

Toplu işçi çıkarma

Tamamen kollektif gerekçelerle yapılır. Belli bir işçiye yönelik kişisel sebepler yoktur. İşverenlere yapısal birtakım değişimler sonucunda toplu işçi çıkarmalarına hak tanınır. Bir işyerinde 20-100 işçi varsa, en az 10 işçi; 101-300 işçi varsa, en az %10 oranında işçi; 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin İş Kanunu md.17'ye göre bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde çıkarılması, toplu işçi çıkarılması sayılır (md.29/2).

Toplu işçi çıkarmanın yöntemi şöyledir:

- İşveren, 30 gün öncesinden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumuna toplu işçi çıkartılacağını bildirir.
- Bu bildirimde, işçi çıkarma sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları, son verme işleminin hangi zaman diliminde gerçekleşeceği yer alır.
- Toplu işçi çıkarma kararı üzerine işyeri sendika temsilcisiyle toplantı yapılır. Kanuna uygun olarak atanmış bir işyeri sendika temsilcisi yoksa, toplantı yapılamaz. Kanun bunu öngörmemiştir. Bu durumda işveren işçi çıkaracağını 30 gün önceden bildirir ama işyeri sendika temsilcisi olmadığı için, bir müzakere süreci olmaz.

İş Kanunu md.29/5'e göre, fesih bildirimleri işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur. Bildirim süreleri, fesih bildiriminden itibaren değil, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden itibaren 30 gün sonra işlemeye başlar.

İş Kanunu md.29/6'ya göre, işyerinin kapatılması, işçilerin toplu çıkartılması anlamına gelir.

cc. Değişiklik feshi

Değişiklik feshi, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işverenlerin işçilerin çalışma koşullarını aleyhe değiştirmeleri ve işçileri iş sözleşmelerini feshetmeye zorlamaları üzerine işçileri korumak adına 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Artık işveren, ücret, işin niteliği, işyeri ve çalışma süreleri gibi çalışma koşulları bakımından işçinin aleyhine esaslı değişiklik yapmak isterse, İş Kanununda öngörülen usulü izlemek zorundadır.

İş Kanunu uyarınca işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz (md.22/1).

İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi (yazılı olarak reddetmesi veya 6 iş günlük süre içinde suskun kalması) halinde, iş sözleşmesi değiştirilmemiş haliyle devam eder. Ancak işçinin değişiklik önerisini reddi üzerine işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Değişiklik feshinin işçilere sağladığı güvence, iş sözleşmesinin değiştirilmesi sonucu iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna ulaşılmasıdır. Bu sayede işçiler, feshe itiraz edebilmekte, iş güvencesi hükümlerinin kapsamındaysa işe iade davası açabilmekte, ihbar, kıdem tazminatı gibi kanunda feshe bağlanan sonuçlardan yararlanabilmektedir.

dd. Haklı nedenle derhal fesih

Taraflardan birinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle dayanarak herhangi bir bildirim süresi vermeksizin ve tazminat ödemeksizin iş sözleşmesini derhal sona erdirmesidir. Fesih beyanı sırasında gerekçenin açık ve net olarak belirtilmesine gerek yoktur. Ancak dava sırasında fesih sebebi açıklanır. Eğer işçi iş güvencesi kapsamındaysa fesih sebebinin açık ve net bir şekilde belirtilmesi gereklidir. Açıklanan sebepler daha sonra değiştirilemez. Birden çok sebebe dayanılmışsa, sadece birini ispat etmek yeterlidir. Haklı sebep ortaya çıktığında iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez. Fesih bildiriminde bulunulması gerekir.

İş Kanunu md.24: İşçi açısından haklı fesih sebepleri;

- Sağlık sebepleri
- Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
- Zorlayıcı sebepler

İş Kanunu md.25: İşveren açısından haklı fesih sebepleri;

- Sağlık sebepleri
- Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
- Zorlayıcı sebepler
- Gözaltına alınma ve tutukluluk

Haklı sebepler sadece İş Kanunu ile sınırlı değildir, bunların dışında da haklı sebepler olabilir. Örneğin, işçinin kanun dışı greve katılması işveren açısından iş sözleşmesinin bildirimsiz feshini gerektiren haklı sebeptir.

Toplu iş sözleşmesine İş Kanunundaki haklı fesih sebeplerine kıyasla işçi yararına hükümler konabilir. Örneğin, işçinin kanunda düzenlenmiş olan 2 gün mazeretsiz devamsızlık hakkı 4 güne çıkarılabilir. Toplu iş sözleşmesine disiplin kurulu oluşturulması ve bildirimsiz feshe disiplin kurulunun karar vermesine ilişkin hükümler konulabilir.

İş Kanununda düzenlenen hallerin haklı sebep olarak nitelendirilmesinin temelinde, söz konusu haller ortaya çıktığında artık iş sözleşmesinin karşı tarafı açısından sözleşmeye devamın çekilmez hale gelmesi gerekçesi yatmaktadır. Zira iş sözleşmesi güven temeline dayalı bir sözleşmedir. Güven ilişkisinin çökmesi, iş sözleşmesinin feshedilmesi açısından haklı neden kabul edilmektedir.

aaa. İşçi açısından haklı fesih sebepleri (md.24)

- Sağlık sebepleri: İşin yapılmasının işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olması halinde işçi, iş sözleşmesini feshedebilir. Bu tehlikenin işin niteliğinden ortaya çıkması gerekir. İşverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işiyle bağdaşmayan bir hastalığa tutulması halinde de işçi, iş sözleşmesini feshedebilir. Bu hüküm, kural olarak işçinin kendi hastalığını kapsamaz.
- Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: Sözleşmenin kuruluş aşamasında işveren, işçiyi yanıltmış ve sözleşme bura göre kurulmuşsa, bu durum fesih nedenidir. Ancak bu yanıltmanın esaslı olması gerekir. İşverenin şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması da fesih sebebidir. Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar, somut olaya göre değişir. İşverenin sataşması, suç işlemesi, suça özendirilmesi ve ithamda bulunması da fesih sebebidir. Örneğin; matbaa sahibinin işçilere sahte para bastırmaya zorlaması hali. İşçinin cinsel tacize uğramasına rağmen işverenin önlem almaması da fesih sebebidir. İşverenin işçinin ücretini ödememesi halinde işçi iş sözleşmesini derhal sona

erdirebilir. Buradaki ücret, geniş anlamda ücrettir. İşverenin kanun ve sözleşmeyle belirlenen çalışma koşullarını uygulamaması fesih sebebidir. Örneğin, işverenin, işçiye yıllık ücretli iznini kullandırmaması. İşverenin işçiye psikolojik taciz (mobbing) uygulaması da ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında haklı fesih sebebi olarak kabul edilmektedir.

- Zorlayıcı sebepler: Önceden öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, kusura dayanmayan ve dışarıdan gelen olaylar, zorlayıcı neden olarak tanımlanır. Taraflardan birine ifa imkânsızlığı getirir. Burada ortaya çıkan zorlayıcı neden işverenin çevresinde ortaya çıkmış olduğundan, işçi açısından haklı neden oluşturmaktadır. İşin durması bir haftadan fazla olursa, bu bir hafta için işçi yarım ücret alır (md.40). Bir haftadan sonra ifa imkânsızlığı ortadan kalkmamışsa işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Ya da feshetmez ama iş sözleşmesi askıda kalır.

bbb. İşveren açısından haklı fesih sebepleri (md.25)

- Sağlık sebepleri: İşçinin kendi kusuruyla neden olduğu bir hastalıktan dolayı ardı ardına üç iş günü veya bir ay içinde toplam beş iş gününden fazla işe gelmemesi; işçinin kusuru olmaksızın işe devamsızlıkta bulunması (bu halde fesih hakkının doğumu md.17'deki sürelerle tâbi olup söz konusu sürelerin 6 hafta aşımından sonra haklı nedene dayanarak iş sözleşmesi derhal feshedilebilir); işçinin sağlık kurulunca tespit edilen ve tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa tutulması hallerinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar.

