İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

146712

İŞYERİNİN KAPANMASININ İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

ALİ CENGİZ KÖSEOĞLU

-146712-

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Tankut CENTEL

İstanbul-2004

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz **ÖZEL HUKUK** Anabilim Dalında **2502970436** numaralı **ALİ CENGİZ KÖSEOĞLU'NUN** hazırladığı **"İŞYERİNİN KAPANMASININ İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ"** konulu ~~YÜKSEK LİSANS~~ / DOKTORA TEZİ ile ilgili **Tez Savunma Sınavı,** Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 28.Maddesi uyarınca **18.08.2004 ÇARŞAMBA** günü saat: **14.00' de** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin .....'ne* **OYBİRLİĞİ /OYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR. TANKUT CENTEL	KABUL	
PROF.DR. FEVZİ ŞAHLANAN	KABUL	
PROF.DR. ALİ RIZA OKUR	KABUL	
PROF.DR. ESRA EKMEKÇİ ÇALICIOĞLU	KABUL	
DOÇ.DR. ÖMER EKMEKÇİ	KABUL	

Besim Ömer Paşa Caddesi Beyazıt-34452-İstanbul
Tel:0212 440 00 00Fax: 0212 520 85 04

ÖZ

Tez, "İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi" olarak adlandırılmıştır. Seçilen konu, beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, kapanma kavramı ele alınmış olup, kapanma kavramı hakkında genel bir açıklama yapıldıktan sonra, işletmeye veya holdinge dahil işyerlerinden biri veya birkaçının kapanması kavramı üzerinde durulmuştur. Bölüm içinde ayrıca, işyerinin geçici olarak kapatılması kavramı ele alınmıştır. İkinci bölümde, kapanma kavramına benzer kavramlar ele alınmış, kapanma kavramıyla benzer ve farklı yönleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde, işyerinin kapanma biçimleri incelenmiş olup, işyerinin işveren tarafından kapatılması, işverenin iflası ve işyerinin idare tarafından kapatılması konuları ele alınmıştır. Daha sonra kapanma biçimlerinin iş sözleşmesine etkisi konusu incelenmiş, son bölümde de işyerinin kapanmasının işçi alacaklarına etkisi konusu üzerinde durulmuştur.

Tezde, öncelikle kapanma kavramı teorik olarak ele alınmış, bu yapılırken konuya ilişkin uluslararası ve uluslarüstü belgeler incelenmiştir. Ayrıca özellikle Avrupa Birliği ülkelerinin hukuk sistemlerinde kapanma konusunun nasıl düzenlendiği araştırılmıştır. Yargıtayın konuya yönelik olarak verdiği kararlar geniş şekilde incelenerek tezde yerverilmiştir.

Son olarak, ulaşılan sonuçlar ayrıntılı bir biçimde sonuç kısmında ele alınmıştır.

ABSTRACT

The name of the thesis is "The Effects of the Closure of the Work Place on Working Contracts". The subject has been analysed in five chapters. In the first chapter, the concept of closure has been examined. After a general explanation of this concept, the closure of one or more work places beloning to a company or a holding has been explained. Then, the temporary closure of a work place has been examined. In the second chapter, concepts similar to closure have been explained and their similarities to and differences from the concept of closure have been examined. In the third chapter, under the heading of the forms of closure of work place, the closure of a work place by the employer, bankruptcy of the employer and the closure of the work place by the administration have been analysed. After these, the effects of the closure of the work place on working contracts have been examined and in the last chapter, the effect of the closure of the work place upon the workers' claims has been dealt with.

In the thesis, primarily, the concept of the closure has been elaborated theoretically with the guidance of the relevant national and international documents. Moreover, the approach taken by the national law systems of the European Union countries on the closure concept has been particularly taken into account. The decisions of the Supreme Court of Appeals on this issue have been extensively analysed in the thesis.

Finally, the results reached in these chapters have been explained in detail in the conclusion.

ÖNSÖZ

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı bünyesinde doktora tezi olarak hazırladığımız bu çalışmanın amacı, işyerinin kapanmasının iş sözleşmelerine etkisi ve bu konuya ilişkin olarak ortaya çıkan sorunlara çözüm önerileri getirebilmektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için, konuyla ilgili Türk hukukunda yeralan düzenlemeler, bilimsel eserler, yüksek mahkeme kararları incelenmiştir. Tezde konuya ilişkin uluslarüstü ve uluslararası belgeler ve özellikle AB ülkeleri hukukları olmak üzere yabancı hukuklara yerverilmiştir. Bu incelemeler sonucunda, işyerinin kapanmasının iş sözleşmeleri üzerinde ortaya çıkardığı sorunlara kişisel çözüm önerilerimiz sunulmuştur.

Tez çalışmamızın danışmanlığı Sayın Hocam Prof. Dr. Tankut Centel tarafından yürütülmüştür. Sayın Hocama, gösterdikleri yakın ilgi ve destek için teşekkür ediyorum. Ayrıca, tezin hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen Sayın Hocam Prof. Dr. Fevzi Şahlanan, Prof. Dr. Berin Ergin, Doç. Dr. Ömer Ekmekçi, Doç. Dr. Gülsevil Alpagut ve kürsü arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ iii
ABSTRACT iv
ÖNSÖZ v
KISALTMALAR xiii
GİRİŞ 1

Birinci Bölüm

GENEL BİLGİLER

I. İŞYERİNİN KAPANMASI 8
A. Genel Olarak 8
B. İşyerinin Kapanması Kavramı 9
1. İşyeri 9
a. İşyerinin Tanımı 9
b. İşyerinden Sayılan Yerler 11
aa. İşyerine Bağlı Yerler 11
bb. İşyerinin Eklentileri 15
cc. Araçlar 16
2. Kapanma Kavramı 17
II. İŞYERİNİN KISMEN KAPATILMASI 19
A. Genel Olarak 19
B. Kapatılan Bölümde Çalışan İşçilerin Hukuki Durumu 20
C. Ultima Ratio İlkesi 24
III. İŞLETMEYE DAHİL İŞYERLERİNDEN BİRİNİN VEYA BİRKAÇININ KAPATILMASI 29
A. İşletme Kavramı 29
B. İşletme Kapsamında Yeralan İşyeri Veya İşyerlerinin Kapatılması 31
IV. HOLDİNGE BAĞLI İŞYERLERİNDEN BİRİNİN KAPATILMASI 33
A. Holding Kavramı 33

B. Holdinge Bağlı İşyeri Ya da İşyerlerinden Bir Veya Birkaçının Kapanması....34
V. İŞYERİNİN GEÇİCİ OLARAK KAPATILMASI....41
A. Genel Olarak....41
B. İşyerinin Mücbir Sebep Nedeniyle Kapanması....42
C. Kısa Çalışma Uygulaması Nedeniyle İşyerinin Kapatılması....46
1. İş sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması....46
2. Kısa Çalışma....49
a. Genel Olarak....49
b. Kısa Çalışma Uygulanabilecek Haller....51
c. Talep....52
d. Kısa Çalışma Ödeneği....54
e. Kısa Çalışmanın İşçinin Kıdemine Etkisi....57

İkinci Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMASI KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

I. GENEL OLARAK....58
II. İŞYERİNİN VEYA İŞLETMENİN DEVRİ KAVRAMI....58
A. Genel Olarak....58
B. İşyerinin Devrine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi....59
C. İşyeri Devrinde İş Sözleşmesinin Yeni İşverenle Devamının Sağlanması....62
D. İşyerinin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi....65
III. TİCARET ORTAKLIKLARI İLE BU NİTELİKTE OLMAYAN İŞYERLERİNİN BİRLEŞMESİ VE TÜR DEĞİŞTİRMESİ....68
A. Genel Olarak....68
B. Birleşme....69
1. Birleşme Kavramı....69
2. Birleşmenin İş Sözleşmelerine Etkisi....70
C. Tür (Nevi) Değiştirme....73
1. Tür (Nevi) Değiştirme Kavramı....73

2. Tür (Nevi) Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi 74
IV. İŞVERENİN ÖLÜMÜ 76
V. ÖZELLEŞTİRME 79
A. Genel Olarak 79
B. Özelleştirmenin Tanımı 80
C. Özelleştirmenin Çalışanlara Etkisi 80
D. İş Kaybı Tazminatı 83
VI. DEVLETLEŞTİRME 83
VII. LOKAVT 86
A. Lokavt Kavramı 86
B. Yasadışı Lokavt ve İşyerinin Kapanması Arasındaki İlişki 89
1. Toplu İş Uyuşmazlığı Sürecinde İşyerinin Kapatılması 89
2.İşyerini Sürekli Olarak Kapatmak Amacıyla Yapılan Yasal Lokavt 104
VIII. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA 109
A. Genel Olarak 109
B. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı ve Uluslararası ve Uluslarüstü Düzenlemeler 110
C. Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma 118
D. Toplu İşçi Çıkarmalarda Bildirim Yükümlülüğü 120
E. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları 124
F. İşverenin Yeniden İşe Alma Yükümlülüğü 130

Üçüncü Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMA BİÇİMLERİ

I. GENEL OLARAK 133
II. İŞYERİNİN İŞVERENCE KAPATILMASI 133
A. İşverenin İşyerini Kapatma Özgürlüğü 133
1. Girişim Özgürlüğü 133
2. İşyerini Kapatma Özgürlüğü 140
B. İşverenin İşyerini Kapatma Özgürlüğünün Sınırları 143
C. İşyerinin İşverence Kapatılma Nedenleri 154

D. İşyerinin Kapatılma Usulü ve İşverenin Yükümlülükleri 156
III. İŞVERENİN İFLASI 161
A. Genel Olarak 161
B. İflasın Müflise Etkisi 162
1. İflasın Müflis İşverenin Mal Varlığına Etkisi 162
2. İflasın Müflis İşverenin Tasarruf Yetkisine Etkisi 162
3. Müflis İşverenin Tasarruf Yetkisinin Kısıtlanmasının Sözleşmelerin İfasına Etkisi 163
IV. İŞYERİNİN İDARECE KAPATILMASI 164
A. Genel Olarak 164
B. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle Kapatılması 165
1. İşyerinin Kapatılması ve İşin Durdurulması İle İlgili Başlıca Sistemler 166
a. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasında İş Denetim Örgütünü Yetkili Kılan Sistemler 166
b. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasında Mahkemeyi Yetkili Kılan Sistemler 167
2. İşyerinin Kapatılma Nedenleri 169
a. İşçiler İçin Hayati Bir Tehlikenin Ortaya Çıkması 170
b. İşyerinde Ortaya Çıkan Tehlikenin İşyerinin Kapatılmasını Gerektirecek Ağırlıkta Olması 172
3. İşyerini Kapatmaya Yetkili Komisyonun Oluşumu ve Karar Alması 172
a. Komisyonun Oluşumu 172
b. Komisyonun Karar Alma Usulü 174
c. Komisyon Kararına Kadar İş Müfettişinin Yetkisi 175
d. Komisyon Kararına İtiraz 175
e. Kapatılan İşyerinin Yeniden Açılması 176

Dördüncü Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMA BİÇİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

I. İŞYERİNİN İŞVERENCE KAPATILMASININ İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ 177
A. İş sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi 177
1. Genel Olarak 177
2. İşyerinin Kapatılması ve Haklı nedenle Fesih Kavramı 177
3. İşletme Gerekleri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi 180
a. Uluslararası Hukukta İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih 180
b. İşletme Gerekleri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Kavramı 199
aa. İşyeri İçi- İşyeri Dışı Nedenler 201
(1). İşyeri İçi Nedenler 201
(2). İşyeri Dışı Nedenler 202
bb. İşletme Gerekleri Nedeniyle Feshin Şartları 203
4. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve İşyerinin Kapatılması Arasındaki İlişki 207
5. Geçici İş İlişkisinde İşyerinin Kapatılmasının İş Sözleşmesine Etkisi 210
B. İşyerinin İşverence Kapatılması Halinde İş Sözleşmesini İşçi Tarafından Feshi 213
C. İşveren Tarafından Kapatılan İşyerinin Yeniden Açılması Halinde Eski İşçilerin Durumu 216
II. İŞVERENİN İFLASININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ 221
A. İşverenin İflasının İş Sözleşmenin Devamına Etkisi 222
B. İşçinin Teminat İsteme ve Sözleşmeyi Sona Erdirme Hakkı 226
C. İflas İdaresinin Seçme Hakkı 227
1. Seçme Hakkını Kullanma Zamanı 229
2. İflas İdaresinin Aynen İfaya Karar Vermesi 229

3. İflas İdaresinin Aynen İfayı Reddetmesi 232
III. İŞYERİNİN İDARECE KAPATILMASININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ VE İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI 235
A. İşyerinin İdarece Kapatılmasının İş Sözleşmesine Etkisi 235
B. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 240
IV. İŞVERENİN İFLASININ VEYA İŞYERİNİN KAPATILMASININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ 243

Beşinci Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMASININ İŞÇİ ALACAKLARINA ETKİSİ

I. GENEL OLARAK 249
II. İŞÇİ ALACAĞI KAVRAMI 250
III. İŞÇİ ALACAĞININ KORUNMASINA YÖNELİK ULUSALARARASI VE ULUSLARÜSTÜ DÜZENLEMELER 253
A. İLO'nun Konuya İlişkin Düzenlemeleri 253
1. 95 Sayılı Sözleşme İle Getirilen Düzenlemeler 253
2. 173 Sayılı Sözleşme İle Getirilen Düzenlemeler 253
B. Avrupa Birliğin Konuya Yaklaşımı 256
1. Genel Olarak 256
2. Avrupa Birliğinin 80/987 Sayılı Yönergesi 257
IV. İŞYERİNİN KAPANMASI HALİNDE ÜCRET ALACAĞININ DİĞER ALACAKLARA KARŞI ÖNCELİĞİ 263
A. İflas ve Konkordatoda Ücret Ayrıcalığı 263
B. Hacizde Ücret Ayrıcalığı 269
C. Olağanüstü Durumlarda Ücret Ayrıcalığı 270
D. İşçi Alacaklarına 4857 Sayılı İş K. m.36 İle Getirilen Öncelik 270
V. İŞVERENİN ACZE DÜŞMESİ HALİNDE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI 272
A. Genel Olarak Taraflardan Birinin Borç Ödemekten Aczi Halinde Ödemezlik Def'i 272
B. İşverenin Aczi Halinde İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı 276

1. İşverenin Aczi Halinde İşçinin İş Sözleşmesini Feshinin Şartları 277
a. İşveren Acze Düşmüş Olmalıdır 277
b. Ücretin Ödenmesi Tehlikeye Düşmüş Olmalıdır 278
c. İşçi İşverenden Teminat Gösterilmesini Talep Etmiş Olmalıdır 279
d. Uygun Bir Süre Zarfında Teminat Gösterilmemiş Olmalıdır 280
2. İşçinin İş Sözleşmesini Feshinin Hüküm ve Sonuçları 281
C. Ücretin Zamanında Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 282
VI. İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜŞMESİ HALİNDE ÜCRET ALACAĞININ KORUNMASI 289
A. Ücret Garanti Fonu 289
B. Garanti fonuyla Getirilen Güvencenin Sınırı 290
C. Garanti Fonunun Yapısı ve işleyişi 291
D. Garanti Altına Alınan işçi Alacaklarının Kapsamı 292
E. Garanti Fonunun Finansmanı 292
Sonuç 293
Kaynakça 297
ÖZGEÇMİŞ 351

KISALTMALAR

A.Ş. : Anonim Şirket

AB : Avrupa Birliği

Aff :Affaire (Dava esas numarası)

