilimi içinde en az 5 işçinin işten çıkarılması, toplu işten çıkarma sayılacaktır (ILO Labour Law Doc., 1993/3, s.15.). Benzer şekilde Namibya iş yasasında, toplu işten çıkarmada işten çıkarılacak işçi sayısı ve kategorisinin tespitinde belli kıstaslar sözkonusudur. Ancak hemen belirtelim ki bu ölçütlerin tespitinde, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika, eğer böyle bir sendika yok ise Namibya iş yasasının 65. Maddesine göre seçilmiş işyeri sendika temsilciliği taraf olacaktır (ILO, Labour Law Doc., 1992/2, s.72).

3. İşverenin İşçi Temsilcilerini Bilgilendirme ve Müzakere Etme Yükümlülüğü

İşçi temsilcilerine danışmanın anlamı, toplu işten çıkarmaya karar vermeden önce sağlıklı bir bilgilendirme ve müzakere sürecinin yaşanmasıdır. (Blanpain ve Engels, 1993, s.176.) ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin 13. Maddesinin a ve b fıkraları bu sağlıklı bilgilendirme sürecini, toplu olarak iş ilişkisi sona erdirecek işçi sayısının azaltılmasında akılcı bir çare yolu olarak düzenlenmektedir. Bundan dolayı, 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 dahil 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 işlemi 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" denilerek müzakere sürecine bağlı davranma sorumluluğunu yüklemektedir (Taşkent, 1995, s.300).

59 no.lu EC Direktifi, işverenin, toplu işçi çıkarmadan önce işçi temsilcileri ile uzlaşmayı sağlayacak, iyi zamanlanmış bir müzakereyi öngörmektedir (EC Directive 98/59, M. 2). Bu müzakereci'nin amacı toplu işçi

çıkartılmasını önlemek, sınırlamak veya tenkisin sonuçlarını işçiler açısından hafifletmektir. İşveren işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, çalışan işçi sayısını, işçilerin ne zaman çıkarılacağını işçi temsilcilerine bildirmekle yükümlüdür (EC Directive 98/59, M. 2/1,2,3, Heper 1997, s.185).

İngiliz hukukunda toplu işten çıkarma, işverenin yetkili işçi sendikası temsilcisi ile görüşme ve görüş alma zorunluluğu sözkonusudur (Alpagut, 1992, s.36). 1992 tarihli Sendikalar ve Çalışma ilişkileri yasasının 188. Maddesinde açıkça, işverene, toplu işten çıkarmada sendika temsilcileriyle müzakere etme sorumluluğunu yüklemektedir (ILO, Labour Law Doc., 1993/2 s.70-71). İşveren, görüşmelere başlamadan önce, sendika temsilcilerine yazılı olarak, işgücü azaltımının nedenlerini, ihtiyaç fazlasına konu teşkil eden işçi sayısı ve niteliklerini işletmede istihdam edilen toplam işçi sayısını, iş ilişkisini sona erdirilecek işçilerin tespitinde önerilen yöntemi ve fesihlerin yürürlüğe gireceği dönemi içeren bilgileri vermek zorundadır (Jefferson, 1995, s.202, ILO Labour Law Doc. 1993/2, s.70-71). İşveren, yetkili sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmede, toplu işçi çıkarmanın, işçiler üzerindeki sonuçlarının hafifletilmesi hususunda, sendika temsilcilerinin önereceği tedbirleri dikkate almak durumundadır (Jefferson, 1995, s.202, Alpagut, 1992, s.37). Aksi halde, yetkili sendika, işverenin gerek görüşme gerekse fesih şartlarına uymadığından dolayı İş Mahkemesi'ne 3 işgünü içinde itirazda bulunabilir. İtiraz, mahkeme tarafından incelenmeden önce uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik teşkilatınca taraflar arasında çözüme bağlanabilir. Mahkemenin itirazı yerinde bulunması durumunda, görüşme sürecinin tamamlanması amacıyla fesih 30 ile 90 gün süreyle ertelenebilir. İşçilerin bu süre zarfındaki ücret ve diğer kanuni hakları saklıdır (ILO Labour Law Doc. 1993/2, s.71).

Alman hukukunda, işveren toplu işçi çıkarma kararından önce, işyeri işçi konseyine yazılı olarak toplu işçi çıkarmanın nedenlerini, çıkarılacak işçi sayısını, sürekli olarak çalıştırılan işçilerin sayısını, işten çıkarmaların hangi zaman dilimi içinde yapılacağını bildirmek zorundadır. Sözkonusu bildirimde sosyal seçim kıstaslarını belirtmek durumundadır. İşveren, çıkarılacak işçilerin mesleklerini, Çalışma Bakanlığı'nın belirlediği 99 meslek grubunu içeren listeye göre belirtmek durumundadır. Ayrıca İşyeri Konseyi'ne yapılacak bildirim, konseyi işyerinin ekonomik durumu hakkında bilgi sahibi yapacak bilgileri de içermesi gerekmektedir. 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. Hemen belirtelim ki, İşyeri Konseyi'nin önerileri işvereni bağlayıcı nitelikte

değildir. Ancak işveren, idari bildirimde bulunmadan iki hafta önceden İşyeri Konseyi'ne başvurarak görüşünü almak zorundadır (Çelik, 1997, s.245, Güzel, 2004, s. 126, Engin, 2003, s.119).

Fransız hukukunda toplu işten çıkarmada, işverenin çıkarılacak işçi sayısını en aza indirmek ve zorunlu olarak işten çıkarılması düşünülen işçilerin yeniden işe yerleştirilmesini sağlayacak önlemleri içeren bir sosyal plan hazırlama ve işçi temsilcilerine sunma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin sunduğu sosyal plan genel olarak iki bölümden oluşur. *Birinci bölümde* çıkarılacak işçi sayısını en aza indirecek tedbirler yer alır. Bu tedbirler içinde iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yoluyla çalışma saatlerinin düşürülmesi, kısmi çalışma, işin ya da işyerinin değiştirilmesi, eğitim vererek işçinin verimliliğinin artırılması gibi önlemlere yer verilir. *İkinci bölümde* işten çıkarılması zorunlu olan işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine yönelik önlemler yer alır. Bu amaçla işveren işletme içinde veya dışında yeni iş alanlarının yaratılması, mesleki eğitim ve dönüşüm konularını içeren bir "*işe yerleştirme planı*"nı, sosyal plan içinde sunmak zorundadır. İşverenin yeterli derecede ayrıntılı özellikle işten çıkarılacak işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerini sağlayacak bir sosyal plan hazırlamaması ve işçi temsilcilerine sunmaması halinde, yargıç toplu işten çıkarma prosedürünün geçersizliğine karar verebilir. (Engin, 2003, s.118-119, Tuncay, 2003, s.15.) Örneğin Fransız Yargıtayı 1997 yılında verdiği bir kararda, işverenin yasal koşullara uygun bir sosyal plan hazırlamaması ve işçi temsilcilerine sunmaması durumunu fesih prosedüründe eksiklik olarak kabul etmiş ve bu durumun feshin geçersizliğine neden olacağını kabul etmiştir (Güzel, 2004, s.126).

Türk iş hukukunda, işveren toplu işçi çıkarma durumuna geldiğinde, bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine bildirmek zorundadır. Bu bildirimlerde toplu işten çıkarmanın sebebini teşkil eden, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri, ve işin gereğinden kaynaklanan nedenleri belirtmek durumundadır. Ayrıca, bu bildirimde işçi çıkarmanın sebeplerinin, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Zira, bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veyahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Ancak hemen belirtelim ki, görüşmeler sonunda bir anlaşma sağlanamaması durumu toplu işçi çıkarmayı engellemeyecektir. Sadece toplantının yapıldığını gösteren bir

belgenin düzenlenmesi yeterli olacaktır (Taşkent, 2003, s.34, Demir, 2003, s.136, Kaya, 2003, s.59, Yargıtay 9.Hukuk D. Esas No:2003/18090, Karar No:2003/17878, s.2). Hemen belirtelim ki Türk iş hukukunda işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde nasıl bir süreç işletileceği belirtilmediği gibi, kanunun düzenleme biçiminden de rahatlıkla anlaşılacağı üzere işyeri sendika temsilciliğine bildirme yükümlülüğü ortadan kalmaktadır (Güzel, 2004, s.125, Centel, 2004, s.545). Oysa daha önce 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu ile işçi temsilciliği kavramı Türk iş hukukuna taşınmış (Demir (2), 2003, s.86.) ve bu değişiklik paralelinde 4857 sayılı yasanın taslağında açıkça kimi iş yerlerinde işyeri sendika temsilciliğinin bulunmayabileceği durumu dikkate alınarak “işyeri sendika temsilcisine veya işçi temsilcisine.....” denilerek işçi temsilciliği kavramına yer verilmiştir (İş Kanunu Tas. ve Ger. 2002, m.31). Ne var ki işçi sendikalarının işçi temsilcisi kavramında ısrar etmeleri, tasarının kanunlaşma sürecinde etkili olmuş ve TBMM'nin görüşmelerinde işçi temsilciliği kavramı yasadan çıkarılmıştır.

Polonya hukukunda, işletme yönetimi, toplu işten çıkarma gerekçesiyle, işçilerin hizmet sözleşmelerini sona erdirmeden 45 gün önceden, feshin ihbar gerekçesini oluşturan, toplu işten çıkarmanın, kanunda belirtilen nedenleriyle birlikte işçi sendikasına yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu bildirim aynı zamanda fesih sonuçlarını, etkilenen işçi sayısını ve meslek gruplarını da içermek durumundadır. Toplu işten çıkarma bildirimini alan işçi sendikası, işverenden, işletmenin ekonomik ve finansal durumu, istihdam azalmasına neden ve uygulamaya konulan projeler hakkında, tam bir bilgi alma hakkına sahiptir. Aynı zamanda, kendisine yapılan bildirimden itibaren 14 gün içinde, yapılan fesihlerin nasıl olması gerektiği, veyahut kaç işçinin ve hangi kategorideki işçilerin çıkarılması gerektiği hususunda, öneride bulunma hakkı vardır. İşletme yönetimi bu önerileri 7 gün içinde, kendi fesih gerekçeleri ile karşılaştırarak fesih işlemini bu öneriler doğrultusunda yeniden değerlendirmek zorundadır (ILO Labour Law Doc.1990/2, s.48).

Benzer şekilde Namibya hukukunda, toplu işten çıkarmada işveren, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya 4 hafta önceden bilgi vermek zorundadır. Sendikanın olmadığı işyerlerinde bu bilgi, kanuna göre seçilmiş işyeri sendika temsilcilerine verilmek durumundadır. Bu bildirimde, fesihten etkilenen işçi sayısının ve kategorisinin, fesih işleminin ne zaman yürürlüğe gireceğinin belirtilmesi gerekmektedir. İşveren bu bilgilenme doğrultusunda işçi sendikası veya işçi temsilciliği ile işten çıkarmanın nedenlerini veya fesih işlemini sınırlandırabilecek çözüm yollarını ve iş ilişkisini sona erdirebilecek işçilerin

kategorilerini müzakere etmek durumundadır (ILO Labour Law Doc. 1992/2, s.71-72).

4. İşverenin Toplu İşten Çıkarmayı Yetkili Kamu Makamına Bildirme Yükümlülüğü

Toplu işten çıkarmada yetkili kamu makamlarına bildirme yükümlülüğü, toplu işten çıkarmaya karşı çözüm bulmanın son halkasını oluşturmaktadır. Bir tarafta yetkili işçi temsilciliği konu ile ilgili tam bilgilendirilirken, diğer taraftan yetkili kamu makamı bu süreçten haberdar edilerek, soruna çözüm bulmada kamu sorumluluğu devreye sokulmaktadır. Dolayısıyla bu bildirimde işveren kamu sorumluluğu devreye sokulmaktadır. Dolayısıyla bu bildirimde işveren toplu işten çıkarma projeksiyonunu yetkili kamu makamına sunarken, toplu işten çıkarmanın sonuçlarını, çıkarılacak işçi sayısını, toplu işten çıkarma esnasında işletmede çalışan işçi sayısını ve fesihden etkilenenlerin oranını bildirmek zorundadır. Aynı zamanda fiili durumdan işçileri de haberdar etmek durumundadır (Blanpain ve Engels, 1993, s.177-178). Nitekim ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin 14. maddesinde açıkça "1. İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle hizmet ilişkisine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuata ve uygulamaya uygun olarak son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden, yetkili makama bildirir ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dahil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorilere ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgiler verir. 2. Ulusal mevzuat, bu maddenin 1. Bendinin uygulanmasını, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya ve personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırabilir. 3. İşveren, yetkili makamı, bu maddenin 1. bendinde belirtilen son vermelerden, son verme işlemlerine başlamadan ve ulusal mevzuatla belirlenecek asgari bir süre öncesinden haberdar eder" denilerek toplu işten çıkarmada, yetkili kamu makamının sadece bilgilendirme sürecinin son prosedürü değil, aynı zamanda sorunu çözücü bir makam olarak da düzenlemektedir (Taşkent, 1995, s.300-301). Avrupa Birliği'nin 1998 tarihli 59 no.lu direktifi toplu işten çıkarmada, işverenin kamu makamlarına bildirme yükümlülüğünü, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesine göre daha da ileri götürerek, zaman ve prosedür açısından belirli süreçlere bağlamıştır. 59 no.lu direktife göre işveren toplu işten çıkarmadan 30 gün önce yetkili makama toplu işten çıkarma projesini bütün süreçleriyle; çıkarılacak işçi sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısı, fesihlerden etkilenen işçi kategorilerini, nedenlerini ve işçi temsilcileriyle yaptığı müzakere metnini de ekleyerek yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yapılan fesih işlemi bildirimden

İtibaren 30 gün geçtikten sonra hüküm doğuracaktır. Bu 30 günlük süre içinde yetkili makamın çözüm araması öngörülmektedir. Ancak hemen belirtelim ki direktifin 4. maddesinin 3. bendine göre üye ülkeler 30 günlük süreyi 60 güne kadar uzatma yetkilerini, yetkili kamu makamlarına tanıyabilir. Bu yöntemle, toplu işten çıkarma probleminin 30 günlük sürede çözülemeyeceği hallerde başvurulur. Üye ülkeler, yetkili kamu makamlarına sözkonusu süreyi daha fazla uzatma yetkisi de tanıyabilir. Bu durumda yetkili makamlarca 30 günlük süre dolmadan önce sürenin neden uzatıldığı hususunda, işveren bilgilendirilir (EC 98/59, M. 3 ve 4). Ancak direktife göre eğer üye ülkelerde bir işletmenin faaliyeti mahkeme kararıyla durdurulmuş ise, sözkonusu işletme, direktifte öngörülen toplu işten çıkarma prosedürlerini uygulamayabilir (EC Directive 98/59, m. 4/4).

İngiliz hukukunda, işverenin toplu işten çıkarmayı kamu makamlarına bildirme yükümlülüğü, Avrupa Birliği'nin 1975 tarihli 129 no.lu direktifi ve bu direktife ilaveler yapan 1992 tarihli 56 no.lu direktif paralelinde yeniden düzenlenmiştir (Jefferson, 1995, s. 208-209). Ancak bildirim süreleri açısından, işçi sayısına bağlı olarak iki türlü bildirim süresini öngörmüştür. İngiliz hukukunda toplu işten çıkarmada, işverenin toplu işçi çıkarmayı Devlet Sekreterliği'ne (Secretary of State) bildirme yükümlülüğü sözkonusudur. İşveren bu bildirim yaparken Birinci durumda, eğer işveren bir işletmede 90 gün içinde veya daha kısa sürede 100'den fazla işçi çıkarıyorsa, fesih işlemi yürürlüğe girmeden 90 gün önceden yazılı olarak Devlet Sekreterliği'ne bildirmek zorundadır. İkinci durumda ise, eğer işveren, bir işletmede 30 gün veya daha kısa bir zaman diliminde 10 veya daha fazla işçi çıkarıyorsa 30 gün önceden durumu Devlet Sekreterliği'ne bildirmek zorundadır. Hangi koşula bağlı bildirim gerçekleşirse gerçekleşsin, işveren bildirimde kanunda öngörülen usule uymak zorundadır. Bunlar sendikaya sunulan bildirim ve bu çerçevede müzakere ile elde edilen sonuçlar, işverenin işten çıkarılanlara karşı sorumluluk bilinci içinde attığı adımlar, örneğin iş ya da işyeri değişikliği gibi iş ilişkisini sona erdirmeden fazla işgücünü azaltma yöntemleri ve işverenin işten çıkarmaktan başka çaresinin olmadığını gösterir diğer bilgi ve belgeler, işçi sayıları ve meslek kategorileri de bu bildirim içinde yer almaktadır. Yetkili makam, bildirimi aldıktan sonra taraf işçi sendikasına bildirim bir kopyasını gönderir, işverenin gözden kaçırdığı tedbirler varsa bu hususta kendisini uyarır ve yol gösterici bir yol oynar. Eğer yetkili makam, işverenin sözkonusu fesih işleminde dürüst davranmadığına kanaat getirirse toplu işten çıkarmaları engellemek ya da azaltmak maksadıyla durumu yargıya taşıyabilir. Ancak

temelde yetkili makam, kendisine sunulan toplu işten çıkarma işlemini, işverenin öne sürdüğü işyeri gerekleriyle ilgili olup olmadığı ve sözkonusu durum için bu kadar işçinin, çıkarılmasına gerek olup olmadığı noktalarında inceleme yaparak, soruna çözüm yönünde katkı yapmaktadır (ILO Labour Law Doc., 1993/2, s.73-74, Jefferson, 1995, s.209-210).

Alman hukukunda, toplu işten çıkarmada işveren İşyeri Konseyi'nin görüşünü aldıktan sonra planlanan toplu işten çıkarmayı yazılı olarak Çalışma Bürosu'na (Arbeitsamt) bildirimde bulunmak ve İşyeri Konseyi'nin önerilerini bildirimde eklemek zorundadır. Ancak İşyeri Konseyi, işverenin kendisine verdiği bilgiye rağmen iki hafta içinde görüşünü bildirmezse işverenin, İşyeri Konseyi'nin görüşünü bekleme zorunluluğu ortadan kalkar. Dolayısıyla işveren bu durumda Çalışma Bürosu'na yapacağı bildirimde İşyeri Konseyi'nin görüşünü eklemeyecektir. Çalışma Bürosu'na yapılan bildirimlerin eksik yapılmaması hususunda, Çalışma Bürosu tarafından hazırlanmış formlar alınabilir. Toplu işten çıkarma ile ilgili fesih bildirimleri Çalışma Bürosu'na yapılacak bildirimden 30 gün sonra ve ancak büronun onayıyla hüküm doğurur ve işlemeye başlar. Daha açık bir ifadeyle Çalışma Bürosu'na yapılan yazılı bildirim bir aylık fesih kısıtlaması süresinin başlamasına yol açar. Bu süre içinde yapılan fesihler hukuki sonuç doğurmaz. Bunun anlamı fesih açıklamasının kısıtlama süresi içinde askıya alınmasıdır. Kısıtlama süresi öncesi veya kısıtlama süresi içinde yapılan fesihler geçerlidir. Sadece bildirim süresi kısıtlama süresi içinde dolarsa, fesih bildirimini kısıtlama süresi içinde askıda kalır ve bu sürenin geçmesinden sonra geçerlilik kazanır. İhbar süresi uzun olan işlerde kısıtlama süresinin bu nedenle pratik bir anlamı yoktur. İhbar süresi kısa olanlarda ise bu süre kısıtlama süresi kadar uzamış olur. Alman hukukunda, toplu işten çıkarmalarla ilgili yer alan diğer bir düzenleme ise, işverenin planlanmış olan toplu işten çıkarmaları, kısıtlama süresinin geçmesinden itibaren bir aylık zaman dilimi içinde gerçekleştirmek durumunda olduğu koşuldur. Aksi halde işverenin toplu işten çıkarma sürecini yeniden başlatma zorunluluğu sözkonusudur. Yani İşçi Konseyi ve yetkili makama bildirim koşul ve süreçlerini yeniden başlatacak ve bu çerçevede yeni bir kısıtlama süreci devreye girecektir (Çelik, 1997, s.245, Engin, 2003, s.119, Hekimler, 2003, s.27-28).

Fransız hukukunda, toplu işten çıkarmalarda işveren aldığı her türlü feshi ihbar kararını yetkili idari makama bildirmek zorundadır. Bu bildirim, işverenin daveti üzerine işçi ile yapılan görüşmeden sonra yapılması gerekmektedir. İşveren, fesih ihbar kararında ısrarlı ise, içinde feshi ihbar

önelinin başlangıç tarihini de belirten iadeli taahhütlü mektubunu, yetkili idari makamın iznini aldıktan sonra işçiye gönderebilir. Dolayısıyla toplu işten çıkarmada idari denetim sözkonusudur. Fransız hukukunda toplu işten çıkarmanın uygulanabilmesi için idari makama yapılacak gerekli izin talebi, işçi temsilcileriyle yapılan danışma toplantısının üzerinden 15 gün geçtikten sonra yapılır. Bu talep bir sosyal plan çerçevesinde gerçekleşir ve işçi temsilcilerinin teklif ve düşünceleri de yer alır. Yetkili idari makam, 10 işçiden fazla işçi çıkarılmasını gerektiren taleplerde, talebin yapıldığı günden başlayarak 30 gün içinde, ekonomik ve yapısal sebebe dayanan diğer bütün taleplerde de, tek işçi çıkarılması da dahil, 7 gün içinde, işten çıkarma sebeplerini ve koşullarını denetleyerek kararını vermek durumundadır. İşçi temsilcileriyle danışma toplantısı yapmayan işverene cezai yaptırım uygulanabilmektedir. Ayrıca yargı yoluyla işverenin işten çıkarma kararı askıya alınarak işçi temsilcilerinin yeterli bilgi sahibi olup olmadığı hususu, bilirkişilere inceletilebilir (Demir, 1999, s.103-104).

Türk hukukunda, işveren toplu işten çıkarmayı, 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve Türkiye İş Kurumu'na eş zamanlı olarak bildirmek durumundadır. Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgiler bulunması zorunludur. İşverenin bu maksatla yapacağı fesih bildirimleri, toplu işten çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğü'ne bildirmesinden itibaren 30 gün sonra hüküm doğurur (4857 sayılı İş K. m.29/1 ve 5). Kanunda öngörülen fesih bildirimlerinin işverenin toplu işten çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğü'ne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurması, hem işyeri sendika temsilcileri ile yapılması gereken görüşmenin, hem de bizzat müdahale konumunda olması gereken Bölge Müdürlüğü'nün etkisini azaltmaktadır (Şahlanan, 2003, s.92). Zira Bölge Müdürlüğü'ne ve İş Kurumu'na yapılan bildirim, temsilcilere yapılan bildirim ile aynı zamanda gerçekleştiğinden, temsilcilerle sürdürülen toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yolundaki görüşmelerin 30 gün içinde bildirilememesi halinde, bazı işçilerin kesinleşmemiş fesih bildirimleri dahi hüküm doğurmaya başlayabilecektir. Daha açık bir ifadeyle Türk hukukunda Avrupa Birliği hukukundan farklı olarak toplu işçi çıkarmada sendika temsilcilerinin ve yetkili kamu makamlarının etkisi azaltılmıştır (Demir, 2003, s.136). Bununla birlikte 4857 sayılı kanunun 29. maddesinin 6. fıkrasına göre 30 günlük sürenin bitiminden itibaren fesih bildiriminin hüküm doğuracağından söz edildiğine göre bu bildirim süresine ait

ücretin peşin olarak verilmesi halinde sözleşmenin daha erken sona erdirilmesi de mümkün olacaktır (Çelik, 2003, s.241, Güzel, 2004, s.127). Toplu işten çıkarma ile ilgili bir diğer düzenleme ise, işyerinin bütünüyle kapatılması ile ilgilidir. Bu düzenlemeye göre, “işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili Bölge Müdürlüğü’ne ve Türkiye İş Kurumu’na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.” (4857 sayılı İş K. m. 29/7). Ayrıca “mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz” (m. 29/7). Hemen belirtelim ki mevsim ve kampanya dönemi içinde yapılan toplu işçi çıkarmalarda, toplu işten çıkarma ile ilgili kanun hükümleri geçerli olacaktır. (Demir, 2003, s.137).

Polonya hukukunda, işletme yönetimi toplu işten çıkarmada, kanunun öngördüğü toplu işçi çıkarmanın nedenlerini ve toplu işçi çıkarma sonucu hizmet ilişkisi sona erecek olan işçileri, fesih işlemlerinden 45 gün önceden birinci derecedeki istihdam servisine (Primary Lewel Employment Service) bildirmek zorundadır. Dolayısıyla yetkili makama bildirim, yetkili işçi sendikasına yapılan bildirimle eş zamanlı olarak gerçekleşmektedir. Bu bildirim süresinin başlamasından itibaren 30 gün içinde işletme yönetimi ile sendika yönetimi arasında (işyerinde birden fazla sendikanın örgütlü olması halinde birden fazla sendika taraf olabilecektir.) işyerinde kimi değişikliklerin yapıldığına dair bir anlaşmanın yapılması gerekir. Bu anlaşma, toplu işten çıkarma sonucu etkilenecek işçilerin, işten çıkarma prosedürünü, seçim kriterlerini, varsa iş ya da işyeri değişikliklerinin hangi kritere göre bu değişikliğe tabi tutulduklarını ve genel olarak fesih sonucu ortaya çıkabilecek problemleri içermek durumundadır (ILO Labour Law Doc., 1990/2, s.48). Sendikanın olmadığı hallerde, işletme yönetimi bizzat sendika varmışçasına tek taraflı olarak böyle bir işten çıkarma metni hazırlamak zorundadır. Sendikanın teklif ve tavsiyeleri üzerine Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, Maliye Bakanlığı’na danışarak işletme yönetiminin toplu işten çıkarma ile ilgili girişimlerini 3 aylık bir süre ile ertelemesini isteyebilir. Bu süreçte hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi ertelenen işçilerin ücretleri, çalışma fonundan (labour fund) karşılanmaktadır (ILO Labour Law Doc., 1990/2, s.50-51).

5. Toplu İşten Çıkarmanın Sonuçları

Karşılaştırmalı Hukukta toplu işten çıkarma, ihbar öneli şartına bağlı gerçekleşen bir fesih işlemi olduğundan, dolayısıyla fesih sonuçları açısından bildirimli fesih için geçerli olan bütün hüküm doğurucu sonuçlar, aynen toplu işten çıkarmalardaki fesihler için de geçerlidir (Blanpain, Engels, 1993, s.174-175). Gerek ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde gerekse Avrupa Birliği Konseyi'nin 1998 tarihli 59 no.lu direktifinde, toplu işten çıkarmada işverenin fesih işlemi zorlaştırırken, aynı zamanda fesih işlemi sonucunda işçilerin doğmuş olan hakları konusunda, herhangi bir mağduriyete mahal vermeyecek şekilde güvencelere yer vermiştir. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinin 12. maddesinde işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilen bir işçinin ulusal mevzuata uygun olarak; kaynağı her halükarda işveren tarafından oluşturulan kıdem tazminatı, işten ayrılma tazminatı, tabii oldukları koşullar çerçevesinde işsizlik sigortası ve diğer sosyal güvenlik haklarından yararlanması teminat altına alınmıştır (ILO 158 sayılı Söz. m.12). Benzer şekilde 59 no.lu direktifin giriş kısmında toplu işten çıkarmanın neden ve sonuçları üzerinde durulurken, açıkça yapılmak istenen düzenlemenin her aşamasında işverenin işçiye karşı doğmuş olan hakları hususunda sorumlu hale getirilmesidir. Kural olarak direktif işverenin fesih işlemi düzenlemektedir. Dolayısıyla direktifteki düzenlemelere aykırı işverenin fesih işlemi geçersiz saymaktadır. Ancak hemen belirtelim ki üye ülkelerin işçileri daha fazla koruyucu mevzuatı devreye sokmalarını engellemektedir (EC Directive 98/59, m. 5). Öte yandan 59 no.lu direktifin 2. maddesinin 6. fıkrası açıkça toplu işten çıkarmada, tenkisat ödemelerinin (redundancy payments) hesaplama metotlarından bahsetmektedir (EC Directive 98/59, m. 2/6). Nitekim toplu işten çıkarma işleminin işveren tarafından gerçekleşen bir fesih işlemi olduğu, dolayısıyla bireysel fesihlerde olduğu gibi sonucu işvereni yükümlülük altına sokan bir karar niteliği taşıdığı Avrupa Adalet Divanı'nın kararlarına da yansımaktadır. Bu maksatla Avrupa Adalet Divanı'nın verdiği bir kararda işçinin kendi isteğiyle işletmenin batmak üzere olması nedeniyle ve işverenin iş ahdini feshi beklediği bir durumda bu süreci beklemezsizin bizatihi kendisinin iş ilişkisini sona erdirmesi halinde, fesih işlemi işveren tarafından sona erdirilmesi şeklinde değerlendirmemektedir (Heper, 1997, s.184). Kısaca Avrupa Birliği mevzuatı açısından, toplu işten çıkarmanın sonuçlarını özetlersek birlik mevzuatında toplu işten çıkarma, hukuken zorunlu olarak takip edilmesi gereken bir prosedüre dayandırılmıştır. Bu prosedüre aykırı yapılan fesih işlemleri geçersiz sayılmaktadır. Hukuka uygun yapılan toplu işten çıkarma fesih işlemleri ise

işveren tarafından yapılan diğer bireysel bildirimli fesihlerde olduğu gibi bir sonuç doğurmaktadır. Dolayısıyla fesihten dolayı işçinin mevzuattan doğan tazminat, ücret ve fesihe karşı yargı yolu teminat altına alınmaktadır (Blanpain, Engels, 1993, s.174-175).

İngiliz hukukunda toplu işten çıkarmada, feshin sonuçları işveren tarafından yapılan bildirimli fesihlerde olduğu gibi kanunen doğmuş olan bütün haklar açısından aynı etkiyi yaratmaktadır. Ayrıca toplu işten çıkarma nedeniyle hizmet akdi feshedilen her işçinin toplu işten çıkarma tazminatı (redundancy payments) alma hakkı vardır. Sadece işveren tarafından hizmet akdi feshedilmeyen veya feshedildikten hemen sonra işçiye eski işine uygun ve çalışma şartlarında işçi aleyhine herhangi bir değişiklik yaratmayan bir iş önerildiği durumlarda işçinin haklı bir neden göstermeksizin işi reddetmesi halinde, sözkonusu tazminat hakkı ortadan kalkar (Jefferson, 1995, s.210, Alpagut, 1992, s.37, Krimphove, 2004, s.510).

Alman hukukunda toplu işten çıkarmada, her işçi bakımından bireysel olarak feshe karşı kanunun koruma hükümleri neyi öngörüyorsa aynen toplu işten çıkarmanın sonuçları için de geçerlidir. İşveren tarafından yapılan bireysel fesihlerde olduğu gibi toplu işten çıkarmada da feshe karşı koruma yasasına göre geçerli bir nedene dayanmayan fesih işlemi kanunen geçersiz sayılır. (Çelik, 1997, s.245.) Alman yargı içtihadına göre toplu işten çıkarmaya ilişkin normların koruma amacı her bir işçinin işten çıkarmaya ilişkin menfaati değil, işgücü piyasasının genel menfaatine yönelik bir korumadır (Engin, 2003, s.120).

Fransız hukukunda toplu işten çıkarmanın sonuçları, bireysel bildirimli fesihlerde olduğu gibi işten çıkarma tazminatı ve diğer haklar açısından aynı etkiyi yaratmaktadır. Ancak işveren açısından ayrıca başka yükümlülükler de getirmektedir. Toplu işten çıkarma fesih işlemi ekonomik ve yapısal nedenlere dayandığından dolayı işveren, işçilerin iş ilişkisinin sona erdirilmesinden itibaren 6 ay geçmedikçe aynı işler için yeni işçi alınamaz. Bu sürede işletmede herhangi bir gerekçeyle iş yükü artsa dahi işletmenin herhangi bir bölümü için işçi alamayacaktır (ILO Labour Law Doc., 1990/3, s.67). Ayrıca Fransız yargı içtihadına göre, mahkemenin herhangi bir işçinin, toplu işten çıkarma fesih prosedürünün geçersizliğine karar vermesi durumunda, aynı olaydan dolayı yapılan fesihlerin tümünün kendiliğinden geçersiz olacağı kabul edilmiştir (Engin, 2003, s.119). Ayrıca mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi durumunda her fesih işlemi için çok ciddi para cezaları sözkonusudur (Krimphove, 2004, s.504).

Türk hukukunda toplu işten çıkarma, işveren tarafından yapılan bir fesih işlemi olduğundan, “ekonomik, teknolojik, yapısal vb. işletme, işyeri veya işin gereği sonucu” nedenlerine bağlı geçerli sebebe dayalı feshin sonuçlarını doğurmaktadır. Daha açık bir ifadeyle Türk hukukunda toplu işten çıkarmak isteyen işveren, toplu işten çıkarmanın sebeplerini yazılı olarak fesih ihbar yoluyla işçilere bildirmek zorundadır (Yargıtay 9. Hukuk D. Esas No:2003/232004, Karar No:2003/22988, s.1-2). Ancak feshin hükmü 30 günlük geciktirici bir unsura dayandırılmıştır. Dolayısıyla feshin sonuçları açısından, bildirimli fesihle ilgili mevzuattan doğan bütün haklar ve kıdem tazminatı toplu işten çıkarılan işçiler için de geçerlidir. Ancak hemen belirtelim işçiler, toplu işten çıkarmanın nedenlerinin kanuna uygun olmadığı iddiasıyla yargı yoluyla fesih işleminin geçersizliğini isteyebilirler. Bu durumda fesih ispat yükümlülüğü işverene aittir. Eğer mahkeme feshin geçersizliğine karar verirse, işçinin işe iadesi sözkonusudur. Aksi halde işveren, işçinin 4 ila 8 aylık brüt ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olur. Ayrıca mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin boşta geçen süreye (en çok 4 aylık) ait doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödemek durumundadır (4857 sayılı İş K. m. 20, 21, Çelik, 2003, s.242., Demir, 2003, s.137-138).

Polonya hukukunda toplu işten çıkarmanın sonuçları kanunun öngördüğü usule uygun, işveren tarafından yapılan bildirimli fesih işlemine göre hüküm doğurmaktadır. Polonya iş hukukunda ekonomik, teknolojik nedenlerle veya üretimin azalması nedeniyle yapılan toplu işten çıkarmalarda işveren, işçinin kıdemine göre kıdem tazminatı ve ayrıca işten çıkarma tazminatı ödemek zorundadır. Polonya hukukunda toplu işten çıkarma tazminatı şu şekilde tespit edilmektedir: 10 yıldan az çalışma süresi olan işçi için 1 aylık ücreti tutarı, 10 ile 20 yıl arasında çalışma süresi olan işçi için 2 aylık ücreti tutarı ve 20 yıldan fazla çalışma süresi olan işçi için 3 aylık ücreti tutarı kadar bir tazminat ödenmektedir. Ayrıca Polonya hukukunda usule uygun yapılmayan toplu işten çıkarmalarda fesih geçersiz sayılmakta ve fesih hukukuyla ilgili süreç devreye girmektedir. (ILO Labour Law Doc., 1990/2, s.49-50.)

SONUÇ

Toplu işten çıkarma ile ilgili ILO normları, Avrupa Birliği mevzuatı ve kimi ulusal düzenlemeler incelendiğinde, toplu işten çıkarma, işverenin ekonomik, teknolojik ve yapısal nedenlere bağlı olarak başvurabileceği

bildirimli fesih yolu olarak düzenlendiği görülmektedir. Ancak hemen belirtelim ki sözkonusu düzenlemelerde, toplu işten çıkarma gayesi ile yapılan fesihler belli bir usule dayandırılmıştır. Bu çerçevede toplu işçi çıkarmanın birinci koşulu; işveren toplu işçi çıkarmaya karar verdiği zaman, toplu işçi çıkarmanın işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla işçi temsilcileri ile durumu müzakere etmek zorundadır. İkincisi toplu işten çıkarma surecini başlatan işveren, fesih işlemini gerçekleştirmeden makul bir süre önce, toplu işten çıkarma sorununa çözüm üretme fırsatını sağlayacak şekilde yetkili kamu makamlarını bilgilendirmek durumundadır. Kamu makamlarına yapılacak bildirimde, toplu işten çıkarmanın nedenlerini, etkilenecek işçi kategorilerini ve hangi zaman dilimi içinde işçi azaltımına gidileceğini bildirmek zorundadır. Kamu makamları, işverenin işçi çıkarma talebini geciktirme, erteleme ve yeniden düzenleme yetkisine sahiptir. Örneğin etkilenecek işçi kategorilerini yeniden belirleme veyahut işçi çıkarmadan işyeri değişikliği önerme kamu makamlarının başvurabileceği yöntemlerdir. Üçüncüsü toplu işten çıkarma gayesi ile yapılan fesih, işverenin işçilere karşı doğmuş hukuki sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. Toplu işten çıkarma işverenin bildirim şartına bağlı gerçekleşen bir fesih işlemi olduğundan, fesih sonuçları açısından bildirimli fesih için geçerli olan bütün hüküm doğurucu sonuçlar aynen toplu işten çıkarmalardaki fesihler için de geçerlidir. Daha açık bir ifade ile toplu işten çıkarmada, bireysel bildirimli fesihlerde olduğu gibi işçinin kıdem tazminatı, işten çıkarma tazminatı, işsizlik sigortası ve diğer hukuki hakları saklıdır.

KAYNAKLAR

- ALPAGUT, Gülsevil, "İngiliz Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", *İş Hukuku Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, İstanbul, 1992.
- BLANPAIN, R; ENGELS, C, *European Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, Boston, 1993.
- CENTEL, Tankut, "Türkiye'de İş Güvencesi'nin Gelişimi ve Yasal Temelleri", *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Editör: Alpay Hekimler, Beta, İstanbul, 2004.
- ÇELİK, Nuri, "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, Ankara, 1997.
- ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 16. Baskı, Beta, İstanbul, 2003.

- DEMİR, Fevzi, *İş Güvencesi Hukuku*, 2. Baskı, İzmir, 1999.
- DEMİR, Fevzi (2), "4857 sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", *Mercek*, Cilt:8, Sayı:31, İstanbul, 2003.
- DEMİR, Fevzi, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir, 2003.
- EC, *Council Directive*, 98/59/EC.
- EEC, *Council Directive*, 75/129 EEC.
- ENGİN, *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi*, Beta, İstanbul, 2003.
- 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.
- HEKİMLER, Alpay, "Federal Almanya'da İş İlişkilerinin Sona Erdirilmesinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında Çalışma Konseylerine Tanınan Katılım Hakları" *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2-3, Ankara, 2003.
- HEPER, Altan, *Avrupa İş Hukuku ve Türkiye*, İstanbul, 1997.
- ILO *Labour Law Documents*, (Ethiopia: Labour Code (1993-ETH 1), 1993/3, Geneva, 1993.
- ILO *Labour Law Documents*, (France: Precarious Contracts (1990-FRA 1), 1990/3, Geneva, 1990.
- ILO *Labour Law Documents*, (Namibia: Labour Act (1992-NAMI)), 1992/2, Geneva, 1992.
- ILO *Labour Law Documents*, (Poland: Termination of Employment, (1989-POL 3), 1990/2, Geneva, 1990.
- ILO *Labour Law Documents*, (United Kingdom, Trade Unions and labour relations (1992-GBR-1b), 1993/2, Geneva, 1993.
- JEFFERSON, Michael, *Employment Law*, Second Edition, Covendish Publishing Limited, London, 1995.
- KAYA, Pir Ali, *İş Hukukunun Temel Yasaları*, Vipaş, Bursa, 2003.
- KRIMPHOVE, Dieter, "Avrupa İş Hukuku'nda İş Güvencesi", (Çev: Alpay Hekimler), *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Editör: Alpay Hekimler, Beta, İstanbul, 2004.
- KUTAL, Metin, "Türk İş Mevzuatının Çağdaştırılmasına İlişkin Bazı Gözlem ve Öneriler", *Mercek*, Yıl:5, Sayı:20, İstanbul, 2000.
- KUTAL, Metin, "Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem 4857 Sayılı İş Kanunu", *Mercek*, Yıl:8, Sayı: 31, İstanbul, 2003.
- ODAMAN, Serdar, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", *Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, Ankara, 2003.
- ŞAHLANAN, Fevzi, "4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümler", (Tebliğ), *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*, Türk-İş Yayınları, Ankara, 2003.
- TAŞKENT, Savaş, *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, Basisen, İstanbul, 1995.

TAŞKENT, Savaş, “Yeni İş Yasası Üzerine”, *Basisen*, Mayıs-2003, Sayı:13, İstanbul, 2003.

TUNCAY, Can, “İş Güvencesi Yasası Ne Getiriyor”, *Çimento İşveren*, Cilt: 17, Sayı: 1, Ankara, 2003.

VALTICOS, N., *International Labour Law*, Kluwer-Deventer, The Netherland, 1979.

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, Esas No: 2003/18090, Karar No: 2003/17878, Tarih: 16.9.2003.

Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, Esas No: 2003/23204, Karar No: 2003/22988, Tarih: 29.12.2003.
4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi (Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan), MESS Yayın No: 386, İstanbul, 2002.