- İyiniyet ve ahlâk kurallarına uymayan haller: İşçinin iş sözleşmesinin yapılması sırasında işvereni yanıltması; işçinin, işveren veya aile üyelerine karşı namus ve şerefe dokunacak sözler sarf etmesi; bir başka işçiye cinsel tacizde bulunması; işçinin işçilere ya da işveren veya aile üyelerine sataşması; işçinin işyerinde alkollü ya da uyuşturucu madde almış olarak bulunması; doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışlarda bulunması; işçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve ertelenmeyen bir suç işlemesi; haklı bir sebep olmaksızın ardı ardına iki ya da bir ay içinde iki kez tatil günlerinden sonraki iş günü ya da bir ayda toplam üç işgünü işine devam etmemesi; işçinin hatırlatıldığı halde ısrarla görevini yerine getirmemesi; iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da işverene zarar vermesi hallerinde işverenin haklı fesih hakkı doğar.

- Zorlayıcı sebepler: İşçinin bir haftadan fazla süreyle işe devamını engelleyen zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması da işveren açısından haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturur.

- Gözümlenme ve tutukluluk: Böyle bir halde işe devam etmemenin md.17'deki bildirim sürelerini aşması halinde işveren, iş sözleşmesini bildirimsiz feshedebilir.

ccc. Haklı nedenle fesih hakkının kullanılması

Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı hallerde dayanarak fesih hakkı, iki taraftan birinin bu davranışı öğrenmesinden itibaren 6 iş günü ve her halde fiilin meydana gelmesinden itibaren 1 yıl içinde kullanılmalıdır. Ayrıca, ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık haricindeki durumlarda fesih hakkı için bir süre öngörülmemiştir. Böyle hallerde fesih hakkı, makul bir süre içinde kullanılmalıdır. Altı günlük ve bir yıllık süreler, hak düşürücü niteliktedir. Ancak işçinin maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Haklı nedenle derhal fesih hallerinde iş sözleşmesi, fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile birlikte hüküm ifade eder. İş sözleşmesinin ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerine bağlı olarak feshedildiği hallerde, fesheden taraf, diğerinden tazminat talep edebilir.

ddd. Haksız fesih ve sonuçları

Kanunda düzenlenen haklı sebeplerden birinin mevcut olmaması, süreye uyulmaması gibi hallerde fesih, *haksız fesihtir*. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshi ile belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin sonuçları farklıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshine, bildirimli feshe ilişkin kurallar uygulanır. Diğer bir deyişe işçi iş güvencesi hükümlerinin kapsamındaysa, mahkemeye başvurarak, feshin geçersiz sayılmasını talep edebilir. Feshin geçersiz sayılması halinde, geçersiz feshe bağlanan sonuçlardan yararlanabilir. İşçi iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışındaysa ihbar tazminatı, işyerinde bir yıldan fazla kıdemi mevcutsa kıdem tazminatı ve ayrıca Türk Borçlar Kanunu md.438/3 uyarınca hakim takdir ederse altı aya kadar ücreti tutarında haksız fesih tazminatını talep edebilir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde Türk Borçlar Kanunu md.438 uygulanır. İlgili hüküm gereğince işçi geriye kalan (bakiye) sözleşme süresine ilişkin ücret tutarını tazminat olarak talep edebilir, hakim tarafından kararlaştırılırsa altı aya kadar ücreti tutarında haksız fesih tazminatı isteyebilir, son olarak işyerinde bir yıldan fazla çalışmışsa kendisine işveren tarafından kıdem tazminatı ödenmelidir.