AGS :L'assurance-Insolvabilité Obligatoire

AİD : Amme İdaresi Dergisi

Aksi gör. :Aksi görüş

Art : Article

AT-A :Avrupa Topluluğu Antlaşması

AÜEHFD : Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi

Ay. : Anayasa

Bas. İş K. : Basın İş Kanunu

Basisen : Banka -Sigorta İşçileri Sendikası

Batider : Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi

BK : Borçlar Kanunu

Bkz : bakınız

C. Trav : Code du Travail

c : Cilt

C : Cümle

Cass : Arrêt de la Cour Cassation (soc. Chambre Sociale)

CJCE :Cour de Justice des Communautés Européennes

CSB (veya CSBP): Cahiers Sociaux du Barreau du Paris

Çev. : Çeviren

Çimento İşv. D.: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

D. : Dergi

Den. İş K. : Deniz İş Kanunu

DEÜATMER : Dokuz Eylül Üniversitesi Avrupa Topluluğu ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi

Dict. Perm. : Dictionnaire Permanent

dn : Dipnotu

ed. : Editör

FOGASA : Fond de Garantie Salarial (Ücret Garanti Fonu)

ILO : International Labor Review

İ.Ü. : İstanbul Üniversitesi

İAÇRİY : İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik

İBD : İstanbul Barosu Dergisi

İHD : İş Hukuku Dergisi

İHU : İş Hukuku Uygulaması

İSK : İşsizlik Sigortası Kanunu

İş K. : İş Kanunu

İŞDİKDY : İşyerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik

İşTT : İş Teftiş Tüzüğü

İşv. D. : İşveren Dergisi

İÜHFD : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

İÜSBFD : İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi

JCP : Juris-Classeur Périodique (La semaine Juridique)

JOCE : Journal Officiel des Communautés Européennes

Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KÇÖİY	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik
KHK.	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KSchG	:Kündigungsschutzgesetz
m	: madde
MERCEK	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MK	: Medeni Kanun
p	: Page
RG	: Resmi Gazete
RCP	: Semaine Juridique
RJS	: Revue de Jurisprudence Sociale (F.Lefebvre)
RTD com	: Revue Trimestrielle de Droit Commercial et de Droit Économique
s	: Sayfa
S.	: Sayı
Sen K.	: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
SGB	: Sozialgesetzbuch
t	: Tarih
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
Tekstil İşv.	: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu

Tühis	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Dergisi
TÜTİS	: Türk Ulaştırma Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
vb	: ve benzeri
vd	: ve devamı
Y15HD	: Yargıtay On Beşinci Hukuk Dairesi
Y9HD	: Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Günümüzde İş Hukukunun işçiyi koruma amacının yanında, işletmecilik esaslarının ve iktisadi düzenin şekillendirilmesine yardımcı olma işlevi de ortaya çıkmış bulunmaktadır. İş Hukuku, işyerinin verimliliğini gözeten ve yönlendiren işleviyle, ekonomik yapının ya da iktisadi düzenin sağlanmasında önemli bir görev yüklenmiştir[1]. Özellikle 1970'li yıllarda başlayıp, 1980'li yıllarda yoğunlaşan küreselleşmenin etkisiyle, çok uluslu ortaklıkların yatırımlarını bağlı bulundukları ülkelerin dışına, maliyetlerin daha düşük olduğu az gelişmiş veya gelişmemiş ülkelere kaydırmaya başlamasından sonra, bu husus belirgin bir şekilde görülmeye başlamıştır.

Mikro elektronik ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin üretim sürecinde kullanılması yeni üretim teknolojilerinin gelişmesine yolaçmıştır. Yeni üretim teknolojilerinin uygulanmasıyla gerek gelişmiş sanayi ülkelerinde, gerek bu teknolojilerin götürüldüğü ülkelerde eski teknolojilere göre daha az işçinin istihdamına gerek duyuldu. Eski teknolojilerle çalışan işletmelerin, değişen talep yapısı nedeniyle rekabete dayanamayarak faaliyetine sonvermesi veya yeni teknolojilere geçmesi de emek talebinin arza göre yetersiz kalmasına ve işsizliğe neden olmuştur[2].

İş Hukuku, ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişikliklerden en hızlı ve en fazla etkilenen bir hukuk dalıdır[3]. İşletmelerde, zaman zaman ekonomik güçlükler ve bunun sonucu olarak da daralmalar, hatta kapanmalar görülebilmektedir. Ülke çapında olmayan, ancak, işletme ölçeğinde yaşanan ekonomik güçlükler, işyerindeki teknolojinin eskimesinden veya kötü yönetimden ileri gelebilir. Bunun en önemli sonucu da işgücü maliyetlerinin azaltılmasıdır[4]. Yeni üretim tekniklerinin gelişmesi

---

[1] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 16. Bası, Beta Basım Yayım A.Ş, İstanbul 2003, 18.

[2] Gülten Kutal, "Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkisi", **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, 28; Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2004, C.1, S.1, 15-16; Çok uluslu işletmeler hakkında geniş bilgi için bkz. Berin Cevzâ Altuğ, **Çok Uluslu İşletmelerde Toplu Sözleşme Sorunu**, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul 1979, 41 vd.

[3] Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 15.

[4] Tankut Centel, "Ekonomik Krizin Endüstri İlişkilerine Etkisi", **Mercek**, Ocak 1999, 11-12.

"esnek çalışma" modellerini de beraberinde getirmiştir. Bunun sonucu olarak, işyeri kavramında ortaya çıkan değişme, işçi-işveren ilişkilerine de yansıyarak işçinin işverenin işyerinde ve ona bağlı olarak çalışma olgusunun da değişmesine yolaçmıştır[5].

İşyerlerinin kapanması ülkenin ekonomik yapısına olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde son yıllarda art arda yaşanan ekonomik krizlerin etkisiyle kapanan işyeri sayılarında önemli oranda artışlar görülmüştür. DİE verilerine göre, 2002 Ocak-Kasım döneminde 3001 şirket ve 14025 firma kapanmıştır. 2003 Ocak-Kasım döneminde, 2002'nin aynı dönemine göre kapanan şirket sayısı %54.4 artışla 4634'e, kapanan firma sayısı ise, %15.3 azalışla 11873'e düşmüştür[6].

Son yıllarda, kapanan işyeri sayısının ve bunun sonucu olarak da işsiz kalanların çokluğu, doğrudan doğruya toplumu etkilemektedir. Sosyal barış ve düzen, büyük ölçüde işçilerin isteklerinin karşılanması ve onların tatmin edilmesiyle sağlanmaktadır. İşsizliğin boyutları büyüdüğünde, toplum hayatını ve ulusal ekonomiyi tehdit eder hale gelir. Toplumsal çöküntü yaşanır, moral değerler yara alır, toplumsal barış ve huzur bozulur, üretim ve tüketim kapasitesi azalır, ekonomik gelişme yavaşlar[7].

Bir işçinin işini kaybetmesi halinde maruz kalacağı ekonomik ve sosyal kayıplarla karşılaştırıldığında; işyerinin kapanmasıyla bir çok işçinin işsiz kalması, çok daha ağır ekonomik ve sosyal sorunlar ortaya çıkaracaktır. Ekonomik krizlerin de etkisiyle, işyerlerinin kapanması ve dolayısıyla toplu işçi çıkarmalar ülke çapında yaygınlık gösterdiğinde, bu durum toplumsal huzursuzluklara, hatta sosyal ve siyasi patlamalara yolaçabilecektir[8]. Özellikle, belli bir bölge için hayati önemi haiz bir

---

[5] G. Kutal, 37; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 17.

[6] Bkz. http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/SIRKET/07012004.html 27.1.2004

[7] A. Can Tuncay, "İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, 31.

[8] Ülkemizde ekonomik krizde başvurulan ilk önlem olarak işten çıkarma yoluna gidildiği görülmektedir. İstanbul Sanayi Odasının Üyeleri arasında yaptırdığı "Ekonomik Durum Tespiti Anketi" ne göre, istihdamı azaltmak krizlerle mücadele kapsamında alınan önlemler arasında birinci sırada yeralmakta, dış pazara yönelme, ödemeleri erteleme ve ücretsiz izin uygulamalarıysa, daha sonra gelmektedir. Bkz. Mustafa Alp, "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçi Alacaklarının

fabrikanın, örneğin Kardemir'in kapanması halinde, Karabük şehri için ortaya çıkabilecek sosyal ve toplumsal etkileri tahmin etmek zor olmasa gerek.

İşyerinin kapatılması, açılmasında olduğu gibi, salt hukuksal ya da teknik bir işlem olmayıp, toplumda derin etkiler bırakan ve bu nedenle çeşitli toplumsal çıkarların dengelenmesini gerektiren çok yönlü bir olgudur. Toplumda meydana getirebileceği olumsuz sonuçlara karşın, Türk hukukunda işyerinin işverence kapatılması, açılmaya oranla daha fazla bir serbestlik içinde düşünülmüş, ilke olarak bu isteğin sadece beyan edilmesi yeterli görülmüştür. İşyerini kapatmak isteyen işverene her hangi bir sebep gösterme zorunluluğu dahi öngörülmemiştir. Ancak, özel kesimde kurulmuş dahi olsa, işyeri bir kez açıldıktan sonra artık ülke ekonomisinin bir parçası haline gelmekte, işyerinin faaliyetini sürdürmesi, burada çalışanlar ve onların aileleri ve toplum açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle, bir işyerinin bu derece serbest bir model içinde kapatılabilmesine olanak tanınmasının, sosyal devlet mantığı içerisindeki yerini anlamak gerçekten güçtür[9].

Türk İş Hukukunda, işyerinin kapatılması konusunda hemen hemen hiçbir kayıt ve sınırlama getirilmemiş olması, geçmiş dönemlerde kapatma olaylarında toplumu tedirgin eden bazı durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşyerini kapatma hakkı işverenlerce zaman zaman gerçek gereksinimlerinin dışında kullanılmıştır. Özellikle sendikal hareketin yoğunlaştığı yer ve zamanlarda, işçilerin bu anlamdaki haklarını kullanmalarını önleme amacına yönelik işyeri kapatmaları, sıkça görünür olmuştur. Bu nedenle Yargıtay, mevzuatı zorlama pahasına, işyerinin serbestçe kapatılamayacağı durumların olabileceğini içtihatlarıyla ortaya koymuştur[10].

Anayasasında sosyal devlet ilkesine yerveren bir ülkede, salt liberal ekonomi politikalarını uygulama imkanı yoktur. Sosyal bir devlette, birtakım yasal müdahalelerle emek faktörü korunmalı, emek-sermaye ilişkisini sosyal devlet ve

---

Güvencesi", **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, 91dn.1.

[9] Güven Esen, **Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları** İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, C.I, Bireysel İş Hukuku, Kitap,1, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1985, 127.

[10] Esen, Temel Kavramlar, 127-128; Geniş bilgi için bkz. İkinci Bölüm, VII, B, 1.

sosyal barış ilkeleri doğrultusunda yeni birtakım düzenlemelere kavuşturulmalıdır[11]. Sosyal devlet, işçilerin feshe karşı korunmalarının yanında, onların işsiz kalmaları durumunda da güvence sağlamak zorundadır[12]. Bu nedenle çalıştıkları işyeri kapatılan işçilerin, işlerini kaybettikten sonra da korunmaları sosyal devletin bir gereğidir.

İş Hukukunun en önemli konu ve amaçlarından biri; işçiyle işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin varlığını korumak, diğer bir anlatımla, işçinin işini güvence altına almaktır[13]. Konu, işçi, işveren ve toplum çıkarları arasındaki karşılıklı ilişkiler açısından ele alınmalı, taraflar ve toplumun menfaatini sağlamaya yönelik dengeli bir sonuç bulunmalıdır. Bu anlamda, işverenin fesih hakkı sınırlanırken, denge gözetilmelidir. Sosyal devlet ilkesi uyarınca, işverenin fesih hakkının sınırlanması gereği üzerinde tartışma olmamakla birlikte, bunun sınırının da tam olarak çizilmesi gerekir. Bir işletmenin uzun süre verimsiz ve kârsız çalışması düşünülemez. İşletmenin verimliliği ve kârlılığı başka yollarla sağlanamıyorsa, işverenin işyerinde bazı işçilerin işine sonvermesi veya işyerini kapatması her zaman mümkün olmalıdır[14]. İşletmelerin verimli ve kârlı şekilde çalışmasında toplumun da menfaati vardır[15].

İş Hukuku teknolojik ve ekonomik gelişmelerin ortaya çıkardığı bir hukuk dalıdır. Bu nedenle sadece oluşum aşamasında değil, daha sonra ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler de işçi-işveren ilişkilerini etkilemiş ve var olan kuralların yenilenmesi bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu gelişim ve değişimin gerekliliği hala devam etmektedir.

---

[11] Metin Kutal, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları,Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 16-17.

[12] Tankut Centel, "Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Ekonomik ve Sosyal Sonuçları", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri** 3-4 Nisan 1997, Aklim Yayınevi, İstanbul 168; Fevzi Demir, "Dünyada ve Türkiye'de İş Güvencesi Konulu Tebliğ Metni", **Dünyada ve Türkiye'de İş Güvencesi**, Belediye-İş, Çiftay Matbaacılık, İstanbul 1992, 28-29.

[13] Nuri Çelik, **İş Güvencesi**, Beta Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2003, 9.

[14] "Günümüzdeki anlayışa göre işyerinin kapatılmasının önlenmesi için işverenlerin ellerinden gelen gayreti göstermeleri normal kabul edilmelidir". Bkz. Y9HD., 8.5.2002, E.2002/219, K.2002/7309, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2.

[15] Çelik, İş Güvencesi, 11.

İşçinin çalışma hakkının gerçekleşmesini amaçlayan kurumlar, bu hakkın korunmasını amaçlayan kurumlarla tamamlanmalıdır. Diğer bir anlatımla, çalışma hakkının pratik bir değer kazanabilmesi için, işçilerin bir işe yerleştirilmeleri yeterli olmamakta, kurallara uygun çalıştıkları sürece işlerini kaybetmelerinin önlenmesi ve onlara iş güvencesi sağlanması gerekmektedir[16].

Ekonomik kriz; işletmenin mal ve hizmet arzı için yaptığı masrafların, o mal veya hizmet üretiminden amaçladığı kârdan daha yüksek olması şeklinde tanımlanabilir[17]. Ekonomik krizler, işletme içi veya dışı sebeplerden kaynaklanabilir. İşletme içi sebepler, işletme içinde oluşan zayıflık ve güçlüklerdir. Dış sebeplerse, piyasa alanında, genel ekonomi alanında, yahut işletmenin bizzat etkileneceği faktörlerden oluşan sebeplerdir. İşletme dışı krizlerin oluşumunda, konjonktürel durumların, işletmenin faaliyette bulunduğu sektörün ekonomik şartlarının ve yapısal bozuklukların etkisi büyüktür[18]. Ekonomik krizin İş Hukuku ve işçi bakımından en ağır sonucu, iş sözleşmesinin sona ermesidir.

İster işletme içinden, ister, dışından kaynaklansın, ekonomik krizlerden etkilenen işverenler, birtakım önlemler almaktadırlar. Bu önlemler; toplu işçi çıkarma, erken emekliliği teşvik etme veya işten ayrılanların yerine yeni işçi almayarak, işgücü indirimine gitme, ücretsiz izin uygulaması yoluyla faaliyeti geçici olarak daraltma veya tatil etme, çalışma sürelerini kısaltma, işi daha düşük maliyetle alt işverene yaptırma, hatta yapılacak ücret zamlarında indirime gitme yahut teknolojik yenilemeye başvurma veya esnek çalışma düzenine geçebilme gibi etkinlik ve verimliliği arttırıcı önlemler olabilmektedir. İşveren açısından çalışma şartlarında değişiklik zarureti yaratan ekonomik krizler, işçinin sadece ücret gelirini veya sosyal standardını değil, "çalışma yeri güvencesini" de tehlike düşürmektedir[19].

---

[16] Fevzi Demir, **İş Güvencesi Hukuku**, 2. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi, İzmir 1999, 1.

[17] Ekonomi, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi, 169; Çelik, Ekonomik Kriz, 427; Murat Engin, **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2003, 39.

[18] Centel, Tebliğ, 37; Ekonomi, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi, 169; Çelik, Ekonomik Kriz, 427; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 40.

[19] Tankut Centel, (Tebliğ), Ekonomik Kriz, Etkileri, Önlemleri ve Yönetimi, **MESS**, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul 1999, 37-38; Centel, İş güvencesi, 11 vd.; Münir Ekonomi, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, 168; Nuri Çelik,

İşverenin işyerini kapatması, işletme içi veya dışı ekonomik krizlerden ileri gelebilir. Hatta işletme içi krizde işverenin de kusuru olabilir. Ancak, buradaki işveren kusuru, teknik anlamda bir kusur değildir. Kusur borçlunun alacaklısına karşı yerine getirmesi gereken ifa yükümlülüğünün ihlaliyle ilgilidir İşveren, işgörme ediminin alacaklısıdır. Alacak bir haktır ve hakkın kullanımı sahibin iradesine bırakılmıştır. Bu nedenle, alacaklı temerrüdü bir yükümlülüğe aykırılık değil, bir ödeve aykırılıktır. Borçlunun ifa yükümlülüğü olmasına karşın, alacaklının kabul yükümlülüğü yoktur. Bunun sonucu olarak da, olmayan bir yükümlülüğün kusurlu ihlalinden sözedilemez[20]. İşyeri işverenin kusuruyla diğer bir anlatımla, kötü yönetimi ve basiretsizliği sonucu kapanmış olsa da, Türk hukuku açısından, sözleşme kendiliğinden sona ermeyecektir. İşveren bu durumda da iş sözleşmesini fesih yoluyla sona erdirmek zorundadır. Aksi halde işveren temerrüdüne (BK. m.325) düşmüş olur.

Tez "İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi" adını taşımaktadır. Bu çalışmada, İşyerinin kapanması kavramı Türk hukuku ve yabancı hukuku sistemleri açısından ele alınmaktadır. İşyerinin idarece kapatılması konusunu, işyerinin iş sağlığı ve iş güvenliği nedeniyle sınırlandırmış bulunuyoruz. Türk hukuk mevzuatında yeralan idarenin diğer işyerini kapatma yetkileri incelenmemiştir.

"İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi" konulu bu çalışma, giriş dışında beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde genel bilgiler adı altında, öncelikle işyerinin kapanması kavramı incelenmektedir. Daha sonra, işyerinin kısmen kapatılması, işletmeye veya holding bünyesinde yeralan işyerlerinden bir veya birkaçının kapanması, ve işyerinin geçici olarak kapanması konuları üzerinde durulmaktadır.

İkinci bölümde işyerinin kapanması kavramına benzer kavramlar ele alınmakta, kapanmayla ortak ve farklı yönleri ortaya konulmaktadır.

"Ekonomik krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **KAMU-İŞ**, C.5, S.3, Nisan 2000, 427 vd.

[20] Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 45.

Üçüncü bölümde işyerinin kapanma biçimleri üzerinde durulmaktadır. Bu bölüm, işyerinin işverence kapatılması, işyerinin idarece kapatılması ve işverenin iflası ana başlıklarından oluşmaktadır.

Dördüncü bölümde işyerinin kapanma biçimlerinin iş sözleşmelerine etkisi, ayrı ayrı olarak ele alınmaktadır.

Beşinci bölümde, işyerinin kapanmasının işçi alacakları üzenindeki etkisi ele alınmakta, bu konuda mevzuatımıza yeni giren "ücret garanti fonu" konusuna değinilmekte, işçi alacaklarına getirilen güvencelere değinilmektedir.

Ayrıca, işyerinin kapanması konusu, uygulamada önemli bir yer işgal etmesi nedeniyle, çalışma içerisinde gereken yerlerde yerli ve yabancı yargı kararlarına yerverilmiştir.

Çalışmanın sonuç kısmında ise, konuya ilişkin genel gözlemler ve çalışma çerçevesinde saptanan önemli hususlara değinilmektedir.

Birinci Bölüm

GENEL BİLGİLER

I İŞYERİNİN KAPANMASI

A. Genel Olarak

Ekonomik krizler ve işletmenin mali yapısının bozulması, işvereni birtakım önlemler almak zorunda bırakabilir. Bunlar; işyerinin kapatılması, işçilerin işine sonverilmesi yoluyla sayılarının azaltılması, işyerinde reorganizasyona gidilmesi, kısa süreli çalışma yaptırılması veya çalışma saatlerinde ve ücretlerde kısıntıya gidilmesi şeklinde olabilir. Alınan bu önlemler, yasalara uygun olduğu sürece işverenin yetkisi içerisindedir[1].

Girişim ve sözleşme özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak işveren, işyerini, işleri iyi gitsin ya da gitmesin her zaman kapatabilir. İşvereni yapmak istemediği bir işi devama zorlamak hukuken mümkün değildir. Yasalarımızda, zarar eden veya zarar etmese de işini artık yürütmek istemeyen işverenin, işyerini kapatmasını engelleyen bir hüküm yoktur[2]. Ancak, işveren, ekonomik nedenlere dayanmaksızın, sırf işyerinde çalışan işçilerden kurtulmak, onların yerine yeni işçiler almak için işyerini kapatıyorsa, kapatma eylemi hukuken himaye görmeyecektir. İşverenin bütün işçilerin işine sonvererek, kısa bir süre sonra başka bir yerde aynı faaliyet alanında yeni bir işyeri açması durumunda da kapatmanın yasaya uygun olduğunu söylemek mümkün değildir[3].

Yine, işyerini devretmek de işverenin hakkıdır. Ancak, işverenin işyerini, devir işlemini gizlemek amacıyla kapatması ve kısa bir süre sonra işyerinin başka işverenin

---

[1] Emine Tuncay Kaplan, "Kanun Dışı Lokavt ve Ekonomik Nedenlerle İşyerinin Kapatılması", **Türk Kamu-Sen**, Mart 1992, 15; Ekonomi, Çalışma Şartlarının Belirlemesi, 168.

[2] Kenan Tunçomağ, "İşçi İşveren İlişkilerinde Yasadışı Eylemler", **Yasa Dergisi**, Eylül 1978, 1542-1543; Seza Reisoğlu, **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1986, 268; Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, C.II, İkinci Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, 543.

[3] Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2003, 537; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 15.

yönetiminde faaliyete geçmesi halinde de yasaya uygun bir kapatmadan sözetmek güçtür[4].

B. İşyerinin Kapanması Kavramı

İşyerinin kapanması kavramını incelerken, öncelikle işyeri kavramı açıklanmalı ve sınırları tam olarak çizilmelidir. Hangi hallerde işyerinin kapanmış sayılacağının belirlenmesinde; özellikle, işyerinin bir bölümünün kapatıldığı durumlarda, bunun işyerinin kapatılması kavramıyla olan ilişkisinin ortaya konulması bakımından faydalı olacaktır[5]. İş sözleşmesi uyarınca işçi, işini esas itibariyle işyerinde görür. Bu nedenle; işyerinin devri, kapanması gibi işyerinde meydana gelen yapısal değişikler, işçi işveren ilişkilerinde bazı sonuçlar doğurur[6].

1. İşyeri

a. İşyerinin Tanımı

İş Kanunu'nda işyerinin tanımı "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak yapılmıştır (m.2/I)[7]. Yine, aynı maddenin ikinci fıkrasında, "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı

---

[4] Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987, 14,365,387; Tunçomağ, Yasadışı Eylemler, 1543; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 15.

[5] Çalışmamızda, kavram olarak yabancı hukuklarda da tartışılmakta olan "entreprise-Unternehmen", "işletme", "établissement-betrieb", "işyeri" olarak kullanılacaktır. Gerek işyeri, gerekse işletme kavramları, yabancı hukuklarda kullanılan anlamı tam karşılamamakla birlikte, tezimizin kapsamını aşacağından bu konudaki öğretide yapılan tartışmalara girilmeyecektir. Geniş bilgi için bkz. Berin Doğan, **İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması**, Özgünay Basımevi, İstanbul 1973, 9 vd; Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoin Jeammaud, **Droit du Travail,** Dalloz, 21. Edition, Paris 2002, 690 vd.; Michel Fromont, **Droit Allemand Des Affaires**, Édition Montchrestien, Paris 2001, 248.

[6] Münir Ekonomi, **İş Hukuku**, C.1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1984, 57.

[7] Şu halde bir işyerinin varolabilmesi için; eşyalar, iş araçları, personel, makineler, işyeri olarak kullanılan binalar, hammaddeler gibi maddi; patent ve alacak hakları, müşteri çevresi, buluşlar, tecrübe, sosyal ilişkiler gibi maddi olmayan unsurların bir araya gelmesi gerekir. Ancak; şu hususun gözden kaçmaması gerekir ki, işçi olmayan bir yerin İş Hukuku anlamında bir işyeri olarak kabulü mümkün değildir. Bkz. Fevzi Şahlanan 'ın tebliğ metni, **Türk-İş** (yay), 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara 2003, 68; Çelik, İş Hukuku, 52-53; İbrahim Aydınlı, **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Kale Ofset Matbaacılık, Ankara 2001, 9; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2003, 177.

yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)[8] ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar" ın da işyerinden sayılacağı belirtilmiş ve aynı maddenin üçüncü fikrasında da, "işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün" olduğu (işyerinde teklik) belirtilmiştir (İş K.m.2/III).

İş Kanunu'nda "işyeri" tanımı, teknik bir amaçtan hareketle, mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir bütün olduğu belirtilerek verilmeye çalışılmıştır. İşyerinin sınırlarını belirlemede de "bağlı yerler", "eklentiler" ve "araçlar" ın işyeri kapsamında olduğu belirtilmekle birlikte, özellikle bir işyerinde mal ve hizmet üretimi için başka mekanların da kullanılması halinde bunların bağımsız bir işyeri mi yoksa tek bir işyeri mi kabul edileceği konusunda "amaçta birlik", ve "örgütte birlik" ölçütlerinin varlığı aranmıştır. Örgütte birliğin bulunmadığı durumlarda değişik işyerleri sözkonusudur. Örgütte birlikten anlaşılması gerekense, teknik yönetim birliğidir. Teknik yönetim birliği içinde bulunan araçlar, eklentiler ve bağlı yerler işyeriyle bir bütün teşkil eder. Bu husus Yasanın 2. maddesinde açıkça belirtilmiştir[9].

İşyerinin gerçek ya da tüzel kişiye ait olması, işverenin o yerin maliki ya da kiracısı olması, işyeri niteliği açısından önemli değildir. Bunun yanında, yapılan işin türünün de işyeri niteliğinin kazanılmasında bir rolü yoktur. İktisadi ve ticari nitelikte işlerin yapıldığı yerlerin yanında örneğin, kültürel faaliyetlerin yürütüldüğü yerler de işyeri İş Kanunu açısından işyeri olarak değerlendirilir[10].

---

[8] "Nitelik yönünden bağlı bulunan" yerlerin, işinin bölümleri olduğunun kabulü gerekir. Çünkü, işyerinin (işletmenin) bölümleri deyimi, bağımsız varlığı bulunmayacak şekilde işyerine bağlanmış parçaları ifade eder. Sözkonusu bölümlerin ayrı yöneticilerin ve işbölümlerinin olması da bu durumu değiştirmez. Bkz. Tunçomağ, Centel, 61.

[9] Fevzi Şahlanan, "Genel Hükümler ve Temel Kavramlar", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, 30; Demircioğlu, Centel, 55-56.

[10] Güzel, İşyerinin Devri, 75.

b. İşyerinden Sayılan Yerler

1475 sayılı İş Kanunu'nun "işin yapıldığı yere işyeri denir" tanımından hareketle, işin yapıldığı yer " asıl işyeri olarak kabul ediliyordu[11]. Bu ayrım öğretide haklı olarak eleştirilmekte, "asıl işyeri" ayrımının yapılması durumunda işyerine bağlı yerlerin "tali işyeri" olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmekteydi[12]. 4857 sayılı yeni İş Kanunu, işyerinin bağlı yerler, eklentiler ve araçlarıyla bir iş organizasyonunun bütünü olduğunu açıkça belirterek, "asıl işyeri-tali işyeri" ayrımına yolaçabilecek tereddütleri gidermiştir. Kanunun bu yönde bir düzenleme yapmasaydı bile "tali işyeri" kavramının açılımının "asıl işyerine bağlı işyerleri" olduğundan hareketle, böyle bir ayrımın yanlışlığı ortaya çıkabilirdi. Zira, "işyeri" kavramı tanımı gereği, "bağımsız" bir üretim ünitesidir. "işyerine bağlı işyeri" olmaz, "işyerine bağlı yer olabilir[13].

İş Kanunu'nda yeralan "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar" ın da işyerinden sayılacağı belirten düzenlemeden (İş K.m.2/III) hareketle, işyerinden sayılan yerler aşağıda açıklanacaktır.

aa. İşyerine Bağlı Yerler

İş Kanunu'nda işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerin de işyerinden sayılacağı belirtilmiştir (İş K.m.1/II). Bu nedenle, hangi yerlerin tek bir işyerinin bölümleri (bağlı yerler), hangilerinin ise, ayrı ve bağımsız işyerleri olduğunun belirlenebilmesi için anılan hükmün açıklığa kavuşturulması gerekir. Maddede belirtilen, "işyerine bağlı yerler"'den esas itibariyle işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmetle nitelik yönünden bağlı olan ve aynı yönetim

---

[11] Bkz. Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1986, 154; Aydınlı, İşyeri, 48; Güzel, İşyerinin Devri, 74.

[12] Tankut Centel, **İş Hukuku**, C. I, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1994, 72.

[13] Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, 152.

altında örgütlenen yerler kastedilmektedir[14]. Diğer bir anlatımla, asıl işyeriyle ona bağlı yerlerin tek bir işyeri sayılması için işyerinde üretilen mal veya hizmet ile "nitelik yönünden" bir bağlılığın bulunması gerekir. Bunun yanında bağlı yerlerin de işyeriyle "işin yürütümü" yönünden bağlı olması gerekir. Bu ise, yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmesiyle gerçekleşir. Bu yerlerin örgütlenmeleri farklıysa, birbirinden bağımsız iki işyeri sözkonusudur[15].

İşin niteliği ve yürütümü bakımından bağımlılığın (teknik bağımlılık) saptanması, her zaman çok kolay değildir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından birbirine bağlı olan yerlerin tek bir işyeri sayılıp sayılmayacağı, bu yerlerin ayrı kişilere ait olması durumunda bir sorun teşkil etmeyecektir. Bu durumda, bu işyerlerinin ayrı işyerleri olduğunu ortadadır[16]. Örneğin, işyerinde üretilen bilgisayarların başka işverene ait bir yerde satılması halinde bilgisayarların üretildiği ve satıldığı yerler, ayrı işyeridir. Sorun, aynı işverene ait olan işyerlerinin bağımsız işyeri mi yoksa tek bir işyeri mi sayılacağı noktasında toplanmaktadır. Aynı işverene ait işyerlerinde görülen işler arasında nitelik farkı varsa, diğer bir anlatımla, işin nitelik ve yürütümünün (teknik amaç) ayrı olduğunu açıkça görülüyorsa, örneğin,

---

[14] "İşyerine bağlı yer", bağımsız bir işyeri değildir. İşyerine bağlı bir işyerinden sözetmek mümkün değildir. Aynı işverene bağlı birden fazla işyeri olabilir. Bu işyeri aynı işkolundaysa, 2822 sayılı Yasanın 3. maddesi anlamında bir işletme sözkonusudur. Bkz. Şahlanan; tebliğ metni, 68.

[15] Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, C.1, 4.Bası, İstanbul 1987, 11; Turhan Esener, **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara 1973, 125; Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, İstanbul 1989, 69; Sarper Süzek, **İş Hukukunun Genel Esasları**, Savaş Yayınevi, Ankara 1998, 220; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, LEGAL Yayıncılık San. ve Tic.Ltd.Şti, İstanbul 2004, 33; Halid Kemal Elbir, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul 1987, 49; Fehiman Tekil, **İş Hukuku**, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası İşletmesi, İstanbul 1981, 97; Fevzi Şahlanan, "Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, S.28, 53; Murat Engin, "İşveren Kavramı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, Prof.Dr.Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Poseydon Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997, 123-124; Turgut Uygur, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar Yargılama**, Olgaç Matbaası, Ankara 1980, 277; Demircioğlu, Centel, 56; Şahlanan; tebliğ metni, 68; Tunçomağ, Centel, 61; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 155; Çenberci, Şerh, 157-158; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 20; Centel, İş Hukuku, 70-71; Güzel, İşyerinin Devri, 76; Çelik, İş Hukuku, 53-54; Ekonomi, İş Hukuku, 60

[16] Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, C.I, Dördüncü Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1986, 120; Centel, İş Hukuku, 72; Tunçomağ, Esaslar, 69;Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 11; Esener, 125; Uygur, 277; İşyeri tek kişiye ait olabileceği gibi, birden çok kişi (örneğin, mirasçılar veya ortaklar) birlikte aynı işletme amacını güdüyorsa, aynı işyeri birden çok kişiye de ait olabilir. Bkz. Tunçomağ, Centel, 60; Tunçomağ, Esaslar, 68.

aynı işverenin buzdolabı fabrikası ve ayakkabı imalathanesi varsa, bu yerler ayrı işyeri sayılacaktır[17].

Buna karşılık, yapılan işler arasında nitelik yönünden bir fark yoksa, örneğin, bir ayakkabı fabrikasında imal edilen ayakkabılar ayrı bir yerde satılıyorsa, satış mağazasının işin nitelik ve yürütümü bakımından ayakkabı fabrikasına bağlı sayılıp sayılmayacağı tereddüde yolaçabilecektir. Bu durumda, satış mağazasının bağımsız bir organizasyon niteliği taşıyıp taşımadığına bakmak gerekecektir[18]. Eğer, aynı işveren nitelik bakımından birbirine bağlı işleri ayrı yerlerde tamamen bağımsız bir şekilde örgütleyerek yürütüyorsa, tek bir işyerinden değil, aynı işverene ait farklı işyerlerinden sözedilebilecektir[19].

Bir yerin işyerine bağlı olup olmadığını belirleyebilmek için kesin bir ölçüt koymak oldukça güçtür. Bu nedenle yargıç, önüne gelen her olayda bağlı yerin işyerinden sayılıp sayılmayacağını belirleyecektir. Bunu yaparken, Bölge Çalışma Müdürlüğü kayıtlarının yanında[20], ücret bordrolarının ayrı düzenlenip düzenlenmediği, işe giriş ve çıkış belgelerinin ayrı belgelenmesi ve genel olarak işlemlerin ayrı olarak o işyerinde yapılması gibi hususları gözönünde bulundurması gerekir[21]. Ancak, bağımsız bir organizasyon niteliği taşımayan ve aynı merkezden

---

[17] Centel, İş Hukuku, 72; Ekonomi, İş Hukuku, 60-61; Çelik, İş Hukuku, 54; Tunçomağ, Esaslar, 69; Süzek, Genel Esaslar, 220; Esener, 125; Tekil, 96.

[18] Centel, İş Hukuku, 72; Güzel, İşyerinin Devri, 77; Çelik, İş Hukuku, 54; Esener, 125; Süzek, Genel Esaslar, 220; Tekil, 96; Çenberci, 156-157; "Fırın işyeri ile fırın mamullerinin satıldığı büfenin iktisadi bir bütünlük teşkil ettiği bu nedenle de tek işyeri sayılacağı açıktır". Bkz. Y10HD, 13.11.1975, E.3998, K.6073, Uygur, 289; Çenberci, 163.

[19] Centel, İş Hukuku, 72; Çelik, İş Hukuku, 54; Engin, İşveren Kavramı, 124; Süzek, Genel Esaslar, 221; Tunçomağ, Centel, 61; Esener, 125; Tekil, 96.

[20] Bir yerin Bölge Çalışma Müdürlüğüne ayrı işyeri olarak kaydı, o yerin ayrı bir organizasyon içinde yeraldığı ve ayrı bir işyerinin varlığı anlamına gelmez. Bu kayıt ve bildirimler yasanın uygulanması ve iş denetiminin sağlanması amacıyla yapılır. Bkz. Süzek, İş Hukuku, 180; Genel Esaslar, 221-222; Çelik, İş Hukuku, 54.

[21] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 155; Güzel, İşyerinin Devri, 77; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 12; Süzek, Genel Esaslar, 222; Özellikle, ücret bordrolarının bağımsız bir işyerinin varlığının saptanmasında esas alınması uygulamaya da uygundur. Bkz. Çelik, İş Hukuku, 54; "Sadece işyeri numarası almış olma, orayı ayrı bir işyeri haline getirmez. Yönetim, organizasyon, mal ve hizmet üretimindeki bütünlük açısından eğer bir birliktelik teşkil ediyorsa, buralar ayrı işyeri değil, asıl işyerine bağlı tek bir işyeridir". Bkz. Şahlanan, Yeni İş Kanunun Genel Hükümleri, Tartışmalar, 99.

yönetilen bazı yerleri, asıl işyerinden çok uzak bir yerde olmaları durumunda, pratik nedenlerle ve istisnaen ayrı işyeri olarak kabul etmek mümkündür[22].

Değişik işverenlerin aynı mekanda faaliyet göstermeleri halindeyse, bir tek işyeri değil, her işveren yönünden bağımsız işyerleri sözkonusudur[23]. Yine, asıl işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren (alt işveren) için de aynı yer, ayrı bir işyeridir[24]. Bu nedenle alt işveren, kendi işyeri için ayrı bildirimde bulunmak zorundadır (İş K.m.3/II). Bu ayrımlar, konumuz açısından son derece önemlidir. Şöyle ki; gerek asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sözkonusu olduğu hallerde gerekse, aynı mekanda iki işverenin faaliyet göstermesi durumunda, kapanmanın sözkonusu

---

[22] Çelik, İş Hukuku, 54; Centel, İş Hukuku, 72-73; Süzek, Genel Esaslar, 221; Ekonomi, İş Hukuku, 61; Tekil, 97; İşin yürütümü bakımından bağlılıkta, işin görüldüğü yerlerin mutlaka aynı coğrafi alanın sınırları içinde veya birbirine çok yakın olma zorunluluğu yoktur. Bağlı yerler birbirine belli uzaklıkta olabilir. Ancak, bu yerler arasında yönetim birliği sağlanamayacak ölçüde bir uzaklık bulunması durumunda, bunlar aynı teknik amaca yönelik olsalar da, yönetim açısından ayrı bir örgütlenme zorunluluğu gerektiğinden, birbirinden bağımsız işyerleri olarak kabul edilmeleri gerekir. Bkz. Verdier, Coeuret, Souriac, Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac, **Droit du Travail**, 12. Édition, Dalloz, Paris 2002, 98; Centel, İş Hukuku, 72-73; Ekonomi, İş Hukuku, 61, Süzek, İş Hukuku, 180; Çelik, İş Hukuku, 54; Tunçomağ, Centel, 61; Tekil, 97; Bir yerin, ayrı bir işyeri olarak kabul edilebilmesi için, coğrafi uzaklık yanında, kendi kendine yeterlilik, işyeri yöneticisinin bağımsız karar verme yetkisinin olup olmadığı, çalışanların yararı gibi ölçütlerin gözönünde bulundurulması gerekir. Bkz. Verdier, Coeuret, Souriac, 98.

[23] Seza Reisoğlu, "Aynı İşyerinde; Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar", **TÜHİS**, C.12, S.3, Kasım 1990, 3; Ekonomi, İş Hukuku, 61; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 11; Tekil, 97; Örneğin, bir fabrikanın ürünlerini pazarlayan bir şirketin, fabrikadaki bir ambarı kiralayarak kendi işyeri haline getirmesi ve fabrikadan teslim aldığı malları depolayarak buradan dışarıya sevketmesi halinde, iki ayrı işyeri vardır. Bu işyerlerinin aynı ya da değişik iş kollarına girmesi sonucu değiştirmez. Bkz. A.Can Tuncay, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", **Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri**, Ankara 1991, 70; Nuri Çelik, İHU, TİSGLK. 9, No:4.

[24] Fevzi Şahlanan, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren", **İHD**, C.II, 1992, 332; Nuri Çelik, "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, **KAMU-İŞ**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993, 164-165; Murat Engin, "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, **KAMU-İŞ**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2002, 10; Savaş Taşkent, "Alt İşveren", LEGAL, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.2, Y.2004, 363-364; Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Kitap Ticaret AŞ., 51 vd.; Ekonomi, İş Hukuku, 53, 61; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 11; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 135-136; Tuncay, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, 69; Tekil, 97; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 31; Reisoğlu, Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışması, 7; Karşı yönde bkz. Nizamettin Aktay, "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", **KAMU-İŞ**, C.3, S.3, Ocak 1994, 19-20.

olup olmadığı her işyeri açısından ayrı ayrı saptanmalıdır. İşverenlerden birinin faaliyetine sonvererek işyerini kapatması, diğer işverenin de işyerini kapattığı anlamına gelmeyecektir.

Özellikle holding[25] bünyesindeki ortaklıklar, aynı mahalli ayrı bir işyeri olarak örgütleyip, bu işyerini kendi adlarına tescil ettirebilirler. Bu durumda, aynı mahalde değişik işverenler için örgütlenmiş birden fazla işyeri sözkonusu olacaktır. Burada işverenler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi de yoktur[26]. Bu gibi durumlarda, işyerinin kapanması kavramını, aynı mahalli kullanan herbir ortaklık açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. Ortaklıklardan biri aynı mahalde faaliyet gösteren işyerini kapatmasına rağmen, diğer ortaklık ya da ortaklıklar faaliyetlerini devam ettirebilir.

Belirtmek gerekir ki; tek bir işyeri teşkil eden işyerine bağlı yerler ile, bir işletmeye bağlı birden çok işyerlerini, birbirine karıştırmamak gerekir. Gerçekten, İşletme birden çok işyerinden oluşabilir[27]. Aşağıda inceleneceği gibi[28], işletme, aynı sonuca yönelmiş birbirinden bağımsız çeşitli işyerlerinden oluşabilir. Bir banka işletmesinin şubeleri bu nitelikte olup, bir işletmeye bağlı bağımsız işyerleridir[29].

bb. İşyerinin Eklentileri

İş Kanunu'na göre, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, bedeni veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler de işyerinden sayılır (m.2/II). Eklentiyi, işin niteliği ve yürütümüyle doğrudan doğruya bir bağlantısı olmasa da, işyerinin bir bütün oluşturması bakımından, işyerinin bir parçası sayılan yerler olarak tanımlayabiliriz. Bu yerler, işyerini oluşturan öğelerden

---

[25] Geniş Bilgi İçin bkz. İkinci Bölüm, IV, A.

[26] Münir Ekonomi, Öner Eyrenci, "Hizmet Akdinin Devri İle İşverenin Değişmesi", **Nuri Çelik'e Armağan II**, Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, 1205.

[27] Antoine Mazeaut, **Droit du Travail**, Montchretien, 3. édition, Paris 2002, 60; Verdier, Coeuret, Souriac, 98.

[28] Bkz. Birinci Bölüm, III, A.

[29] Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 12-13; Süzek, İş Hukuku, 180-181; Esener, 126; "Her şube çalışma yapmaya yetkili bulunduğundan merkez ve şubeler ayrı ayrı işyeridir". Bkz. Y9HD, 2.11.1964, E.6840, K.7266, Uygur, 288-289; Y9HD, 20.5.1968, E.12375, K.7691, Çenberci, 157.

olmamalarına karşın, işyerinin bir bütün oluşturmasındaki önem ve bağlantıları nedeniyle işyerinden sayılmıştır[30].

cc. Araçlar

İş Kanunu'nda işyerinin kapsamına araçlar da, dahil edilmiştir. Ancak, Yasada "araçlar" ın tanımı verilmemiştir. Araçların işyerinden sayılabilmesi için yapılan işle ilgili olması gerekir. Bu açıdan aracı, işin yapılması ve hizmetlerin yerine getirilmesinde kullanılan sabit veya yer değiştirebilen her türlü makine ve/veya taşıt araçları olarak tanımlayabiliriz[31]. Bu tanımdan yola çıkarak, her türlü otobüs, kamyon, otomobil, sabit vinç, greyder, buldozer gibi iş makinaları vb. araç niteliği taşır ve işyerinden sayılır (İş K. m.2/II; Sen.K. m.2/IX). Bunların işyerinden sayılabilmesi için, mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunması gerekli değildir. Araçların işyerinden sayılabilmesi için işverene ait olmaları zorunlu değildir. Araç, işveren tarafından kiralanması durumunda da, işyeri kapsamına girecektir[32].

Son olarak belirtmek gerekir ki; bir yerin İş Kanunu anlamında işyeri sayılabilmesi için, o işyerinde belli sayıda işçi çalıştırılmasına gerek yoktur. Bir işçinin bile çalıştığı yer İş Kanunu anlamında işyeridir[33]

Bu açıklamalar ışığında işyerini, bir işverenin teknik amacı gerçekleştirmek (mal veya hizmet üretmek) için maddi olan ve olmayan araçlarla işgücünü bir araya getirerek örgütlediği ve süreklilik gösteren organize edilmiş teknik üretim ünitesi

---

[30] Güzel, İşyerinin Devri, 78; Tunçomağ, Centel, 62; Elbir, İş Hukuku, 50; Centel, İş Hukuku, 73; Süzek, İş Hukuku, 181; Ekonomi, İş Hukuku, 62; Demircioğlu, Centel, 57; Tunçomağ, Esaslar, 70; Yasada belirtilen eklenti niteliğindeki yerler örnek olarak verilmiştir ve yasada belirtilenlerle sınırlı değildir. Bu yerler dışındaki, örneğin; garaj, oto park yerleri, yükleme ve boşaltma, iskele ve rampaları da işyeri kapsamına girecektir. Ayrıca, eklenti niteliğindeki yerlerin çalışma yerlerinin bulunduğu taşınmazın coğrafi sınırları içinde veya yakınında bulunması zorunlu değildir. Ancak, bunlara uzaklık yönünden belirli sınırlamalar getirilebilir. Bkz. Centel, İş Hukuku, 73; Esener, 127; Tunçomağ, Esaslar, 70; Tekil, 98; Uygur, 279; Çenberci, 158; Süzek, Genel Esaslar, 222.

[31] Aydınlı, İşyeri, 57; Ekonomi, İş Hukuku, 62; Tunçomağ, Centel, 62; Süzek, Genel Esaslar, 223; Elbir, İş Hukuku, 50.

[32] Centel, İş Hukuku, 73; Güzel, İşyerinin Devri, 79; Süzek, İş Hukuku, 181; Demircioğlu,Centel, 57; Esener, 127; Tunçomağ, Centel, 62; Tunçomağ, Esaslar, 70; Tekil, 98; Çenberci, 159.

[33] Faruk Andaç, **İş Hukuku**, Yargı Yayınevi, Ankara 2001, 124; Uygur, 276.

olarak tanımlamak mümkündür[34]. İş Hukuku yönünden işyerinde yürütülen faaliyetin niteliği önemli değildir. Faaliyetin kazanç sağlama amacının olup olmaması, sınai, ticari, kültürel, sosyal nitelikli bir faaliyet olması, faaliyetin kamu yararına yönelik olup olmaması işyeri kavramı üzerinde bir etki oluşturmaz. İşyerinde gerçekleştirilmek istenen amaç, mal ve hizmet üretimi gibi teknik bir amaçtır. Bunun dışındaki amaçlar, örneğin kâr elde etme işyerinin amacı dışındadır[35]. Bir fabrika, atölye veya ticari müessese yanında otel, lokanta, özel okul, hastahane, inşaat şantiyesi[36], avukat yazıhanesi, doktor muayenehanesi, dernek, vakıf, işçi çalıştırmaları durumunda işyeri niteliğini taşır. Bunun yanında, işin kapalı veya açık bir yerde yapılması, işin görüldüğü yerin gerçek ya da tüzel kişiye ait olmasının ya da işverenin o yerin maliki olması, işyeri kavramı bakımından önemli değildir. İşin yürütülmesi için kiralanan veya işverenin kullanımına bırakılan yerler de, işyeri sayılır[37].

2. Kapanma Kavramı

İşyerine ilişkin kavramsal açıklamalardan sonra, işyerinin kapanmasını; işyerinde yürütülmekte olan faaliyete kesin ve devamlı suretle sonverilmesi olarak tanımlayabiliriz (İş K. m.29/VI). Diğer bir anlatımla, işyerinin kapanması, işyerinde yürütülmekte olan faaliyetin işverenin iradesinden veya başka bir nedenle sürekli ve kesin olarak bırakılması olarak tanımlanabilir[38]. İşyerinin kapanmış sayılabilmesi için, her şeyden önce işyerinde yürütülmekte olan asıl işin belirlenmesi gerekir. İşyerinde yapılmakta olan asıl iş belirlendikten sonra yapılacak ilk şey, işyerinde halen bu işin yapılmaya devam edilip edilmediğinin saptanmasıdır. İşyerinde asıl iş yapılmaya devam ediliyorsa, kapanmanın varlığından sözedilemeyecektir. Daha

---

[34] Çelik, İş Hukuku, 53; Aydınlı, İşyeri, 9; Ekonomi, İş Hukuku, 57; Demircioğlu, Centel, 55; Elbir, İş Hukuku, 48; Ursula Honenadel, Marc Profanter, "Die Betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses", C.Marraud, F. Kessler, F. Gréa, **La Rupture du Contrat de Travail en Droits Français et Allemand**, Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg 2000, 321.

[35] Aydınlı, İşyeri, 11; Süzek,İş Hukuku, 177;Çelik, İş Hukuku, 53; Ekonomi, İş Hukuku, 58; Engin, İşveren Kavramı, 124; Çenberci, 153.

[36] Y9HD., 4.2.1991, E.9683, K.1991/852, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[37] Süzek, İş Hukuku, 178; Çenberci, 153; Engin, İşveren Kavramı, 123; Uygur, 275.

[38] "İşyerinin kapatılması kararının ciddi olduğunun kanıtlanması durumunda, işverenin iş akdinin feshinde yeni kıdem tazminatı tabanının uygulanmasından kaçınmak amacıyla hareket ettiği ileri sürülemez (Özet)". Bkz. YHGK., 27.10.1993, E.1993/482, K.1993/604, Yargıtay Kararları CD'si.

sonra işyerinde asıl işten başka bir işin yapılıp yapılmadığının saptanması gerekir. İşyerinde asıl işin dışında yapılmakta olan iş, eğer tasfiye işlerinden ibaretse yine kapanmadan sözedilebilir. Bunun dışında işyerinde yapılmakta olan iş, bir yan iş niteliğindeyse, o zaman işverenin iradesine bakmak gerekir. Eğer, işveren artık işyerinde o yan işle faaliyetini sürdürmek istiyorsa, kapanmadan değil, işyerinin faaliyet konusunun değişikliğinden sözedilebilir. İşverenin böyle bir iradesi de yoksa artık, işyerinin varlının devam ettiğini söylemek mümkün değildir[39].

Fransız hukukunda işletmenin kesin olarak kapanması ve faaliyetlerini tümüyle sona erdirmesi Art R.432-16'da özel olarak düzenlenmiştir. Bu madde işletmenin tamamen kapanması halinde uygulama alanı bulur. Bu nedenle, maddenin uygulanabilmesi için, işyerinde yürütülen faaliyetin tüm olarak sona ermesi gerekir. 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. İşletmede kurulu bütün komitelerle işbirliği yapabilir. Komite, faaliyetleri yürütmek için bir taşınmaza sahipse, işçilerin yararına olarak bunu satabilir. İşçilere nakdi yardımda bulunabilir[40].

Belçika hukukunda ise, işletmenin faaliyetinin kesin olarak sona ermesi veya işçilerin dörtte üçünden fazlasının işine sonverilmesi, kapatma olarak kabul edilmektedir. Daha açık anlatımla, işletmede yürütülen temel faaliyetin kesin olarak sona ermesi veya işletmenin bölünmesi durumunda, işletmede çalışan işçilerin

---

[39] "Davacı tanıkları davacının, davalıya ait fırın işyerinde hamurkâr yardımcısı olarak çalıştığını, işverenin fırın işyerini değiştirip pastane işi yaptığını, davacının işine bu nedenle sonverildiğini söylemişlerdir. Davalı tanıkları ise, fırın işyerinin kapatılması konusunda herhangi bir beyanda bulunmamışlardır. Gerçekten davacının çalıştığı fırın işyeri kapatılarak işin nev'i değiştirilmiş veya başka bir işyeri açılmış ise, davacı şahitlerinin beyanlarına itibar etmek gerekir. Böyle olunca da davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır. O halde fırın işyerini kapatma olayı üzerinde yeterince durulmak bu hususta gerekli araştırma ve inceleme yapılarak ihbar ve kıdem tazminatı yönünden sonucuna göre bir karar verilmek gerekirken, noksan tahkikat ve inceleme ile bu isteklerin reddine karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir". Bkz. Y9HD., 1.12.1992, E.1992/4810, K.1992/13102, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[40] Maurice Cohen, **Le Droit Des Comités D'entreprise et Des Comités de Groupe**, Librairie Générale de Droit et de Jurispuridence, Paris 2000, 819-820; İşletmenin kapanması kesinse, komite sekreteri, taşınır ve taşınmazların intikalinini görüşmek için komiteyi toplantıya çağırabilir. Komite katılanların çoğunluğuyla karar alır. Komite işletmenin sahip olduğu malların intikalini amaca uygun olarak yapmalıdır. Komite, faaliyetin sona erme gününü, mallarının kim tarafından intikal ettirileceğine karar verebilir. Komite, tasfiye sona erene kadar varlığını devam ettirir. Bunun için bir zaman sınırlaması yoktur. Bkz. Cohen, 820-821.

sayısının faaliyetin sona erdiği yıldan bir önceki yılda işletmede çalışan ortalama işçi sayısından dörtte birinin altında olması, işletmenin kapanması olarak kabul edilmektedir. Yasa, işletmenin faaliyetine araverilmesiyle kesin olarak sona ermesi arasında bir ayrım yapmamıştır. 20' den az işçi çalıştıran işyerlerinde kapanmaya ilişkin hükümler uygulanmaz[41]. Kapanma fonu yönetim komitesi, işletme merkezinin yer değiştirmesi, birleşme (fusion), işletmenin satılması ve işletmenin yeniden yapılanmasını kapanma olarak değerlendirebilir[42].

II. İŞYERİNİN KISMEN KAPATILMASI

A. Genel Olarak

İşyerinin bölümü, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesinde belirli bir işleve sahip olan (kısmi teknik amaç) ve bu işlevini ayrıldığı işyerinden bağımsız şekilde gerçekleştirebilen organizasyon birimidir. Başka bir anlatımla, işyeri bölümü, işyeri kapsamında kendi işlevini, işgücü tahsisiyle yerine getirebilen bir organizasyon birimidir. İşyeri bölümüne örnek olarak, süt fabrikasının satış bölümü, ilaç fabrikasının serum ve antibiyotik bölümü, bir bankanın menkul kıymetler bölümü gösterilebilir[43].

---

[41] Vincent Neuprez; Jacques Clesse, **Le Droit Social En Belgique**, , LAMY S.A., Paris 1992, 85; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Belgique, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris 1994, 313; Roger Blanpain, Alain Boyaert, **Glossaire Droit Du Travail et Des Relation Du Travail En Belgique**, Bruylant, Bruxelles, Office Des Publication Officielles Des Communautes Europeennes, Luxembourg 1995, 104; http://meta.fgov.be /pc/pce/pcef/frcef01.htm, 5.8.2003; Claud Wantiez, **Introduction au Droit Social, Entreprise**, De Boeck & Larcier S.a, 5. Édition, Département De Boeck Université Paris, Buruxelles, 1999, 57.

[42] Neuprez, Clesse, 85; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Belgique, 313; (Çevrimiçi) http://meta.fgov.be/pc/pce/pcef/frcef01.htm, 5.8.2003; İşyerinin yeniden yapılanmasının kapanma olarak değerlendirilebilmesi için, işine sonverilen işçi sayısının toplu işçi çıkarma için işine sonverilmesi gereken işçi sayısının iki katı kadar işçinin işine sonverilmiş olması gerekir. Bkz. Wantiez, 57.

[43] Honenadel, Profanter, 321; İşyeri bölümü, işyerinin teknik amacını oluşturan mal ve hizmet üretiminin bir parçası (bakır tel ve kablo üretimi yapan işyerinin kablo üretimi yapan bölümü) veya teknik amaca etkinlik kazandıran bir kısmı (gazete üretimi yapılan bir işyerinde gazete dağıtım bölümü), olabileceği gibi, yardımcı işlerin görüldüğü bölüm (yemekhane veya kreş bölümü gibi) de olabilir. Bkz. Münir Ekonomi, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkisine Etkisi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Turhan ESENER' e Armağan**, Ankara 2000, 340-341.

İşyerinin bir bölümünün kapatılmasında[44]; kapatılan kısımda görülen işin niteliği önem kazanmaktadır. Bu nedenle işyerinde yapılmakta olan asıl iş ve yan işlerin, tam ve doğru olarak saptanması gerekir. Örneğin, boya imal edilen bir işyerinde, boya inceltici maddeler de üretiliyor ve işveren işyerinin boya imal eden bölümünü kapatmak istiyorsa, artık işverenin iradesine bakmak gerekir. İşveren, boya üreten bölümü kapattıktan sonra boya incelticisi üretimine devam etmek istiyor ve burayı teknik bir amaç güden bir işyeri olarak yeniden örgütlemişse, işyerinin tamamen kapatılmasından değil, kısmen kapatılmasından ve çalışma konusunun değişmesinden sözetmek gerekecektir. Bu durumda, faaliyet konusu değişikliğinin, bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirilmesi gerekir (İş K. m.3).

İşverenin bu yönde bir iradesi yoksa, artık işyerinin tamamen kapatılmasından sözetmek gerekecektir. Burada önemli olan, işverenin iradesidir. Bu amaçla işyerinde yürütülmekte olan asıl iş ve işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerin saptanması doğru bir şekilde yapılması gerekir.

B. Kapatılan Bölümde Çalışan İşçilerin Hukuki Durumu

İşyerinin kısmen kapatılması halinde, kapatılan bölümde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez. İşverenin, kapanmadan etkilenen işçilerin iş sözleşmelerini usulüne uygun olarak sona erdirmesi gerekir. Bunun için, öncelikle, işyerinin kısmen kapanması nedeniyle işçinin çalıştığı bölümün kapatılması gerekir. İşyerinin kısmen kapanması durumunda yapılan fesihler, ekonomik nedene dayanır. İşyerinin bir bölümünün kapatılması halinde, işyerinde daha az işçiye ihtiyaç duyulması, feshin geçerli nedenini teşkil eder. Şunu belirtmek gerekir ki; işyerinden kaynaklanan fesihler her zaman işverenin kararına dayanır. Bu kararlar, işletme politikasının belirlenmesiyle ilgili işletme yönetimi kararlarıdır. Ancak, bu kararlar

[44] İşyerinin bir bölümünün (kısmen) kapatılması, işletmelerin yeni yatırım alanlarına yönelmeleri, başka şirketlerle birleşmeleri, işletme veya işyeri faaliyetinin daraltılması yahut bazılarının durdurulması, şirketler topluluğunun az masraflı, tasarruf sağlayıcı ve sinerjiden yararlanacak şekilde yeniden organizasyona gitmesi gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bkz. Ekonomi, Kısmi Devir, 336.

mutlaka sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştığı bölümle ilgili olmalıdır[45]. İşverenin bu nitelikteki kararları yapısal değişiklik şeklinde olabileceği gibi, işyeri içine yönelik kararlar da olabilir. Yapısal değişiklik niteliğindeki kararlar işyeri içinde organizasyon değişikliğine yolaçarken, işyeri içi kararlar daha çok iş hacminin azalması gibi nedenlerle işverenin işçi çıkarma yoluna giderek kendisini bu duruma uyumlu hale getirmesine yöneliktir. Bu kararlar işyeri içi nedenlerden kaynaklanabileceği gibi, işyeri dışı nedenlerle de ortaya çıkabilir. İşyeri organizasyonunda değişikliğe gidilmesi bir işyeri içi neden iken, siparişlerin azalması, piyasa koşullarının değişmesi gibi nedenler, işyeri dışı nedenlerdir[46].

İşveren işyerinin bir bölümünü kapatır, ancak o bölümde sürdürülen faaliyeti aynen işyerinin diğer bölümünde veya başka bir işyerinde sürdürürse, aynı nitelik ve sayıda işçiye ihtiyacı devam edeceğinden geçerli nedenle fesih hakkı hemen doğmaz. Burada özellikle kapatılan bölümde yürütülen faaliyet, işyerinin diğer bölümlerinde çalışan işçilerle görülebiliyor ve yeni işçiye ihtiyaç duyulmuyorsa, fesih için geçerli nedenin varlığının kabulü gerekir. Ancak, işverenin aynı nitelik ve sayıda işçi ihtiyacı devam ediyorsa, geçerli neden doğmamıştır. Eğer işçi değişikliği kabul etmezse, işveren bu durumda değişiklik feshi yoluna gitmeli, işyerinin değiştirilmesine rıza göstermeyen işçilerin işine sonvermelidir (İş K. m.22)[47].

İşyerinden kaynaklanan nedenler, işverenin Anayasa tarafından güvence altına alınan girişim özgürlüğü alanına girdiğinden, burada yargının denetim fonksiyonu oldukça sınırlıdır. Yargıç, önüne gelen böyle bir olayda fesih nedeni olarak gösterilen nedenin uygun olup olmadığını değil, var olup olmadığını araştırmalıdır. Yargıç kararın açıkça akla aykırı, objektif veya keyfi olup olmadığına bakacaktır. Yargıç kararın keyfiliğe dayanmadığının işveren tarafından kanıtlanmasını isteyebilir[48].

İşverenin vereceği işyerinin bir kısmının kapatılması kararı, iki aşamada yargı denetimine tabi olabilir. İlk aşama, işverenin verdiği kısmen kapatma kararıdır. İkinci

---

[45] Honenadel, Profanter, 321-322; Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 29; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 36-37.

[46] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 30; Tunçomağ, Centel, 196.

[47] Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 78.

[48] Honenadel, Profanter, 319; Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 30; Çelik, İş Hukuku, 199; Çelik, İş Güvencesi, 32; Alp, 98-99.

aşamaysa, işverenin verdiği kapatma kararı sonucu iş gücü fazlalığının ortaya çıkması ve fesih kararı alınmasıdır. Alman hukukunda yargı, feshe neden olan işverenin verdiği işletmesel kararı tartışma konusu yapmamakta, işçinin işine devam imkanının gerçekten kalkıp kalkmadığını ve sosyal seçim kriterlerine uyulup uyulmadığını denetlemektedir[49]. Alman Federal Mahkemesine göre, "her girişimci, mümkün olduğunca işinde başarılı olabilmeyi garanti etmek için gerekli ve uygun gördüğü ölçüde işletmesindeki bazı işleri tasfiye etmek konusunda karar verme yetkisine sahiptir"[50]. Fransız hukukundaysa işverenin verdiği işletme kararının kendisi yargı denetimine tabi tutulmaktadır[51]. Türk hukukunda, işverenin işyerini kapatması bakımında herhangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu olmaması bakımından, Alman hukukunda varılan sonucun kabulü uygun olur kanısındayız.

Yargıtay, 1996 yılında verdiği bir kararda, işverenin Başbakanlık genelgesi doğrultusunda ülkede baş gösteren ekonomik kriz nedeniyle iş sözleşmesinin feshini, kötüniyetli fesih olarak kabul etmemiştir. Yüksek Mahkeme bu kararında, genel ekonomik krizin işyerinde ortaya çıkardığı etkiler konusunda bir araştırmaya girmemiştir[52]. Ancak, başka bir kararında, işçinin çalıştığı bölümde reorganizasyon yapılıp yapılmadığı, fesih için gösterilen nedenin göstermelik olup olmadığı ve işten çıkartılan işçinin yerine yeni işçi alınıp alınmadığı konusu araştırılmadan kötüniyet tazminatına hükmedilmesini hatalı bulmuştur[53]. Yüksek Mahkeme, 4857 sayılı yeni İş Yasası döneminde verdiği bir kararda ise, "Özelleştirmede hedef ekonomide verimlilik artışı ve kamu giderlerinde azalmayı sağlamaktır. Özelleştirme

---

[49] Honenadel, Profanter, 315; Kessler, Köhler, 107; Peter Hanau, (Çev. Savaş Taşkent), "Alman Feshe Karşı Koruma Hukuku", **Almanya'da ve Türkiye'de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Der. Şemsettin Kıral, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1985, 12.

[50] Alman Federal İş Mahkemesi'nin 19.5.1993 tarihli kararı için bkz. Devrim Ulucan, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler,** İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2003, 20.

[51] Mahkemenin yapacağı denetim, "işletme menfaatiyle" sınırlıdır. İşin ortadan kalkması veya değişmesi, iş sözleşmesinin esaslı değişikliği, işletme menfaatiyle yapılan bir yeniden yapılanmadan kaynaklanıyorsa, yapılan fesih ekonomik nedene dayanmaktadır. Mahkeme yapacağı denetimde iki hususu dikkate almalıdır. İlk olarak, ileri sürülen ekonomik nedenin denetimi, diğeriyse, işverenin, işçinin başka bir işe yerleştirme gibi yükümlülüklerine, diğer bir anlatımla feshin son çare olma ilkesine uyup uymadığıdır. Bkz. Mazeaud, 404-405; Simonneau, 18-19.

[52] Bkz. Y.9HD., 19.3.1996, E.1996/4900, K.1996/5688, Münir Ekonomi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları**, KAMU-İŞ, Ankara 1998, 57.

[53] Y9HD., 26.6.1996, E.1996/3236, K.1996/14393, Ekonomi, Emsal Kararlar 1996, 60.

kapsamında bulunan davalı ortaklığın Bakanlar Kurulu Kararları doğrultusunda yaptığı norm kadro çalışması ve bu çalışma sonucunda saptanan personel fazlalığı nedeniyle emekliliğe hak kazanan davacının hizmet akdini feshetmesinde geçerli sebep bulunduğu kabul edilmelidir. Bakanlar Kurulu Kararı gereği yapılan norm kadro çalışması yönünde alınan işletmesel kararın keyfi olduğunun kabulü isabetli değildir"[54] sonucuna varmıştır. Kararda işverenin Bakanlar Kurulunun "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Yapılacak Norm Kadro Çalışmalarında Uyulacak Usul ve Esaslara" ilişkin tebliği[55] uyarınca yaptığı çalışmalar sonucunda personel fazlalığının ortaya çıkıp çıkmadığı ve işverenin almış olduğu işletmesel kararın keyfi olup olmadığı hususu irdelenmiş, sırf tebliğin feshe gerekçe olamayacağı, tebliğin uygulaması sonucu personel fazlalığının ortaya çıkması gereği üzerinde durulmuştur.

İşyerinin kısmen kapatılması durumunda, kapatılan bölümde çalışan işçilerin hukuki durumu, iş güvencesi bakımından önem taşımaktadır. Burada üzerinde durmak istediğimiz konu, işyerinin kısmen kapatılmasından sonra, işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin geleceğinin ne olacağıdır. İşveren, işyerinin bir bölümünü kapattığında kapatılan bölümde çalışan işçilerin, başka bir bölümde veya başka bir işyerinde daha ağır koşullarla da olsa iş verilmesi mümkünse, işveren kapatılan bölümde çalışan işçilere bu yeni işi önermek zorundadır.

İşverenin, "ultima ratio" ilkesi gereği yapması gereken değişiklik önerisi, diğer bir anlatımla, çalışma koşullarında işveren tarafından yapılacak değişiklik konusu, 4857 sayılı İş Kanunu ile özel olarak düzenlemiştir[56]. Bu düzenlemeyle, yapılacak değişikliğin işçiye önceden yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin rızasının yazılı olarak alınması şartı getirilmiştir. Buna göre, "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 şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi

---

[54] Bkz. Y9HD., 4.12.2003, E.19328, K.20055, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Y.2004, 664-665.

[55] Bkz. RG. 20.12.2000, No:24266.

[56] Murat Engin, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", **İÜHFM**, C.LXI, S.1-2, 2003, 323-324.

bağlamaz". İşveren, işçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi halinde, "değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir" (İş K.m.22/I). Yapılan düzenlemeyle, işverenin eskiden olduğu gibi iş değişikliğini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini sadece kıdem tazminatı vererek fesih hakkı ortadan kaldırılmıştır[57]. İşçi de artık işverenin gerçekten "geçerli neden" e dayanarak ve Yasada belirtilen usule göre yaptığı değişiklik nedeniyle "iş şartlarında tek taraflı esaslı değişiklik, başkalaşma" yapıldığı gerekçesiyle iş değişikliğini kabul etmeyerek "haklı sebeple" (1475 sayılı İş K. m.16/II, e) iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Zira 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 16. maddesine karşılık gelen yürürlükteki İş Kanununun 24. maddesinin ikinci bendinde, çalışma koşullarının esaslı bir şekilde değiştirildiğinde, sözleşmenin işçi tarafından feshine ilişkin hükme yerverilmemiştir[58]. Bu durumda işveren, iş değişikliği dolayısıyla iş sözleşmesinin feshinin "geçerli neden" e dayandığını, diğer bir anlatımla, yapılan değişikliğin "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından" ya da "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklandığını" yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşçi bu durumda, 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. İşçinin dava açması halinde işveren, iş sözleşmesinde yapılan değişikliğin geçerli nedene dayandığını ispatlamakla yükümlüdür[59].

C. Ultima Ratio İlkesi

İşyerinin kısmen kapatılması nedeniyle işçinin gördüğü işin ortadan kalkması, iş sözleşmesinin feshi için yeterli değildir. Bunun yanında öngörülen amaca fesih dışında daha hafif önlemlerle ulaşmanın olanaksız ya da faydalı olmaması da gerekir.

---

[57] Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3.Bası, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2003, 61.

[58] Çelik, İş Hukuku, 211; Ancak, öğretide, iş şartlarının işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirildiğinde işçinin de çalışma şartlarının uygulanmadığını gerekçe göstererek, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisine kavuşacağı belirtilmiştir. Bkz. Tunçomağ, Centel, 94; Eski düzenlemeye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Nuri Çelik, **İş Hukuku**, 15. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul 2000, 189-191; Kübra Doğan Yenisey, "Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), 113 vd.; Savaş Taşkent, "Türk İş Hukuku Uygulamasında İşverenin Yönetim Hakkı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1981 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, 35 vd.;

[59] Çelik, İş Hukuku, 210.

Buna öğretide "feshin son çare olma ilkesi" (ultima ratio) denilmektedir. Bu ilke uyarınca, iş sözleşmesinin devamını sağlayacak daha hafif bir önlemle fesihten kaçınmak mümkün olabiliyorsa, işveren feshe başvurmamalı, eğer, daha hafif bir önlemle sözleşmenin ayakta tutulması mümkün ve faydalı değilse, son çare olarak feshe başvurulmalıdır. Feshe başvurmadan önceki daha hafif önlemlere örnek olarak, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yoluyla işçinin işinin ya da işyerinin değiştirilmesi, işçinin rızasıyla ücretinde ve/veya iş saatlerinde indirim yapılması, geçici ekonomik güçlük hallerinde ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi örnek olarak verilebilir[60]. Ancak, feshin son çare olma ilkesi, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Daha hafif önlemlerin, işletme gerekleri nedeniyle fesihle aynı ölçüde elverişli olması aranmalıdır. Aksi halde, işverenden işyeri/işletme gerekleriyle uygun olmayan örneğin, aşırı masraflı bir önlem alması beklenemez[61]. Yine, işyerini kapatan işverenin, işçiye işyerinde başka bir iş araştırma ve önerme girişiminde bulunması düşünülemez[62].

İşine sonverilmesi düşünülen işçinin başka bir işte istihdamı, üç durumda ortaya çıkabilir. İlk olarak, işçinin mümkünse eski işi veya işyeri ya da işletme içerisinde ona yakın bir iş verilmesidir. Bu mümkün değilse, ikinci olarak, işçinin eski işinden kariyer ve ücreti bakımından daha kötü koşullarda çalıştırılmasıdır. Ancak, bu yeni işin, işçi tarafından kabul edilmesi gerekir (İş K. m.22). Üçüncü olarak, işçiye işyerindeki yeni teknolojiye uyumunu sağlamak için meslek içi eğitim verilmesidir. Bu durumun uygulanması için, işçinin rızası ve işverenden bu eğitimin beklenebilir olması gerekir. Bu durumlar, ancak işyerinde işçiye uygun ve boş bir istihdam

---

[60] Antoine Mazeaud, **Droit du Travail**, 3. Édition, LGDJ Montchrestien, Paris 2002, 411; Murat Engin, "Toplu İşçi Çıkarma", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler**, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2003, 56, Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi İş Güvencesi", **Çimento İşv. D.**, Özel Ek, C.17, S.2, Mart 2003, 23; Kübra Doğan Yenisey, "Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması", **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, 81; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 33; Çelik, İş Hukuku, 198; Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 120; Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 19 vd.; Çelik, İş Güvencesi, 27-28; Y9HD., 29.12.2003, E.23204, K.22988, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Y.2004, 633-634; Y9HD., 11.12.2003, E.20222, K.20604, Aynı dergi, 650-651.

[61] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 56; Murat Engin, "İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi", LEGAL, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.2, Y.2004, 540-541; Alp, 104.

[62] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 20-21.

imkanı varsa uygulanabilir. Aksi halde, işverenden işçiye yeni bir iş yaratması beklenemez[63].

Türk hukukunda feshin son çare olma ilkesi, Yasada açıkça düzenlenmemiştir. Bu nedenle kapanan bölümde yeralan işçilerin işyerinin başka bir bölümünde çalıştırılmaları gerekliliğine ulaşmak, yasal açıdan biraz zor görünmektedir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde, "Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır" açıklaması yeralmaktadır. Madde gerekçesinden çıkan sonuç; hukukumuz bakımından da yasa ile getirilen belli ölçülere bağlı olmaksızın, feshe mümkün olduğu ölçüde son çare olarak bakmak gerektiğidir[64].

Yargıtay da verdiği bir kararda[65], "Davalı işveren talep ve sipariş azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz gibi işyeri dışından kaynaklanan sebeplere dayanmıştır. Belirtmek gerekir ki; sözkonusu Yasanın gerekçesinde de açıklandığı üzere, bu uygulamaya giderken öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısaca fesih en son çare olarak düşünülmelidir" hükmüne vararak, hukukumuz açısından da feshin son çare olma ilkesinin uyulması gereken bir zorunluluk olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle, Yargıtay kararında da sözü edilen, 19. madde gerekçesinde belirtildiği gibi, "iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir". Özetle, işveren işyerinin bir kısmını kapattığında, yukarıda belirttiğimiz ilkeye aykırı davranarak gerekli önlemleri almadan bir fesih yoluna

---

[63] Alp, 104.

[64] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 20; Öğretide, İş Yasamızda feshin son çare olma ilkesinin açıkça düzenlenmediği, işverenin bu ilkeye aykırı davranışının cezai yaptırımı dışında (İş K. m.100), hukuki yaptırımı öngörülmeği, bu nedenle, örneğin işyerinin bir bölümünün kapatıldığında, işverenin, burada çalışan işçilere bir başka bölümde görev önermek veya eğitim vererek bir başka bölümde çalışacak niteliklere sahip olmasını sağlamak, işi zamana yaymak, çalışma sürelerini kısaltmak gibi yükümlülükleri bulunmadığı ileri sürülmüştür. Bkz. Ömer Ekmekçi, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.1,.Y.2004, 168.

[65] Y9HD., 8.7.2003, E.2003/12442, K.2003/13123, **Çimento İşv. D.**, C.17, S.5, Ağustos 2003, 30-31; Aynı yönde bkz. Y9HD., 10.11.2003, E.2003/18926, K.2003/18920; Y9HD., 6.6.2003, E.2003/14846, K.2003/14142, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO 2.

gitse ve eğer, feshin geçerli bir nedene dayandığı ve işveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyecek durumda olduğu kanıtlanırsa, fesih geçerli bir fesih olarak kabul edilecektir. Bu ilkenin uygulanmasında, somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir[66].

Avrupa Birliği ülkelerinin hemen hemen tamamında ultima-ratio ilkesi benimsenmiştir. Bunun sonucu olarak ekonomik nedenlerle yapılan fesihlerde fesih son çare olmalıdır. Bu anlamda Fransız hukukunda ekonomik nedenlerin, Alman ve İspanyol hukukuna göre daha sınırlayıcı olduğu görülmektedir. Ekonomik nedenle yapılan fesihlerde işverenin sorumluluğu aynı olmamakla birlikte, bütün Avrupa ülkelerinde yapılan fesihlerin sayısına göre özel bir prosedürün takip edilmesi zorunludur[67].

Fransız hukukuna göre, işverenin işin ortadan kalkması nedeniyle işçinin işine ekonomik nedenlerle sonverebilmesi için, öncelikle başka işe yerleştirme yükümlülüğüne (obligation de reclassement) uyulması gerekir. Bu zorunluluk, işin ortadan kalkması yanında işin değişmesi hallerinde de sözkonusu olabilir. İşletmede başka işe yerleştirme yükümlülüğü çerçevesinde, işveren, işine sonverilecek işçilere, işin ortadan kaldırılması ya da değiştirilmesi durumunda aynı kategoride, bu mümkün olmazsa daha aşağı kategoride bir iş önermelidir. İşverenin bu yükümlülüğü, çok geniş bir çerçeveye sahiptir. İşverenin önereceği iş, sadece işçinin çalıştığı işletmede uygun bir iş değil, eğer işletme bir gruba dahilse, grup bünyesindeki işyerlerinde uygun bir iştir[68]. Bu şekilde, işveren, grup içerisinde başka

---

[66] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 20-21; Yargıtay'ın feshin son çare olma ilkesiyle ilgili olarak verdiği bir kararda, "feshin ekonomik kriz nedeniyle zarar etme, teknolojik nedenlerden küçülme gerekçelerine dayandırılması halinde; davalının tasarruf önlemi olarak temsil ve tanıtma giderlerini, temsil edenlerin masraflarını kısması, en son çare olarak da işçiyi düşünmesi gerekir" (Özet). Bkz. Y9HD., 27.10.2003, E. 2003/18257, K.2003/17985- İBD., S.4, Aralık 2003, 1039-1040.

[67] Marie-Laure Morin, Christine Vicens, "Licenciement Économique, Flexibilité Des Entreprises et Securité Des Travailleurs: Les Enseignements d'une Comparaison Européenne", **Revue Internationale du Travail**, Vol,140, n°1, 2001,56-57;Waquet, Le Licenciement Économique, 271.

[68] Jean-Emmanuel Ray, **Droit du Travail**, Droit Vivant, 11°édition, Éditions LIAISONS, Paris, 2002, 272; Manuela Grévy, "Les Obligations de reclassement", **Action Juridique**, n°135, Mars 1999, 5; Bernard Boubli, "Sur Quelques Évolutions du Droit du Licenciement Pour Motif Économique", **Semain Sociale Lamy**, n°936, 31 Mai 1999, 7; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 582-583; Waquet, Le Licenciement Économique, 272;; Alman hukukunda da, işçinin işine işletme gerekleri nedeniyle sonverildiğinde, aynı işletmede veya aynı gruba dahil başka bir işletmede, yaptığı işe uygun bir iş önerilmediğinde veya işletmede işine sonverilecek işçilerin seçim kriterlerine uyulmadığında geçersiz kabul edilir. Başka bir anlatımla işçi gruba dahil bir işyerinde çalışıyorsa, acil işletme

bir işyerinde işçiye uygun bir işin olup olmadığını araştırmak zorundadır. Hatta, ortaklık yurt dışında faaliyette bulunsa dahi, eğer o ülke kanunları yabancı işçi çalıştırılmasına engel değilse, buralarda dahi çalışmayı önermelidir[69].

Fransız Yüksek Mahkemesi verdiği bir kararda, işverenin sadece uygun bir iş önermesini sorumluluğundan kurtulması için yeterli görmemiştir. Aynı zamanda işçi kendi işletme veya grup dahilinde bir işe yerleştirmek için gerekli niteliklere sahip değilse ve bu işi kaybetme riskini taşıyorsa, işverenin işçiyi bir eğitime tabi tutması zorunludur. Diğer bir anlatımla, işveren, bu konudaki iyiniyetini tam olarak ortaya koymalıdır[70]. Yargıç, işin ortadan kalkması veya değişmesinin, işverenin kötü yönetiminden ileri geldiğine karar verirse, bu nedene dayanarak ekonomik nedenle fesih yapılamayacağına karar verebilir[71]. İşveren, ekonomik zorluklar karşısında önlemler alıp, başarısız olursa, bunu ekonomik fesih için bir neden olarak ileri süremez. Tüm hile ve kötü yönetimler dışında, işverenin ileri sürdüğü gibi işin ortadan kalkmasının zorunlu nedenlere dayanmadığı durumlarda yargıç, feshin gerçek ve ciddi nedene dayanmadığına karar verebilir. Ekonomik zorunluluk olmamasına rağmen işverenin işletme maliyetlerini azaltmak amacıyla ücretlerde indirime gitmesi bu duruma örnek olarak verilebilir. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme, ileri sürülen ekonomik neden ve ortadan kaldırılan iş sayısı arasındaki neden sonuç ilişkisini kontrol etmeyi yargıçlara bırakmamaktadır. Yüksek Mahkeme verdiği bir kararda, işletmenin rekabet gücünü korumak için yeniden organize olması gerektiğinde, yargıç rekabet gücünün korunması için alınan önlemlerle, ortadan kalkan iş arasındaki ilişkiyi kontrol edemeyeceğini belirtmiştir[72].

Almanya'da işverene fesih yerine geçecek daha hafif ve iş ilişkisinin sürdürülmesini sağlayacak yasayla belirlenmiş başka yöntemleri seçme yükümlülüğü

---

gereklerinin varlığı ve sosyal seçim kriterlerine uyulup uyulmadığı grup bünyesinde değerlendirilir. Bkz. Honenadel, Profanter, 316; Kaufmann, Kessler, Köhler, 110

[69] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 583.

[70] Soc. 25. Févr. 1992, RJS, 4/92, n°421, Pélissier, Supiot, Jeammaud, 583 dn.3.

[71] Fransız Yüksek Mahkemesi verdiği bir kararda, yöneticisinin hatası nedeniyle, bir gazinonun işletme izninin idarece geri alınması durumunda, eğer işveren yöneticinin seçiminde hata yapmışsa, işverenin yapacağı fesihler gerçek ve ciddi bir nedene dayanmaz. Bkz. Cass. Soc. 26 Janvier 1994; Mazeaud, 590.

[72] Ass. Plén. 8. Déc. 2000 D. 2001, p.1125,Note J.Pélissier. Bkz. Pélissier,Supiot,Jeammaud,584 dn.5.

getirilmiştir. Feshe Karşı Koruma Yasasının §1/2 hükmüne göre, işyeri gereklerinden kaynaklanan fesihlerde, bu tür feshe yolaçan nedenin işyerinden kaynaklanan "kaçınılmaz" bir neden olması gerekir. Yine aynı maddede, yasanın öngördüğü üç türlü fesih bakımından geçerli olmak üzere, işçinin aynı işyerinde veya aynı işletmenin başka işyerinde çalıştırma imkanının araştırılması öngörülmektedir. Gerektiğinde iş koşullarının değiştirilmesi veya işçiden beklenebilecek bir geliştirme eğitimi veya yeni bir iş eğitimi imkanları sağlanmaya çalışılmalıdır. İşveren bütün bunları yapmak için gerekli girişimlerde bulunur, buna rağmen iş ilişkisinin sürdürülmesi ondan beklenemiyorsa, ancak o zaman fesih son çare olarak kabul edilebilecektir[73]. Alman Federal Mahkemesi de bir kararda, "fesih ister işçinin kişiliğinden veya davranışlarından, ister işyeri gereklerinden kaynaklanmış olsun; veya geçerli bir nedene veya haklı bir nedene dayansın daima son araç olarak değerlendirilmelidir. Bu yola gitmeden önce işçinin başka bir yerde ve gerektiğinde daha elverişsiz şartlarda çalıştırma olanağı aranmalıdır" sonucuna vararak, feshin ancak son çare olarak başvurulabilecek bir yol olduğunu belirtmiştir[74].

III. İŞLETMEYE DAHİL İŞYERLERİNDEN BİRİNİN VEYA BİRKAÇININ KAPATILMASI

A. İşletme Kavramı

İşletme, işyerinden farklı bir anlam taşımaktadır. İşletme kavramı, İş Hukukuna yabancı bir kavram olmamakla birlikte, iktisadi bir kavramdır ve İktisat, Ticaret Hukuku ve İktisat Hukukunun ilgi alanına girer[75]. Ancak, İş Hukuku öğretisinde kullanılan işletme kavramı[76], takip edilen amaç bakımından, iktisadi işletme kavramından tamamen ayrı niteliktedir[77].

---

[73] Honenadel, Profanter, 324-325.

[74] BAG 7.12.1978 AP Nr.6 zu § 1 KSchG 1969, Honenadel, Profanter, 324 dn.51.

[75] Isabelle Desparats, **L'Entreprise A Etablissements Multibles En Droit Travail**, These De Doctorat En Droit, Tome I, Universite Des Sciences Sociales De Toulouse, 1993, 14; Alpaslan Işıklı, **İş Hukuku**, 3.Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 1999, 48; Güzel, İşyerinin Devri, 63, 64; Çelik, İş Hukuku, 60; Engin, İşveren Kavramı, 124; Ekonomi, İş Hukuku, 63.

[76] İş Hukuku mevzuatımızda işyeri yanında işletmeye ilişkin de bazı düzenlemeler getirilmiştir. Sınırlı nitelikte de olsa, SK m.2 ve TİSGLK. m.3' de yeralan düzenlemeleri bizim hukukumuz bakımından da işçi-işveren ilişkilerinde işletmenin de esas alındığını göstermektedir. Yine gerek kıdem tazminatı gerekse yıllık ücretli izinde işçinin kıdeminin hesabında işverenin değişik

İşletme, işyerine oranla daha geniş ve ekonomik anlamdaki bir üniteyi içeren ve işyerini de kapsayan bir kavramdır. İşyeri ile işletmeyi birbirinden ayıran en önemli ölçüt, işyerinin teknik bir üretim birimi, işletmeninse, ekonomik üretim birimi olmasıdır. Bu anlamda işletme, ekonomik bir amacın gerçekleştirilmesi için, aynı işverene ait bir veya bir kaç işyerinin bağlı bulunduğu örgütlenmiş bütündür[78]. Buna göre, işyeri, teknik, işletme ise, ekonomik bir amaç güder[79]. Teknik bir üretim amacına yönelik işyerinin işletmeden farklı olarak kâr ve zararla doğrudan bir ilgisi yoktur. Örneğin, bir işletmeye bağlı fabrikanın amacı doğrudan doğruya kâr sağlamak değil, bunun için mal üretimi yapmaktır. İşyerinde üretilen mal ve hizmetler, işletmenin kâr sağlama amacını gerçekleştirdiğinden, işyeri için kâr ancak dolaylı bir amaç oluşturur. Ancak, şunu belirtelim ki, İş Hukuku alanında, işletmenin konusunu oluşturan faaliyetin mutlaka ekonomik nitelikte ve kâr sağlama amacına yönelik olması zorunlu değildir. İdeal amaç güden bir hayır kurumunun işçi çalıştırması durumunda, İş Hukuku anlamında bir işletme sözkonusudur[80]. Ayrıca, işletmenin ticari nitelikte olması da zorunlu değildir. Kamu hizmeti gören

---

işyerlerinde geçen sürelerin toplamının dikkate alınması gerektiği yönündeki hükümlerle, iş güvencesi kapsamına giren işçilerin 6 aylık kıdeminin belirlenmesinde işverenin değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesi, işverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısının, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenmesi, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesinin kapsamı dışında olduğunu öngören hükümler de bu yöndeki gelişmelere örnek olarak gösterilebilir. İşçi işveren ilişkilerinde işyeri dışında işletme kavramı da etkili olmaya başlamıştır.

[77] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 149; Adil İzveren, Erol Akı, **İş Hukuku**, I. Cilt, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir 1999, 118; Ancak İzveren, kavram olarak genel kabulün aksine , "işyeri" yerine "işletme" kavramını, "işletme" kavramı yerine "teşebbüs" kavramını kullanmaktadır. Bkz. İzveren, 86 vd; İzveren, Akı, 115 vd.; Ticaret Hukukunda işletme kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. Reha Poroy, **Ticari İşletme Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 1984, 27 vd.

[78] Nicole Catala, Droit du Travail, **l'Entreprise**, Dalloz, Paris 1980, 99; Géard Couturier, **Traite de Droit du Travail**, 2, Les Relations Collectives de Travail, Presse Universitaires de France, Paris 2001, 23; Yvan Loufrani, **Droit du Travail et Gestion Sociale de l'Entreprise**, Paris 1998, 436; Verdier, Coeuret, Souriac, 98; Esener, 111; Centel, İş Hukuku, 74; Ekonomi, İş Hukuku, 63; Demircioğlu, Centel, 58; İzveren, Akı, 120; Aydınlı, İşletme Kavramı, 197.

[79] Honenadel, Profanter, 321; Catala, L'entreprise, VI; Centel, İş Hukuku, 74; Esener, 111; Süzek, İş Hukuku, 182; Genel Esaslar, 223; Çelik, İş Hukuku, 60; Ekonomi, İş Hukuku, 64; Aydınlı, İşyeri, 18; Engin, İşveren Kavramı, 124; Demircioğlu, Centel, 58; Tekil, 98.

[80] Verdier, Coeuret, Souriac, 97; Catala, L'entreprise, VII; Güzel, İşyerinin Devri, 67; Ekonomi, İş Hukuku, 64; Süzek, İş Hukuku, 182; Engin, İşveren Kavramı, 124; Uygur, 275; Çenberci, 153.

işletmelerde, ticari amaç sözkonusu değildir[81]. İş Hukuku anlamında işletme, ekonomik veya ideal bir amaç güdebilir[82].

Ayrıca, işletme, kural olarak işyerine göre daha geniş bir kavramdır. Bir işletme birden çok işyerini kapsayabileceği gibi tek bir işyerinden de oluşabilir[83]. Örneğin, bir bankanın şubeleri, bir otelcilik işletmesinin otelleri, bir deniz taşıma işletmesinin gemileri, aynı işletmenin kapsamına giren birden çok işyerleridir. Ancak, işletmeyi çeşitli işyerlerinin toplamı olarak da tanımlamak mümkün değildir. Zira, işyeri ve işletme, aynı organizasyonun iki farklı görünümüdür. Bir işletmenin tek bir fabrikası varsa, bu hem işyeri hem de işletme niteliğinde olup, üretime yönelik tarafı işyeri, iktisadi amaç güden yönü ise, işletme sayılır[84]. Ancak, Türk hukuk sistemi bakımından (TİSGLK m.3/I), aynı işverene ait birden çok işyeri zorunlu olarak tek bir işletme teşkil etmeyebilir. Örneğin, otomobil fabrikası olan bir kişinin, bir de marketi olması durumunda bunlar tek bir işletme meydana getirmeyip iki ayrı işyeri ve işletmedir[85].

Kısaca, işletmeyi; iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için, bir işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan bir ünite olarak tanımlayabiliriz[86].

B. İşletme Kapsamında Yeralan İşyeri Veya İşyerlerinin Kapatılması

İşletmeye dahil işyerlerinden birinin kapatılması durumunda, işveren iş sözleşmelerini işletme gerekleri nedeniyle feshedebilir. İşyerinin kapanması iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmediğinden[87], işverenin kapanma nedeniyle bir

---

[81] Güzel, İşyerinin Devri, 67; Süzek, İş Hukuku, 182.

[82] Catala, L'entreprise, VII; Engin, İşveren Kavramı, 124; Ekonomi, İş Hukuku, 64; Süzek, Genel Esaslar, 224.

[83] Catala, l'Entreprise, 99; Centel, İş Hukuku, 74; Çelik, İş Hukuku, 60; Ekonomi, İş Hukuku, 63; Güzel, İşyerinin Devri, 65; Demircioğlu, Centel, 58; Süzek, Genel Esaslar, 224; Saymen, 189.

[84] Esener, 111; Süzek, İş Hukuku, 182; Ekonomi, İş Hukuku, 63-64; Centel, İş Hukuku, 74; Çelik, İş Hukuku, 60; Güzel, İşyerinin Devri, 66; Engin, İşveren Kavramı, 124.

[85] Esener, 111; Saymen, 189 .

[86] Ekonomi, İş Hukuku, 64;Çelik, İş Hukuku, 60-61;Centel, İş Hukuku, 74;Süzek,İş Hukuku,182-183.

[87] Geniş Bilgi için bkz. Dördüncü Bölüm, I, A.

fesih iradesinde bulunması gerekir. İşyerinin kısmen kapanması başlığında açıklamaya çalıştığımız gibi[88], işveren, işletme bünyesindeki kapanan işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshine son çare olarak başvurmalıdır. Eğer işveren, işletmenin kapanan işyerinde görünen işi tamamen tasfiye etmeyip, başka işyerinde görmeye devam ederse, artık işçilerin işine bu nedenle sonveremez. Zira, işçilerin gördükleri işe olan ihtiyaç ortadan kalkmamıştır. Ancak, işveren, işyerinde reorganizasyona giderek eski işçilere ihtiyacı olmadan aynı faaliyeti yürütebiliyorsa, yine işletme gerekleri nedeniyle fesih yoluna gidebilir.

Yukarıda[89] bu konuya değindiğimiz için burada ayrıntıya girmeyeceğiz. Ancak, kısaca belirtelim ki, işveren, işletmeye dahil işyerlerinden birini kapattığında, işçinin faaliyetini sürdüren işyerlerinde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığını araştırmak zorundadır. İşçiye uygun bir iş bulunması durumunda, işveren fesih yoluna gidemeyecektir[90]. Ancak, bu durumda işçinin, değişikliği kabul etmesi gerekir. Eğer, işçi bu değişikliği kabul etmezse, işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi, bu durumda, feshin geçersizliğinin saptanması ve işe iadesi için dava açabilir (İş K. m.22).

Kanımızca, işletme bünyesindeki işyerlerinden birinin kapanması halinde, işveren, ücret ve nitelik bakımından uygun bir iş önerirse, işçi bu öneriyi reddedememelidir. Hatta, işveren, iyiniyetle işçinin daha önceki işinden daha düşük nitelikte bir iş önerse dahi, bu önerinin kabul edilmesi gerekir. İşçinin bu durumda, kendi statüsüne uygun bir iş varolmasına karşın, kendisine bu işin önerildiğini ispat etmesi halinde, feshin geçersizliğine karar verilebileceği görüşündeyiz.

---

[88] Bkz. Birinci Bölüm, II.

[89] Bkz. Birinci Bölüm, III, B.

[90] "Birden ziyade işyerine sahip olan işverenin işyerini kapatarak bu işyerindeki işçiyi talebi üzerine diğer işyerlerinden birinde istihdam etmesi mevcut iş sözleşmesinin bozularak yeniden bir iş sözleşmesi yapılmış olması demek değil, işçinin diğer bir işe nakli demektir". Bkz. Y9HD., 4.5.1971, E. 9063, K.11025, Memduh Yelekçi, İlhami Yelekçi, **İş Kanunu Şerhi**, Mars Ticaret ve Sanayi A.Ş., Ankara 1996, 320.

IV. HOLDİNGE BAĞLI İŞYERLERİNDEN BİRİNİN KAPATILMASI

A. Holding Kavramı

Holding, ticari veya sınai faaliyette bulunmayan, başka işletmelerin pay senetlerini elde ederek, o işletmenin yönetimini ele geçirmek amacıyla faaliyet gösteren işletmedir. Holding, "ana işletme" ve onun yönetim ve sevk bakımından hakimiyeti altında olan "yavru işletmeler" den meydana gelir. Bir ortaklık diğer bir ortaklığı kontrol ettiğinde holdingin varlığından sözedilebilir[91]. Bu işletme birliklerinde, ana ortaklığın yönetim ve sevk bakımından hakimiyetine giren yan veya yavru ortaklıklar, hukuken bağımsız olsalar da fiilen ve iktisaden bir bütün oluştururlar. Holding, fiili ortaklık grubunun çatı ortaklığıdır. Aralarında ekonomik, mali ve yönetim birliği mevcuttur. Yavru ortaklıkların sermayelerinin tamamına yakını ana ortaklığa ait olduğundan, yavru ortaklıkların yönetim kurulu ana ortaklığın hakimiyeti altındadır ve uygulamada, neredeyse ana ortaklığın ekonomik ve mali kararlarını uygulayan icra organları haline dönüşmektedir[92]. Holding uygulaması sayesinde, nispeten küçük yatırımlarla çok sayıda işletme ve büyük miktarda sermaye kontrol altında tutulabilir[93]. Kural olarak, anonim ortaklık olan holdingin amacı, bağlı işletmelerde pay sahibi olma yoluyla onların faaliyetlerini yürütmek ve denetlemektir. Holdinge bağlı ortaklıkların yönetim kurulları, bir

---

[91] Corinne Pizzio-Delaporte, **La Mobilite Du Salarie Dans Le Groupe De Dimension Communautaires: Aspects Juridiques**, These Pour Le Doctorat en Droit De L'Université Paris II, 1993, 93; Türk hukukuna ticari şirketler numerus clausus (sınırlı sayı ilkesi) ilkesine göre düzenlenmiştir ve holding ticari şirket türü olarak sayılmamıştır. Sadece Türk Ticaret Kanunu m.466/3 te " gayesi esas itibariyle başka işletmelere iştirakten ibaret olan holding şirketleri" anlatımına yerverilerek, yedek akçe ayırma zorunluluğunun olmadığı belirtilmiştir. Türk hukukunda holding kavramı hakkında geniş bilgi için bkz. Yaşar Karayalçın, "Üst Kuruluşlar Hukuku", **Batider**, C.XVI, S.1, Haziran 1991, 28 vd.; Zühtü Aytaç, "Bağlı İşletmeler ve Türk Hukukundaki Görünümü", **Batider**, C.VIII, S.4, Aralık 1976, 116-117; Hasan Yıldız, "Holding Şirketler", **Yasa ve Hukuk Dergisi**, C.I, S.1, Ocak 1978, 24 vd.; Hulki Alisbah, "Holdingler Kuruluş ve Fonksiyonları", **Sevk ve İdare Dergisi**, Y.7, S.44, Nisan 1972, 9 vd.

[92] Maurice Cozian, Alain Viandier, **Droit Des Sociétés**, 11. Édition, Litec, Paris 1999, 601; İbrahim Aydınlı, "Üst Kuruluş İşletmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü", **Çimento İşv. D.**, C.13, S.4, Temmuz 1999, 5-6.

[93] Nurhan Aydın, **İşletmelerin Birleşmesinde Finansal Analiz ve Bir Uygulama Örneği**, Sevinç Matbaası, TOBB Yanın No: Genel 150, Ankara 1990, 9; Aydınlı, Tüzel Kişiliğinin Perdeliğinin Kaldırılması Teorisi, 5.

yönetim organı ve gücü olmaktan çok, icra organı durumundadır. Karar verme yetki ve gücü, grubu yöneten ana ortaklığın elindedir[94]. Holdinglerde, holdingin yatırım yaptığı ortaklıklar veya ortaklık topluluklarında bağımsız ortaklıkların hepsi tüzel kişiliklerini dolayısıyla ayrı hukuki varlıklarını devam ettirmektedirler. Ancak, bu ortaklıklar örgütlenme biçimi bakımından yukarıdan aşağı hiyerarşik bir yapılanma içindedir. Bu nedenle, talimat ve ilke kararlarının uygulanma kapsamına girmektedir[95].

B. Holdinge Bağlı İşyeri Ya da İşyerlerinden Bir Veya Birkaçının Kapanması

Konuyu incelerken, holdinge bağlı ortaklıkların bir işletme bütünü oluşturup oluşturmadığının saptanması gerektiği kanısındayız. Bu saptama yapıldıktan sonra, holding bünyesinde yeralan işyeri ya da işletmenin kapanması halinde orada çalışan işçilerin hukuki durumlarının ve kapanmanın sonuçlarının saptanması gerekmektedir. Özellikle feshin son çare olma ilkesi uyarınca, holdinge bağlı ortaklıkların işyerlerinin birinin kapanması durumunda, işçilere holding bünyesindeki ortaklıklara ait işyerlerinde başka bir iş verilmesinin zorunlu olup olmadığı ortaya konulmalıdır.

İşçi, faaliyet konuları aynı ya da birbirini tamamlar nitelikte, yönetiminde aynı kişilerin bulunduğu, aralarında işçi transferleri yapılan, holdinge bağlı bir ortaklık tarafından işe alınabilir, diğer bir ortaklıkta da çalışır ve her iki ortaklık tarafından ücreti ödenebilir. Yine, tek bir ortaklık yerine, mali veya iş yasalarının birtakım hükümlerinden kurtulmak amacıyla yapay bir şekilde kurulan, yönetimi, faaliyet alanı aynı birden fazla ortaklıktan birinde işe alınan, ancak, diğer ortaklıklarda çalıştırılan işçinin işvereninin, kendisini işe alan ortaklık olarak gösterilmesi işçi aleyhine sonuçlar doğurabilir. Bu gibi hallerde işverenin kim olduğu belirlenirken, sadece pozitif hukukun kriterlerinin dikkate alınması ve her ortaklığın ayrı ve

---

[94] Engin, İşveren Kavramı, 126.

[95] Münir Ekonomi, "Şirket Topluluklarında–Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), 4; Türk hukukunda ticari şirketler, numerus clausus (sınırlı sayı) ilkesine göre düzenlenmiştir ve holding ticari şirket türü olarak sayılmamıştır. Sadece Türk Ticaret Kanunu m.466/III' de "...gayesi esas itibariyle başka işletmelere iştirakten ibaret olan holding şirketleri..." denilerek bunların yedek akçe ayırma zorunluluğunun olmadığı belirtilmiştir.

birbirinden bağımsız tüzel kişiliklerinin olduğu ve farklı işverenler olduğunun kabulü, İş Hukukunun gereklerine uygun düşmediği gibi, çağdaş endüstri ilişkilerinde ki sorunları çözmez[96].

Modern işletme kavramı bakımından konu ele alındığında, farklı yerlerde ve herbiri ayrı ortaklık olarak faaliyette bulunmakla birlikte, üretim ve ticari bakımdan birbirini tamamlayan ortaklıkların bazı koşullar altında bir hukuksal bütünlük oluşturdukları kabul edilmekte ve bu durum, "örtünün kaldırılması" (piercing the veil) teorisi olarak isimlendirilmektedir[97].

Yukarıda anlatıldığı gibi[98] işletmenin unsurları, üretim etkenlerinin bilinçli bir şekilde bir araya getirilmesi, ekonomik amaç, ekonomik üretim ünitesi olma, devamlılık ve bağımsızlıktır. Bu anlamda holding, üretim etkenlerinin bağımsız olarak bir araya getirildiği devamlı bir amaç olan katılma amacıyla ve diğer işletmelerin sevk ve idaresini ele geçirerek mal ve hizmet üretmek üzere kurulmuş olan iktisadi kuruluş olarak tanımlanabilir[99]. Sonuçta, holding bir işletmedir. Ayrıca, holding içinde yeralan birden fazla tüzel kişiliği olan yan ve yavru ortaklık gruplarını da, ekonomik ve sosyal bir bütünlük nedeniyle, İş Hukukunda işletme olarak kabul etmek gerekir kanısındayız[100].

---

[96] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 131.

[97] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 131.

[98] Bkz. Birinci Bölüm, III, A.

[99] Aydınlı, İşyeri, 137; Fransız Hukukunda şirket gruplarının bir işletme bütünün oluşturup oluşturmadıklarına göre bir ayrıma gidilmektedir. Eğer, gruba dahil şirketlerin faaliyetleri birbirinden çok farklı ve herbir şirketin herbir statüsünde farkı ve kendi elamanlarını çalıştırıyorsa, grup tek bir işletme olarak değil, farklı işletmelerden oluştuğu kabul edilir. Eğer, grubu oluşturan şirketlerin faaliyetleri birbirini tamamlar nitelikteyse ve şirketlerde çalışan personel değişebilir nitelikteyse, bir personel şirketlerin tamamında görev yapıyorsa artık şirket grubunun ekonomik ve sosyal yönden bir bütünlük oluşturduğu, diğer bir ifadeyle işletme teşkil ettiği kabul edilmektedir. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 700.

[100] Aydınlı, İşletme Kavramı, 211; Y9HD., 9.4.1982, E.2940, K.3520. Bkz. Ali Rıza Okur, İHU, İş K.14, No:26 ; Yargıtay'ın 1980 yılında KİT'lere ilişkin verdiği bir kararda da KİT'lerin bir işletme teşkil ettiğinden hareketle, müesseselerin tüzel kişiliği olmasına rağmen gerçek karar merkezi olan ana şirketi işçilik haklarından sorumlu tutmuştur. Kararda "Müesseseler sermayesinin tamamı bir iktisadi devlet teşekkülü olan SEKA tarafından ödenmek suretiyle teşekkül genel müdürün önerisi ve yine teşekkül yönetim kurulunun kararıyla kurulmaktadır. Müesseseler tüzelkişiliğe sahip ve sermayeleri ile sınırlı sorumlulukları olmakla beraber, bunlar ve bunlara bağlı fabrikaların etüd ve projelerinin hazırlanması bunların saptanması, idaresi, bu sanayi dalında teknolojik araştırma ve geliştirme etütlerinin yapılması ve geliştirilmesi, bu konuda her cins üretim planlarının düzenlenmesi hep üst kuruluşa verilmiş görevlerdir. Kısaca ve yasal deyimle müesseseler esas teşekküllerin organizasyonu içinde yeralan yerel imkan ve şartlarla sınırlı teknik amaçla mal ve

Ortaklık gruplarının (holdinglerin) bireysel ve toplu iş ilişkilerine etkisi, grubu oluşturan ortaklıkların birbirine ayırt edilemeyecek şekilde mali, idari ve faaliyet konusu bakımdan iç içe girmesi veya bağlı ortaklıkların ana ortaklıkla yakın ama farklı bir faaliyet yürütüyor olmasına göre farklılık gösterebilir. İlk halde faaliyetlerin bütünlüğü ortaklıkların da bütünlüğü anlamına gelmekte bunun sonucu olarak da ortaklık grubu İş Hukuku anlamında bir işletme sayılmalıdır. Diğer halde ise, grup tek bir işletmeden oluşmamakta, gruba dahil herbir ortaklık ayrı işletme niteliğinde olduğu kanısındayız.

Özellikle işçilerin ortaklıklar arasında yer değiştirmesi ya da aynı anda birden fazla ortaklık için çalışmaları durumunda İş Hukuku anlamında birtakım sorunlar çıkmaktadır[101]. Şu hususu öncelikle belirtmekte yarar var ki; pozitif hukukumuz İş Hukukunun uygulama alanını belirlemede "işyeri" esasını kabul etmiştir. Bu açıdan bakıldığında, holdingi Türk İş Hukuku anlamında bir işletme olarak kabul etmek ve sorunları ona göre çözme yoluna gitmek, güç görünmektedir[102]. Yine, sadece yavru ortaklıkların sermaye ve yönetim bakımından ana ortaklığa bağlı olması nedeniyle, holdinge veya sermaye topluluklarında büyük ortaklığa ayrıca bir işveren sıfatı vermek, pozitif iş mevzuatımız bakımından zordur. En azından olması gereken hukuk bakımından ve holding bünyesindeki çalışma ilişkilerine adil ve iş güvencesini temin eden bir çözüm bulabilmek için bu yolun kullanılması gerektiği kanısındayız.

---

hizmet üreten ünitelerdir. Bu müesseseler yukarda açıklandığı gibi sınırlı sorumlulukları ve görevleri dışında diğer plan ve proje ve bütçe uygulamaları, yatırım ve finansman yönünden ve hatta personel ve işçi atama işlerinde asıl teşekküle bağlıdırlar. Keza, müessesenin en yüksek seviyede karar organı olan yönetim komitesinin üyeleri üst kuruluş olan teşekkülün genel müdürünün önerisi üzerine üst kuruluş yönetim kurulunca atanmaktadır. Müessese müdürünün atanmasında da aynı yol izlenmektedir. Bu itibarla AKSU müessesesinde çalışan bir işçinin işçilik hakları sebebiyle SEKA'nın hasım gösterilmesinde bir usulsüzlük bulunmadığından davanın esasının incelenmesi gerekirken husumetten reddi bozma sebebi sayılmıştır. