

İŞYERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN KESİN VE SÜREKLİ OLARAK KAPATILMASI İLE 4857 SAYILI İŞ KANUNU M.29 ARASINDAKİ İLİŞKİ

The Relation Between the Closing of Workplace Permanently and Definetely by Employer and the art.29 of Labour Law No.4857

Doç. Dr. İştar CENGİZ*

Geliş Tarihi: 06.11.2019 Kabul Tarihi: 28.01.2020

ÖZET

İşveren, Anayasa ile güvence altına alınmış bulunan çalışma ve sözleşme hürriyetinin bir sonucu olarak çalışma hayatını her zaman terk edebilir. İşveren, çalışma hayatını terk etmeden önce yani işyerini kapatmadan önce İş Kanununda ve ilgili mevzuatta öngörülen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiş ve işçilerinin iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine uygun olarak feshetmiş ise işyerinin kesin ve sürekli bir şekilde kapatıldığı kabul edilmelidir. İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması halinde, her ne kadar işçilerin iş sözleşmeleri toplu olarak feshediliyor olsa da burada işverenin amacı toplu olarak işçileri işten çıkarmak olmadığı için İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan toplu işçi çıkarma prosedürüne tabi olunmayacaktır. Zira işverenin amacı toplu olarak işçi çıkarmak değil, faaliyet gösterdiği alanla ilgili olarak çalışma yaşamını terk etmektir.

Anahtar kelimeler: İşyerinin işveren tarafından kapatılması, toplu işçi çıkarma, işyerinin kesin olarak kapatılması, işyerinin sürekli olarak kapatılması, işyerinin bütünüyle kapatılması.

ABSTRACT

The employer, can leave working life at any time as a result of freedom of work and contract that are enshrined in the constitution. If the employer has fulfilled the obligation of notification which is prescribed by Labor Law and relevant legislation and has terminated his worker's employment contracts in accordance with the provisions of Labor Law, before leaving working life in other words before closing establishment, it should be accepted that establishment is closed definetely and permanently. In the event of closing establishment definetely and permanently, although worker's employment contracts are terminated collectively, because of the objective of employer is not collective dismissal of workers in this case, the procedure of collective dismissal regulated by Labor Law shall not be applicable. Yet the objective of employer is not collective dismissal of workers but to leave working life as relevant to his field of activity.

Key words: Closing of the establishment by the employer, collective dismissal, closing of the establishment definetely, closing of the establishment permanently, closing of the establishment completely.

* Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, e-posta:istarcengiz@hacettepe.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3769-9260.

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu¹, 22.05.2003 tarihinde kabul edilmiş ve Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmiştir. İş Kanununun toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29. maddesinde, işçilerin topluca işten çıkarılmaları belirli bir usule bağlanmış; hangi hallerin toplu işçi çıkarma olarak kabul edileceği ve toplu işçi çıkarmak isteyen işverenin uyması gereken prosedür düzenlenmiştir. Buna göre; *“İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve 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.”* (4857 sayılı Kanun m.29/1).

4857 sayılı İş Kanunu m.29’da düzenlenen toplu işçi çıkarma nedenleri, aynı Kanunun 18. maddesinin birinci fıkrasında yer alan ve geçerli sebep olarak kabul edilen *“...işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden...”* farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme 158 sayılı ILO Sözleşmesi²’nin 13. maddesinin birinci fıkrasında yer alan *“...ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenler...”* de tanıma eklenmek suretiyle gerçekleştirilmiştir.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde ise işverene sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirme ve işyerinde ilan etme yükümlülüğü getirilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI). Bu nedenle işyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılmasının ne anlama geldiği ve benzer durumlarla ilişkisinin değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

1. İŞYERİNİN İŞVEREN TARAFINDAN KESİN VE SÜREKLİ OLARAK KAPATILMASI

İşveren, Anayasanın 48. maddesinde düzenlenmiş bulunan çalışma ve sözleşme hürriyetinin bir sonucu olarak çalışma hayatını her zaman herhangi bir sebep göstermeksizin terk edebilir.

İşveren, çalışma hayatını terk etmeden önce yani işyerini kapatmadan önce İş Kanununda ve ilgili mevzuatta öngörülen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmiş ve işçilerin iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine uygun olarak feshetmiş ise işyerinin kesin ve sürekli bir şekilde kapatıldığı kabul edilmelidir. İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması halinde, her ne kadar işçilerin iş sözleşmeleri toplu olarak feshediliyor olsa da, burada işverenin amacı toplu olarak işçileri işten çıkarmak olmadığı için İş Kanununda düzenlenmiş olan toplu işçi çıkarma prosedürüne tabi olunmayacaktır. Zira işverenin amacı

¹ Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 10.06.2003, 25134.

² https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm, erişim tarihi 01.07.2019.

toplu olarak işçi çıkarmak değil, faaliyet gösterdiği alanla ilgili olarak çalışma yaşamını terk etmektir.³

4857 sayılı İş Kanunu işyerini, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği *birim ...*” olarak tanımlamıştır (m.2/1)⁴. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi eklentiler ve araçların da işyerinden ...” sayılacağı belirtilmiştir. Üçüncü fıkrada ise; işyerinin, “... işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün ...” olduğu belirtilmiştir.

İşyerinin kapatılması kavramını, 4857 sayılı İş Kanunu m.29/V’den hareketle, işyerinde yürütülmekte olan faaliyete kesin ve devamlı surette son verilmesi olarak tanımlayabiliriz.⁵

İşveren ve işyerine ilişkin olup, işçilerin çalışma koşullarını ve diğer haklarını etkileyebilecek değişiklikler çeşitli görünümde ortaya çıkabilirler. Bu değişiklikler işyerinin iç düzenine ilişkin olabileceği gibi bizzat işyerinin varlığını da etkileyebilir. İşveren yönetim hakkına dayanarak, işyerinin faaliyetlerine sürekli ya da geçici olarak son verebilir. Bu tür bir işlem, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları sonucunu doğurur. Sürekli kapanma hali, işyeri tamamen ortadan kalktığı için, işçinin feshe karşı korunmasına ilişkin kurallar çerçevesinde incelenmesi gerekir.

İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu m.29 uyarınca toplu işçi çıkarma yoluna başvurduğu durumlarda, işyerinde faaliyet devam etmektedir. Zira işverenler çoğu zaman işyerinin devamlılığını sağlayabilmek amacıyla toplu işçi çıkarma yoluna gitmektedirler. O halde toplu işçi çıkarma işyerinin faaliyetinin teknik olarak amacını etkilemez.

Yargıtay’ın 1996 yılında vermiş olduğu bir kararında, “... işyerinin kapatılması durumunda, kapatılma ekonomik sebeplerden kaynaklansa dahi, toplu iş sözleşmesinde yer alan toplu işçi çıkarmaya yönelik cezai şart niteliğindeki hükmün uygulanamayacağı ...” belirtilmiştir⁶.

İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması halinde, iş sözleşmeleri feshedilen işçiler sayı olarak bir topluluk oluştursa dahi, işverenin amacı toplu olarak işçileri işten çıkarmak değil, faaliyet gösterdiği alanla ilgili olarak çalışma yaşamını terk etmektir.

³ Mollamahmutoğlu, 1993, s.43; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.145.

⁴ İşyeri kavramının tanımı ve konu hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Ekonomi, 2006, s.409vd.; Aydınli, 2004, s.149vd.; 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yapılan işyeri ve işletme tanımları için bkz. Güzel, 1987, s.59vd.

⁵ Ayrıca bkz. Yargıtay HGK, Tarihi: 27.10.1993, Esas No: 1993/482, Karar No: 1993/604.

⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 25.06.1996, Esas No: 1996/10085, Karar No: 1996/14277.

A. İşyerinin Kesin ve Sürekli Olarak Kapatılması Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu m.3/1'e göre; *"Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini ... herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır."* Bu maddede, işverenin kendi isteğiyle işyerini kapatması düzenlenmiştir⁷.

Öncelikle sürekli kapanma halinin ne anlama geldiği ya da hangi hallerin sürekli kapanma kavramının kapsamı içine girdiği meselesinin açıklığa kavuşturulması gerekir.

Öğretiye göre; işverenin işyerini kesin ve sürekli olarak kapatması, işçi ile işveren arasındaki işletme ve üretim birlikteliğinin sona ermesidir ve işveren işyerini kapatarak, o işyeri ile ilgili ekonomik faaliyetlerini ve o işyeri ile güdülen ekonomik amacı sürekli olarak sona erdirmeye yönünde bir karar vermektedir⁸.

Yargıtay'a göre⁹ ise; *"...4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple iş sözleşmesinin işverence feshedebileceği düzenlenmiştir. İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkânı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. ... Öte yandan, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması gerçek ve sürekli ise bunun hangi nedene dayandığı, işverenin burada kusurlu olup olmadığı, bunun sendikal nedene dayanıp dayanmadığı da önemli değildir. İş güvencesi hükümleri yönünden üzerinde durulması gereken husus, kapatma veya faaliyete son verilmesinin gerçek olup olmadığı ve sürekli bir ifa imkânsızlığına yol açıp açmadığıdır. ... Gerçek ve sürekli bir faaliyetin durdurulmasından söz edilebilecek ise varsa davalının başka işyerlerinde, davacının değerlendirilme olanağı bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Davalı işverenin başka bir işyeri yoksa veya davacının başka*

⁷ Reisoğlu, 1979, s.3; Cengiz, 2009, s.187.

⁸ Kılıçoğlu/Şenocak, 2007, s.305.

⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 20.03.2006, Esas No: 2006/2990, Karar No: 2006/6997.

bir işyerinde değerlendirilme olanağı bulunmuyorsa feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmelidir. ...”.

4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI'ya göre de; *“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. ...”.* Madde hükmünde, işyerinin sürekli kapanması halinde işverenin sadece durumu ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildireceği öngörülmüştür. Toplu işçi çıkarma hallerinde öngörülen işyeri sendika temsilcilerine bildirim (4857 sayılı İş Kanunu m.29/I) ve bildirimden sonra yine işyeri sendika temsilcileriyle yapılacak olan görüşmelere (4857 sayılı İş Kanunu m.29/IV) yer verilmemiştir¹⁰. Çünkü işyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması halinde, işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinin önlenmesi veya işçi sayısının azaltılması gibi hususların görüşülmesine gerek yoktur. O halde, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyetine son verilmesi halinde, işverenin işçi temsilcilerine bildirim yükümlülüğü bulunmadığı gibi işçi temsilcileriyle görüşme yapma yükümlülüğü de bulunmamaktadır.¹¹ Ayrıca, fesih bildirimlerinin hüküm doğurması için otuz günlük bir bekleme süresi de işyerinin kesin ve sürekli olarak kapatıldığı hallerde söz konusu değildir.

Eyrenci, işverenin otuz gün önceden ilgili idari makamlara bildirimde bulunmasının sonuçlarının, gerek fesih bildirimlerinin hüküm doğurma anı açısından ve gerekse bildirimde bulunmamasının hukuki sonuçları açısından, toplu işçi çıkarmadaki sonuçlarla aynı olduğunu belirtmektedir¹².

Öğretide, buradaki işyerinin kapatılması kavramı, işyerinin bütün ve sürekli olarak kapatılması anlamına geldiği için, işyerinin kısmen kapatılması, geçici kapatılması, belirli bir bölümün veya birimin kapatılması ve benzeri hallerin bu kapsamda olmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır¹³.

Toplu işçi çıkarma, toplu olarak her halükarda işçi çıkarmak değildir. 4857 sayılı İş Kanunu m.29 anlamında, topluluk oluşturacak şekilde işçi çıkarmaktır. Toplu işçi çıkarma ancak Kanunda aranılan sebeplerle ve iş sözleşmesi feshedilen işçilerin sayısı Kanunda aranılan oranlara ulaştığında söz konusu olan özellikli bir durumdur. İşyerinin kapatılmasında ise, kural olarak işverenin bir sebebe dayanma ve açıklama zorunluluğu yoktur. Toplu işçi çıkarma için öngörülen *“ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya*

¹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.146; Eyrenci, 2005, s.561; Çalışan sayısı 20'nin altındaki işyerlerinin kapatılması halinde, bu madde hükmünün değil, İş Kanunu m.3/I hükmünün uygulanacağı yönündeki görüş için bkz. Köseoğlu, 2004, s.131-132; Ekonomi, 2005, s.447-448.

¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.146, 617; Eyrenci, 2005, s.561; Köseoğlu, 2004, s.131vd.

¹² Eyrenci, 2005, s.561.

¹³ Uçum, 2003, s.175.

işin gerekleri” işveren için işyerini kapatma yoluna gitmesine bir neden oluşturabilir. İşverenin işyerini kapatmak iradesi ve kararı, geçerli sebep oluşturma açısından yeterlidir; başkaca bir sebep bulunmasına gerek yoktur. Ancak işveren işyerini kapatma yoluyla işçilerin haklarını kullanmalarını veya haklarını elde etmelerini engelleyemez. Kapatma işleminde işyerinde “kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi” söz konusudur, geçici ve kesin olmayan şekilde faaliyetin durdurulması, işyerinin kapatılmasından farklıdır¹⁴.

Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiş bulunan, özellikli bir kurumdur. Bu hallerde İş Kanunu işverene sadece bir bildirim yükümlülüğü getirmekle yetinmemiş ayrıca belirli nedenlerin varlığını da aramıştır.

Öğretide, 4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI uyarınca, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halini toplu işçi çıkarmanın bir türü olarak değerlendiren görüşler de bulunmaktadır¹⁵.

Ekonomi, işyerinin kapatılması konusunun, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler arasında ve farklı esaslara bağlı şekilde düzenlendiğini ve işyerinin kapatılması durumunun bir işyerinden toplu işçi çıkarma halinin en geniş uygulama şekli olduğunu belirtmektedir¹⁶. Ancak işveren, işyerini kesin ve devamlı surette kapattığı zaman, bu durum aynı zamanda çalışma hayatının terki anlamına gelir ve bu bağlamda sözleşmeleri feshedilen işçiler bir topluluk oluştursalar dahi, toplu işçi çıkarma söz konusu olmaz. Bir işyeri kapatıldığı zaman, kural olarak, tüm işçilerin iş sözleşmeleri, her biri için öngörülmüş olan bildirim usullerine uyularak sona erer. Bu durum işyerinin kapatılmasının bir sonucudur. Toplu işçi çıkarmanın nedenleri ise Kanunda ayrıca sayılmaktadır. İşyerinin kapatılması hali, İş Kanununda sayılan toplu işçi çıkarma nedenleri arasında yer almamaktadır. İşyerinin kapatılması durumunda, toplu işçi çıkarma değil, işyerindeki bütün işçilerin çıkarılması söz konusu olmaktadır. İşyerinin kapatılması sonucu işten çıkarılan işçiler de bir topluluk oluşturmakla birlikte bu durum, toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilemez. Çünkü Kanun toplu işçi çıkarmanın ne olduğunu, koşullarını 29. maddenin birinci ve ikinci

¹⁴ Ekonomi, 2006, s.429; Köseoğlu, 2004, s.7; Cengiz, 2009, s.189.

¹⁵ “...işyerini kapama; toplu işçi çıkarma niteliği de taşıdığından...” (Reisoğlu, 1979, s.4); “...Görüldüğü gibi bu halde, işverenin temsilcilere feshi bildirme ve bunlarla görüşme yapma yükümlülüğü söz konusu olmamaktadır. Bu yöndeki eksiklik maddenin varlık nedeniyle çelişmektedir. Çünkü işyerinin temelli kapatılması halinde yine ve daha belirgin olarak toplu işçi çıkarma söz konusu olacaktır.” (Güzel, 2004, s.127–128); Ulucan, “...işyerinin tamamen kapatılması sonucu gerçekleşecek olan toplu işçi çıkarmalar...” ifadesini kullanarak, işyerinin kesin ve devamlı olarak kapanması halini bir toplu işçi çıkarma hali olarak değerlendirirken, “...özellik taşıyan mevsimlik ve kampanya işlerinde, işin niteliği gereği toplu bir şekilde işçi çıkartılmasının gerekmesi halinde, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulama alanı bulmayacaktır.” ifadesini kullanmıştır (Ulucan, 2003, s.46); aksi yöndeki görüşler için bkz. Uçum, 2003, s.175.

¹⁶ Ekonomi, 2006, s.428–429.

fıkralarında belirlemiş olup işyerini bütünüyle kapatılarak, kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde sadece bir bildirim yükümlülüğü getirmekle yetinmiştir.

İşveren işyerini kesin ve sürekli olarak kapattığında, artık toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümler uygulanamayacaktır. Zira bu durumda işverenin amacı işçileri işten çıkarmak değil, çalışma hayatını terk etmektir. Buna karşılık, işverenin işyerini kapatma hakkı da tüm haklarda olduğu gibi, TMK m.2’de düzenlenen doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması gereken bir haktır¹⁷. Yargıtay’a göre¹⁸ de; “*İşverenin işyerini kapatması işletmeyle ilgili bir karar olup kötüniyetli kapatma dışında hâkimin denetimi dışındadır.*” İşverenin işyerini kapatmaya yönelik kararı, mahkemelerin denetimine tabi olmayan serbest işveren kararıdır. O halde işverenin işyerini kapatma kararı, mahkemeler tarafından amaca uygunluk, gereklilik veya yerindelik gibi denetimlere tabi tutulamaz¹⁹.

4857 sayılı İş Kanunu m.3, işyerinin kapanması haliyle ilgili olarak öngördüğü bildirim yükümlülüğüne paralel bir şekilde, çalışma konusunun tamamen değiştirilmesi konusunda da bir bildirim yükümlülüğü öngörmüştür. Madde hükmünde öngörülen bildirim yükümlülüğü, Türk İş Hukuku bakımından işyerinin kapatılmasıyla aynı usule tabidir, fakat işyerinin kapatılması durumunda, işveren çalışma yaşamını terk etmektedir ve bu bağlamda tüm işçiler bildirim usullerine uyularak işten çıkarılmaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI, kapatmayı, işyerinin faaliyetine kesin ve sürekli olarak son verilmesi olarak tanımlamıştır. İşyeri kesin ve sürekli olarak kapanmamakla birlikte, işyeri içinden ya da dışından kaynaklanan sebeplerle işyerinde faaliyete geçici bir süre ara verilmek zorunda kalınabilir. İşyerinde faaliyete geçici olarak ara verilmesinin, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerine dolayısıyla iş sözleşmesine bir takım etkileri olmaktadır²⁰.

Fransız Hukukunda işletmenin kesin olarak kapanması ve faaliyetlerini tümüyle sona erdirmesi Art. L.2343-2, Art. L.2343-4, Art. L.2353-4 ve Art. L.2353-5’de özel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu maddeler işletmenin tamamen kapanması ve bu nedenle işyerinde yürütülen faaliyetin bütün olarak sona ermesi halinde uygulama alanı bulacaktır. İşletmede meydana gelen yapısal değişiklikler, maddenin uygulama alanı dışında kalmaktadır. İşletmenin kesin olarak kapanması durumunda, işletme komitesi, işçiler için alınması gereken her türlü önlemi araştırır, gerekirse bilirkişilere başvurabilir. Komite, işçilere nakdi yardımda bulunabilir. İşletmenin kapanması kesinse,

¹⁷ Reisoğlu, 1979, s.9; Kılıçoğlu/Şenocak, 2007, s.304.

¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 15.09.2005, Esas No: 2005/23769, Karar No: 2005/30079.

¹⁹ Kılıçoğlu/Şenocak, 2007, s.301-302.

²⁰ Köseoğlu, 2004, s.38.

komite sekreteri, taşınır ve taşınmazların intikalini görüşmek için komiteyi toplantıya çağırabilir, komite katılanların çoğunluğuyla karar alır. Komite, faaliyetin sona erme gününe karar verebilir ve tasfiye sona erene kadar varlığını devam ettirir. Bunun için bir zaman sınırlaması yoktur.²¹

B. İşyerinin Bütünüyle Kapatılması

İşletmeye dâhil işyerlerinden birinin veya birkaçının kesin ve sürekli olarak kapatılması ekonomik sebepli olabileceği gibi tamamen işverenin kararına da dayanıyor olabilir. İşveren işyerinin belirli bir bölümünde yapılan faaliyetle ilgili olarak da çalışma yaşamını terk ediyor olabilir. Bu durumda da işin sürekliliği sona ermektedir ve faaliyetin bir bölümünün durdurulması ve işyerinde daha az sayıda işçiye ihtiyaç olması feshin geçerli nedenini oluşturacaktır.²²

Ekonomi'ye göre²³, toplu işçi çıkarmada en az belirli sayıda işçinin iş ilişkisine son verilmekte, ancak işgücündeki sayısal azalmaya rağmen işyerinde faaliyete devam edilmektedir. Bu nedenle işyerinin bir bölümünün kapatılması da, işyerinde faaliyet devam ettiği için toplu işçi çıkarma halini oluşturur. Yazara göre, işyerinin kapatılmasında, işyerinde asıl iş olan mal veya hizmet üretimi ve tüm yardımcı işlerin yürütümüne son verilmektedir. Başka bir deyişle, teknik amacı gerçekleştirmek üzere bir araya getirilen unsurların, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile bütünleştiği iş organizasyonu ortadan kalkmaktadır. İşveren sırf toplu işçi çıkarma hükümlerine tabi olmamak için böyle bir yola başvuruyorsa artık burada hakkın kötüye kullanımı söz konusu olur. Örneğin işveren, işyerinin bir bölümünü kapatmış, ancak aynı faaliyeti diğer bir bölümde veya diğer işyerinde sürdürmeye başlamışsa, aynı nitelik ve sayıda işçi ihtiyacı devam ettiği için artık söz konusu fesih işletme gerekleri nedeniyle gerçekleştirilmiştir diyemeyiz.²⁴

İşletmeye dâhil işyerlerinden birinin kapatılması durumunda ise, işveren iş sözleşmelerini işletme gerekleri nedeniyle feshedebilir. İşyerinin kapanması iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmediğinden, işverenin kapanma nedeniyle bir fesih iradesinde bulunması gerekir. Eğer işveren işletmenin kapanan işyerinde görülen işi tamamen tasfiye etmeyip, başka işyerinde görmeye devam ederse, artık işçilerin işine bu nedenle son veremez. Zira işçilerin gördükleri işe olan ihtiyaç ortadan kalkmamıştır. Ancak işveren, işyerinde yapısal değişikliğe giderek eski işçilere ihtiyacı olmadan aynı faaliyeti yürütebiliyorsa, yine işletme gerekleri nedeniyle fesih yoluna gidebilir.²⁵

²¹ <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf> ; Köseoğlu, 2004, s.18; Cohen, 2000, s.820-821.

²² Engin, 2003, s.78.

²³ Ekonomi, 2006, s.429.

²⁴ Engin, 2003, s.78; Cengiz, 2009, s.193.

²⁵ Köseoğlu, 2004, s.29.

Avrupa Birliğine üye ÷lkelerin hukuk sistemlerinde, işçi ve işveren arasındaki bazı ilişkilerde sadece işyeri esasının değil, işletmenin de esas alındığı, hatta buda aşılıarak “*holding veya ortaklık toplulukları*” düzeyinde düzenlemeler yapıldığı gör÷lmektedir. Örneğin Fransız Hukukunda, aynı gruba bağlı değişik ortaklıklar tek bir işletme olarak kabul edilmektedir. İşyeri bölümü, işyeri kapsamında kendi işlevini, işgücü tahsisiyle yerine getirebilen bir organizasyon birimidir²⁶. İşyerinin bir bölümünün kapatılmasında; kapatılan kısımda gör÷len işin niteliği önem kazandığı için, işyerinde yapılmakta olan asıl iş ve yan işlerin, tam ve doğru olarak belirlenmesi gerekir. İşverenin işyerinin bir bölümünü kapatma yönünde bir iradesi yoksa artık işyerinin tamamen kapatılmasından söz etmek gerekecektir. Burada önemli olan, işverenin iradesidir. Bu amaçla işyerinde yürüt÷lmekte olan asıl iş ve işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerin doğru bir şekilde saptanması gerekir²⁷. İşyerinin bir bölümünün kapatılması halinde, kapatılan bölümde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez. İşverenin, kapanmadan etkilenen işçilerin iş sözleşmelerini usulüne uygun olarak sona erdirmesi (fesih) gerekir. Bunun için öncelikle, işyerinin bir bölümünün kapanması nedeniyle işçinin çalıştığı bölümün kapatılması gerekir. İşyerinin bir bölümünün kapanması durumunda yapılan fesihler, ekonomik nedene dayanır. İşyerinin bir bölümünün kapatılması halinde, işyerinde daha az işçiye ihtiyaç duyulması, feshin geçerli nedenini teşkil eder²⁸. İşveren, işyerinin bir bölümünü kapatır, ancak o bölümde sürdür÷len faaliyeti aynen işyerinin diğer bölümünde veya başka bir işyerinde sürdür÷irse, aynı nitelik ve sayıda işçi ihtiyacı devam edeceğinden geçerli nedenle fesih hakkı hemen doğmaz. Burada özellikle kapatılan bölümde yürüt÷len faaliyet, işyerinin diğer bölümlerinde çalışan işçilerle gör÷lebiliyor ve yeni işçiye ihtiyaç duyulmuyorsa, fesih için geçerli nedenin varlığının kabulü gerekir. Eğer işçi, işyerinin diğer bir bölümünde veya aynı işverene bağlı başka bir işyerinde çalışması için kendisine yapılan değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren bu durumda değişiklik feshi yoluna gidebilir ve işyerinin değiştirilmesine rıza göstermeyen işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir (4857 sayılı İş Kanunu m.22)²⁹.

Yargıtay, 2005 yılında verdiği bir kararında³⁰, “*bölüm kapatılması nedeniyle toplu işçi çıkarmaya gitme*” kavramını kullanmıştır. Yargıtay bu kararında işyerinin bir bölümünün kapatılmasını toplu işçi çıkarma sebebi olarak gör÷ürken, işyerinin tamamen kapatılmasını m.29’un kapsamı dışında

²⁶ Ekonomi, 2000, s.340–341; işyeri bölümüne örnek olarak bkz. Köseoğlu, 2004, s.17, dn.43, 34.

²⁷ Köseoğlu, 2004, s.18.

²⁸ Engin, 2003, s.78; Köseoğlu, 2004, s.18.

²⁹ Köseoğlu, 2004, s.19.

³⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 28.09.2005, Esas No: 2005/811, Karar No: 2005/31498.

değerlendirmiştir. Yargıtay'ın bu konudaki görüşü yerindedir. Kanaatimizce, işyerinin bir bölümünün kapatılması halinde, İş Kanunu m.29'da toplu işçi çıkarma için aranılan şartlar mevcut ise toplu işçi çıkarma söz konusu olur. Bu durumda, işyerinin bir bölümünün kapatılmasında, işverenin söz konusu kapatmayı hangi amaçla yaptığının bir önemi kalmayacaktır.

2. İŞYERİNİN KESİN VE SÜREKLİ OLARAK KAPATILMASI BAKIMINDAN PROBLEM OLUŞTURABİLECEK DURUMLAR

A. İşverenin İşyerindeki Faaliyet Konusunu Değiştirmesi

Bir işveren, faaliyet konusunu, işyerini kapatıp yeni bir işyeri kurmak suretiyle değiştirebileceği gibi, işyerini kapatmaksızın da değiştirebilir. İşveren işyerini kapatmaksızın, faaliyet konusunu değiştiriyor ve bu kapsamda işçilerini çıkarıyor ise m.29/1 uygulanmalıdır. İşveren, işyerindeki faaliyet konusu değişikliğini önceki işyerini kapatmak ve yeni bir işyeri kurmak suretiyle gerçekleştiriyorsa, bu durumda artık (gerçek bir kapatma ise) m.29/1 bağlamında bir toplu işçi çıkarma söz konusu olmaz.

İşveren, işyerini gerçekten, kesin ve sürekli tarzda kapatıyor ve tüm işçilerin iş sözleşmelerini feshediyor ise, bu durum işyerinin kapanmasıdır. Ancak, bir işyerinin kesin olarak kapatılması halinde mutlaka işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi de gerekmez. Diğer bir ifadeyle bu durumda işveren isterse, iş sözleşmelerini feshedebilir. Tüm işçilerin iş sözleşmelerini feshedebileceği gibi, bir kısım işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna da gidebilir. İşverenin işyerini kapatması, iş sözleşmelerinin zorunlu olarak feshi sonucunu doğurmaz. İşveren işyerini kapatmakla birlikte işçilerin iş sözleşmelerini fesih yoluna gitmeyebilir. O halde, bir işveren işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeksizin işyerini kapatmak suretiyle çalışma hayatını terk ettiğinde, yine bir işyerinin kapanması hali mevcuttur ancak m.29/1 bağlamında bir toplu işçi çıkarma söz konusu değildir.

İşveren, gerçekten işyerini kapatmış, fakat bir kısım işçilerle arasındaki iş sözleşmesini korurken, diğerlerinin iş sözleşmelerini feshetme yolunu seçmiş ise böyle bir durumda da toplu işçi çıkarma söz konusu olmaz. Zira işyeri kapatılırken, sözleşmeleri feshedilen işçiler açısından fesih sebebi işyerinin kapanmasıdır ve işyerini kapatan bir işverenin bütün işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Fakat işveren, işyerini kapatırken bu nedenle iş sözleşmelerini feshettiği işçileri de çalıştırabileceği tarzda yeni bir işyeri kurarsa ve bu işçilerle değil de farklı işçilerle iş sözleşmesi yaparsa, bu durum gerçek anlamda bir işyerinin kapatılması değil şekli anlamda bir kapatma olur ve işveren 4857 sayılı İş Kanunu m.29/1 bağlamında, toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı davranmış olur. Böyle bir durumda artık 3. madde bağlamında işyerinin kapatılması

değil, 29. maddenin birinci fıkrası bağlamında, işyerinde yapısal değişiklik bulunmaktadır. Ayrıca, somut olayın Őartlarına gÖre, işverenin işyerini kapatma hakkını kÖtÖye kullanması hali sÖz konusu olabilir.

Bir işyerinde işverenin faaliyet konusunu değiştirmesi ile işyerinin faaliyet konusunu değiştirme birbirinden farklı kavramlardır. Örneğin; dokuma fabrikası sahibi bir işveren, faaliyet konusunu sÖrekli tarzda değiştirerek dokuma fabrikası yerine ĉimento fabrikası kurarak, faaliyete geĉirebilir. Bu durum aynı zamanda işverenin faaliyet konusunu değiştirmesi olarak da ifade edilir. BÖyle bir durumda, işyeri kapatılmak suretiyle faaliyet konusunun tamamen değiştirilmesi sÖz konusu olmaktadır. İşverenin faaliyet konusunun tamamen değiştirmesi, Önceki işyerinin kapatılarak yeni bir işyerinin aĉılması Őeklinde ortaya ĉıkabilir. Bu durum artık, işyerindeki faaliyet konusunun sÖrekli tarzda değiştirilmesi değil, 4857 sayılı İş Kanunu m.3 bağlamında, işyerinin kapanması ve daha sonra yeni bir işyerinin aĉılmasıdır. Bu durumda da, m-29/ VI uygulama alanı bulacaktır. Burada, işyerindeki faaliyet konusu, işyerinin kapanmasını ve yeni bir işyerinin kurulmasını gerektirecek Şekilde sÖrekli olarak değiştirilmiştir.

İşyerinin faaliyet konusunun sÖrekli tarzda değiştirilmesi ise, işyerini kapatmak suretiyle gerĉekleřtirilebileceęi gibi, işyeri kapatılmaksızın da gerĉekleřtirilebilir. Zira işyerinde faaliyet konusunun sÖrekli tarzda değiştirilmesi işyeri kapatılmadan gerĉekleřiyorsa ve bu nedenle iřĉilerin iş sÖzleşmeleri feshediliyorsa m.29/ I uyarınca yapısal değişiklik vardır ve toplu iřĉi ĉıkarmaya ilişkin hÖkÖmler uygulama alanı bulur.

İşyerindeki faaliyet konusu işyerinin kapatılması suretiyle gerĉekleřiyorsa, burada bir işyerinin kapatılması durumu sÖz konusu olmaktadır ve tartişma dışıdır. Ama faaliyetin değiştirilmesi, işyerinin kapatılmasını zorunlu kılmıyorsa, toplu iřĉi ĉıkarmaya olanak veren yapısal bir değişiklikten bahsedilebilir. O halde, işyerindeki faaliyet konusunun tamamen değiştirilmesi ile işyerinin kapanması kavramlarının birbirlerinden farklı kavramlar olduğu sÖylenebilecektir. İşyerindeki faaliyetin kısmen değişmesi halinde bÖyle bir değişiklik işyerinin kapatılmasını gerektirmeyecek mahiyette olduğu iĉin kural olarak 29. maddenin birinci fıkrasındaki toplu iřĉi ĉıkarmaya imkân veren bir yapısal sebep olarak değerlendirilmelidir.

B- İşyerinin Kesin ve SÖrekli Olarak Kapatılması ile Lokavt Arasındaki İlişi

Lokavt kavramıyla işyerinin kapanması kavramı arasında yakın bir ilişi bulunmaktadır. Aynı Şekilde lokavt kavramıyla toplu iřĉi ĉıkarma kavramı arasında da ilk bakışta bir benzerlik gÖrÖlmektedir. Zira lokavt esnasında iřĉiler toplu olarak işyerinden uzaklaştırılmaktadırlar.³¹

³¹ ĉelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.1003; KÖseoğlu, 2004, s.85.

Lokavt, işverenin toplu iş uyuşmazlığını çözmek amacıyla işyerini geçici olarak kapatması ve işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarıdır³². Lokavt, bir işyeri veya işyerlerindeki işçilerin tümünün, bir toplu iş uyuşmazlığını toplu iş sözleşmesiyle çözmek amacıyla topluca işten çıkarılması yoluyla, onlar üzerinde baskı uygulanmasını sağlayan bir mücadele önleimidir. Ancak, lokavtta sağlanan baskı, işyerinin kapanmasıyla değil, işçilerin gelirlerini kaybetmeleriyle gerçekleşmektedir³³.

6356 sayılı STİSK m.59/1' e göre; *“İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.”* O halde, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda ise bir lokavt söz konusu olur. İşyerinin, bir toplu uyuşmazlık veya iş mücadelesi ortamında kesin ve devamlı olarak kapatıldığına hukuken sabit olduğu durumlarda, kapatma sebebinin olayın niteliği üzerinde bir önemi yoktur. Yani kanundışı bir lokavt uygulamasından değil de koşulları varsa işyerini kötüniyetle kapatmadan bahsedilebilir ve bu durumda da iş sözleşmeleri feshedilen işçiler, kötüniyetle feshedilen iş güvencesine ilişkin düzenlemelerden yararlanırlar³⁴.

Kanun, kanuni lokavt uygulamasını belirli bir süre ile sınırlamamıştır. Bu nedenle, işyerini sürekli kapalı tutmak isteyen işveren, lokavtı kılıf olarak kullanabilir. İşveren, bu şekilde uzun süre işsiz kalan işçilerin başka işlerde çalışmaya başlaması üzerine de 6356 sayılı Kanun m.68/III uyarınca iş sözleşmelerini feshedebilir. Böylece, işyerini temelli kapatması durumunda işçilerin iş sözleşmelerini feshettiğinde ödemesi gereken ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemekten kurtulabilir. Böyle bir durumda yani lokavt hakkının işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla kullanılması durumunda artık lokavt hakkının kötüye kullanımı söz konusu olur³⁵.

Lokavt, geçici bir hareket olduğundan işyerinin işveren tarafından kesin ve sürekli olarak kapatılması durumundan farklıdır. 6356 sayılı Kanun m.72/II ile işyerini sürekli kapatan işverenin, bu durumu lokavtla gizlemesi önlenmek istenmiştir³⁶.

³² Reisoğlu, 1979, s.8; Sur, 1992, s.140; Moreau, 1988, s.205; Koehl, 1994, s.189; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.1003; Köseoğlu, 2004, s.85–86.

³³ Mollamahmutoğlu, 1993, s.35; Köseoğlu, 2004, s.86.

³⁴ Mollamahmutoğlu, 2005, s.171-172.

³⁵ Mollamahmutoğlu, 2005, s.172; Cengiz, 2009, s.198-199.

³⁶ Mollamahmutoğlu, 2005, s.172; 2822 sayılı Kanun m.72/II' ye göre; *“Kanuni bir lokavtın, işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse...”* lokavt hakkının kötüye kullanıldığı varsayılır ve durdurulur (Mollamahmutoğlu, 2005, s.171); Cengiz, 2009, s.198-199.

Yargıtay'ın 1977 yılında vermiş olduğu bir karara³⁷ göre; “... İşverenin işyerini kapatma kararına gerekçe olarak ileri sürdüğu ekonomik sebeplerin yapılan araştırma sonucu kanıtlanamadığı, bu nedenle kapatma kararının haklı ekonomik sebeplere dayanmadığı, bunun sonucu olarak da işyerini kapatma girişiminin yasadışı lokavt niteliği taşıdığı sonucuna varılmıştır. Kararda, lokavtın oluşumu için sadece maddi olayın varlığı üzerinde durulmadığı, amaç unsurunun da dikkate alındığı görülmektedir. Olayda yapılan inceleme sonucu kapanmanın gerçekten ekonomik sebeplerden kaynaklandığı saptanmış olsaydı lokavtın varlığından söz edilemeyecekti. Ekonomik sebeplerle kapatıldığı olgusu kanıtlanamadığına göre, işverenin uyuşmazlığı kendi lehine çözmek için baskı amacıyla işyerini kapattığı, dolayısıyla lokavt (yasadışı lokavt) yaptığı ortaya çıkmaktadır. ...”³⁸.

Türk Hukukunda, zarar eden veya zarar etmese de işini artık yürütmek istemeyen işverenin, işyerini kapatmasını engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır³⁹. İşverenin işyerini kapatırken, herhangi bir neden gösterme zorunluluğu da yoktur. Bu durum Anayasanın 48. maddesinde güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünün doğal sonucudur.

İşyerinin kesin ve devamlı olarak kapanması esas olarak amaç unsuru bakımından lokavttan farklı bir kavramdır. Çalışma hayatını terk eden bir kişi için zaten uyuşmazlığın bir anlamı yoktur⁴⁰.

Bu durumun tek istisnasını, işyerinde toplu iş sözleşmesinin yapılması için yetkinin kazanılmasından itibaren başlayan aşamada işyerini kapatma durumu oluşturmaktadır. İşveren bu aşamada işyerini toplu iş uyuşmazlığını lehine çözmek amacıyla kapatıyorsa, bu durum artık bir kanundışı lokavt oluşturur⁴¹. Kanunda düzenlenmeyen bu durumla ilgili olarak Yargıtay, bir işyerinde sendikanın “toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleştikten sonra işverenin, ancak ekonomik nedenlerle”⁴² veya bir uyuşmazlıkta söz konusu olduğu gibi, toplu görüşmenin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde başvuru arabuluculuk aşamasında, arabulucu tutanağının tebliği üzerine “kapatmayı gerektirici haklı nedenlerle”⁴³ işyerini kapatabileceğini belirtmiştir.

³⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 08.07.1977, Esas No: 1977/8389, Karar No: 1977/10606.

³⁸ Mollamahmutoğlu, 1993, s.38; Köseoğlu, 2004, s.87.

³⁹ Köseoğlu, 2004., s.7; Reisoğlu, 1986, s.268; Tunçomağ, 1985, s.543; Kutal, 2003, s.27–28; Cengiz, 2009, s.199-200.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu, 1993, s.43–44.

⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.14, 1005; Köseoğlu, 2004, s.91, 12, 122-123; Mollamahmutoğlu, 1993, s.45; Oğuzman, 1987, s.285-286.

⁴² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 01.03.1991, Esas No: 1991/2643, Karar No: 1991/3142; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 09.03.1993, Esas No: 1992/14123, Karar No: 1993/3881; ayrıca bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2018, s.145.

⁴³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 15.06.1990, Esas No: 1990/6798, Karar No: 1990/7405.

Bir işveren, işyerini, uygulanmakta olan bir grev esnasında da kapatmış olabilir. Böyle bir durumda dahi işyerinin kapatılması ve bu doğrultuda işçilerin iş sözleşmelerinin bir topluluk oluşturacak şekilde feshedilmesi, grev konusu olan uyuşmazlıkla ilgili olmadığı sürece, bir lokavtın varlığından bahsedemeyiz. Buradaki durum ancak, TMK m.2 anlamında hakkın kötüye kullanılmasını teşkil edebilir ve bu bağlamda da işverenin işyerini kapatma hakkını kötüye kullanmasından söz edebiliriz⁴⁴. Uyuşmazlık sırasında hatta bir grevin uygulanması sırasında işyerinin kapatıldığı her durumda, olayın yasadışı lokavt olduğu söylenemez. Her olayı ve özelliklerini ortaya konulan deliller çerçevesinde değerlendirmek gerekir⁴⁵.

Yargıtay, arabuluculuğun sonuçsuz kalıp grev aşamasına geçilmesi durumu ile ilgili olarak da, grev kararından sonra haklı ekonomik nedenlere dayanmayan işyeri kapatma kararının kanundışı lokavt olarak nitelenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir⁴⁶.

Sebebi ne olursa olsun işyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması lokavt kavramından farklıdır⁴⁷. İşverenin işyerini kapatması halinde, işyerinin faaliyeti tamamen duracaktır ve işçiler de işyerinden topluca uzaklaştırılmış olacaklardır. İşverenin herhangi bir sebeple işyerini kapatması lokavt oluşturmaz, fakat işverenin işyerini kapatırken işçilerin yasal ve sözleşmeden doğan haklarını vermemesi, örneğin feshi ihbarlara uymaksızın, hatta iş sözleşmelerini feshetmeksizin, fiilen işçileri işyerinden uzaklaştırarak işyerini geçici veya devamlı kapatması bir kanun dışı lokavt meydana getirecektir⁴⁸. İşverenin gerçek niyetinin işyerini kapatmak ve çalışma hayatını terk etmek değil de, işçileri işten çıkarmak veya sendikal hakların kullanılmasını engellemek ya da toplu iş uyuşmazlığını lehine çözmek baskı uygulamak olduğunun anlaşılması halinde, bu kapatma artık kanun dışı lokavt olarak değerlendirilecektir⁴⁹. Her somut olayda kapatma kararının nedeni araştırılmalıdır ve kapatma kararının sadece grev nedeniyle alınmış olduğunun tespiti halinde, bu işlemin hükümsüzlüğü söz konusu olmalıdır⁵⁰. İşyerini kapatmanın gerçek ve samimi olduğunu gösteren en önemli göstergelerden biri, işverenin içinde bulunduğu

⁴⁴ Mollamahmutoğlu, 1993, s.44; Köseoğlu, 2004, s.91-92.

⁴⁵ Köseoğlu, 2004, s.89.

⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarihi: 08.07.1977, Esas No: 1977/8399, Karar No: 1977/10606; ayrıca bkz. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 2018, s.146; Süzek, 2018, s.217vd.; Süzek, 2001, s.1343-1346; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 294-295; Aydemir, 2001, s.120, 122-123; Köseoğlu, 2004, s.120, 122-123; Narmanlıoğlu, 2012, s.158vd.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu, 1993, s.45; Köseoğlu, 2004, s.92; Oğuzman, 1987, s.285; Cengiz, 2009, s.201.

⁴⁸ Reisoğlu, 1979, s.8.

⁴⁹ Köseoğlu, 2004, s.88, 92-93; Reisoğlu, 1979, s.7.

⁵⁰ Köseoğlu, 2004, s.93-94.

ekonomik durumdur⁵¹. İşverenin tüm işçi haklarını ödeyerek işyerini herhangi bir nedenle gerçekten kapatması İş Kanununa göre yasal hakkıdır ve kural olarak bir kanun dışı lokavt meydana getirmez⁵².

İşverenin, işçilerin yasal ve sözleşmeden doğan haklarını vermeksizin işyerini kapattığı her durumda kanun dışı lokavtın varlığından bahsedilemez. Kaldı ki, grev kararı alındıktan sonra işveren tarafından işyerinin kapatıldığı her durumda dahi, kesin olarak kanun dışı lokavtın varlığından bahsedilememektedir.

Toplu iş uyuşmazlığı sürecinde işyerinin kapanmasının, mücbir sebep ve bu nitelikte olmamakla birlikte, haklı kabul edilebilecek sebeplere dayandığının ispat edilmesi halinde lokavt söz konusu olmayacaktır⁵³. Buna karşılık, işyerini kapatarak, bazı işçilerin iş sözleşmelerini fesheden işverenin daha sonra kurmuş olduğu yeni işyerinde eski işçileri alıştırması imkanı mevcutsa, artık bu durumda kanun dışı lokavttan bahsedebiliriz⁵⁴.

Yasadışı lokavt ve işyerinin kapatılması arasındaki ilişki uygulamada iki Şekilde ortaya çıkabilir. İşveren işyerini kapatma niyeti olmamakla birlikte, özellikle toplu iş uyuşmazlığı sürecinde işçilere baskı uygulamak amacıyla işyerini kapatma yoluna gidebileceği gibi, gerçek niyeti işyerini kapatmak olmakla birlikte, işçilere yapacağı fesih bildirimleriyle büyük miktarda kıdem tazminatı ödemek zorunda kalacağından, bunlardan kurtulmak için lokavta gitmeyi de tercih edebilmektedir⁵⁵.

İşyerinin kesin olarak kapatılması lokavt kavramının dışında kalır. Zira lokavt, geçici bir uygulamadır. İşveren, alışma ve sözleşme hürriyetinin (1982 Anayasası m.48) bir sonucu olarak çalışma hayatını her zaman terk edebilir. İşveren, işyerini kapatacağını Kanunda ngrlen mercilere bildirmiş, işçilerin iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine uygun olarak feshetmiş ve işin tasfiyesi için gereken diğer bütün iş ve davranışları tamamlamışsa işyerinin kesin ve gerçek bir Şekilde kapatıldığı kabul edilmelidir⁵⁶.

İşveren işyerini kapatmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca, işçilerin iş sözleşmelerini bir topluluk oluşturacak Şekilde feshetmesi durumu yani topluca işçi çıkarma olarak nitelenebilecek olan durum, işyerinde faaliyetin durmasına sebep olsa bile lokavt olarak deęerlendirilemez⁵⁷. İşverenin söz konusu fesihleri, fesih hakkını ktye kullanmak suretiyle gerçekleştirmiş olması durumunda dahi sonuç değişmeyecektir.

⁵¹ Köseoğlu, 2004, s.88; Reisoğlu, 1979, s.7.

⁵² Reisoğlu, 1979, s.8.

⁵³ Mollamahmutoğlu, 2005, s.171; Köseoğlu, 2004, s.88–89.

⁵⁴ Reisoğlu, 1979, s.7–8.

⁵⁵ Köseoğlu, 2004, s.88.

⁵⁶ Mollamahmutoğlu, 1993, s.43; Reisoğlu, 1979, s.7; Kılıçoğlu/Şenocak, 2007, s.301-302.

⁵⁷ Mollamahmutoğlu, 2003, s.48.

Lokavtta kanunen çalışması gereken işçiler dışında tüm işçiler işyerinden uzaklaştırılmaktadır ve bu durum faaliyetin tamamen durmasına yol açar. Hâlbuki toplu işçi çıkarmada m.29/1'de belirlenen nedenlerle, orada belirlenen oranlarda ve orada belirtilen süre içerisinde işçilerin işten çıkarılmaları söz konusu olmaktadır.⁵⁸

Lokavt, bir iş mücadelesi aracı olarak, işverenin veya işveren kuruluşunun aldığı kararın uygulanması için, işçilerin işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak şekilde topluca işten uzaklaştırılmalarıdır. Oysa toplu işçi çıkarmanın böyle bir yönü yoktur.⁵⁹

SONUÇ

Çalışma ve sözleşme hürriyetinin bir sonucu olarak çalışma hayatını her zaman terk edebilecek olan işveren gerekli prosedürü yerine getirmiş ve işçilerin iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine uygun olarak feshetmiş ise işyerinin kesin ve sürekli bir şekilde kapatıldığı kabul edilmelidir. İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve sürekli olarak faaliyetine son verilmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu m.29/VI'da düzenlenmiş bulunan ve toplu işçi çıkarma durumunda öngörülen, işverenin işçi temsilcilerine bildirim yükümlülüğü bulunmadığı gibi işçi temsilcileriyle görüşme yapma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Ayrıca, feshetme bildirimlerinin hüküm doğurması için otuz günlük bir bekleme süresi de işyerinin kesin ve sürekli olarak kapatıldığı hallerde söz konusu değildir. Madde hükmünde, işyerinin sürekli kapanması halinde işverenin sadece durumu ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildireceği öngörülmüştür. Toplu işçi çıkarma hallerinde öngörülen işyeri sendika temsilcilerine bildirim (4857 sayılı İş Kanunu m.29/1) ve bildirimden sonra yine işyeri sendika temsilcileriyle yapılacak olan görüşmelere (4857 sayılı İş Kanunu m.29/IV) yer verilmemiştir.

Kanaatimizce, bir işyeri kapatıldığı zaman, kural olarak, tüm işçilerin iş sözleşmeleri, her biri için öngörülmüş olan bildirim usullerine uyularak sona erer. Bu durum işyerinin kapatılmasının bir sonucudur. Toplu işçi çıkarmanın nedenleri ise Kanunda ayrıca sayılmaktadır. İşyerinin kapatılması hali, İş Kanununda sayılan toplu işçi çıkarma nedenleri arasında yer almamaktadır. İşyerinin kapatılması durumunda, toplu işçi çıkarma değil, işyerindeki bütün işçilerin çıkarılması söz konusu olmaktadır. İşyerinin kapatılması sonucu işten çıkarılan işçiler de bir topluluk oluşturmakla birlikte bu durum, toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilemez. Çünkü Kanun toplu işçi çıkarmanın ne olduğunu, koşullarını 29. maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirlemiş olup işyerini bütünüyle kapatılarak, kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde sadece bir bildirim yükümlülüğü getirmekle yetinmiştir.

⁵⁸ Cengiz, 2009, s.202-203.

⁵⁹ Cengiz, 2009, s.202-203.

İşyerinin kesin ve s¼rekli olarak kapatılması halinde, her ne kadar işçilerin iş s¼zleřmeleri toplu olarak feshediliyor olsa da, burada işverenin amacı toplu olarak işçileri işten ¼ıkarmak değildir. İşveren faaliyet g¼sterdięi alanla ilgili olarak ¼alıřma yaşamını terk etmektedir.

Bir işveren, faaliyet konusunu, işyerini kapatıp yeni bir işyeri kurmak suretiyle değiştirebileceği gibi, işyerini kapatmaksızın da değiştirebilir. İşveren işyerini kapatmaksızın, faaliyet konusunu değiştiriyor ve bu kapsamda işçilerini ¼ıkarıyor ise m.29/l uygulanmalıdır. İşveren, işyerindeki faaliyet konusu değişikliğini ¼nceki işyerini kapatmak ve yeni bir işyeri kurmak suretiyle ger¼ekleřtiriyorsa, bu durumda artık (ger¼ek bir kapatma ise) m.29/l bağlamında bir toplu işçi ¼ıkarma s¼z konusu olmaz.

Bir işyerinde işveren faaliyet konusunu değiştirmesi ile işyerinin faaliyet konusunu değiştirme birbirinden farklı kavramlardır. İşyerinin faaliyet konusunun s¼rekli tarzda değiştirilmesi, işyerini kapatmak suretiyle ger¼ekleřtirilebileceęi gibi, işyeri kapatılmaksızın da ger¼ekleřtirilebilir. Zira işyerinde faaliyet konusunun s¼rekli tarzda değiştirilmesi işyeri kapatılmadan ger¼ekleřiyorsa ve bu nedenle işçilerin iş s¼zleřmeleri feshediliyorsa m.29/l uyarınca yapısal değişiklik vardır ve toplu işçi ¼ıkarmaya ilişkin h¼k¼mler uygulama alanı bulur. İşyerindeki faaliyet konusu işyerinin kapatılması suretiyle ger¼ekleřiyorsa, burada bir işyerinin kapatılması durumu s¼z konusu olmaktadır ve tartişma dışıdır. Ama faaliyetin değiştirilmesi, işyerinin kapatılmasını zorunlu kılmıyorsa, toplu işçi ¼ıkarmaya olanak veren yapısal bir değişiklikten bahsedilebilir. İşyerindeki faaliyet konusunun tamamen değiştirilmesi ile işyerinin kapanması kavramları, birbirlerinden farklı kavramlardır.

Lokavt kavramıyla işyerinin kapanması kavramı arasında da yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ancak lokavt, ge¼ici bir hareket olduğundan işyerinin işveren tarafından kesin ve s¼rekli olarak kapatılması durumundan farklıdır. İşyerinin kesin ve devamlı olarak kapanması esas olarak amaç unsuru bakımından lokavttan farklı bir kavramdır. ¼alıřma hayatını terk eden bir kişi i¼in zaten uyuşmazlığın bir anlamı yoktur. Lokavt bir iş m¼cadelesi aracı olmasına rağmen toplu işçi ¼ıkarmanın b¼yle bir y¼n¼ yoktur.

KAYNAKÇA

- **AYDEMİR, Murteza**, Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul 2001. (2001)
- **AYDINLI, İbrahim**, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara 2004. (2004)
- **CENGİZ, İştar**, Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ocak 2009. (2009)
- **COHEN, Maurice**, Le Droit Des Comités D'entreprise Des Comites de Groupe, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudience, Paris 2000. (2000)
- **ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT,Talat**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2018. (2018)
- **EKONOMİ, Münir**, “İşyerinin Kapatılması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 15 Ağustos 2006, Ankara 2006, s.409–457. (2006)
- **ENGİN, Murat**, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, 1. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ekim 2003, İstanbul. (2003)
- **EYRENCİ, Öner**, “Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar”, A. Can Tuncay’ a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s.549–563. (2005)
- **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.15–145. (2004)
- **GÜZEL, Ali**, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, No: 56, İstanbul 1987. (1987)
- **KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal**, İş Güvencesi Hukuku, LEGAL Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi: 96, Mart 2007, İstanbul. (2007)
- **KOEHL, Jean-Luc**, Droit du Travail et Droit Social, Edition Marketing, Paris 1994. (1994)
- **KÖSEOĞLU, Ali Cengiz**, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Aralık 2004. (2004)

- **KUTAL, Metin**, “İş Güvencesi Yasası (No: 4773) Türk İş Mevzuatına GİRERKEN Bazı Yorum ve Düşünceler”, Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), 25–29 Haziran 2003, Çeşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, s.21–31. (2003)
- **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2005. (2005)
- **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi**, Türk Hukukunda Lokavt, Gazi Büro Kitabevi, 1. Baskı, Ankara 1993. (1993)
- **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014. (2014)
- **MOREAU, Sylvie Hennion**, Droit du Travail, Mason, Paris 1988. (1988)
- **NARMANLIOĞLU, Ünal**, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, 4. Baskı, İstanbul 2012. (2012)
- **OĞUZMAN, Kemal**, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, cilt 1, 4. Bası, İstanbul 1987. (1987)
- **SUR, Melda**, “Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ocak-Haziran 1992, Prof. Dr. Gündüz Ökçün’e Armağan, s.139–151. (1992)
- **SÜZEK, Sarper**, İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001. (2001)
- **SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku, 2018. (2018)
- **TUNÇOMAĞ, Kenan**, İş Hukuku, cilt II, İkinci Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985. (1985)
- **UÇUM, Mehmet**, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Ş., İstanbul 2003. (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. (2003)

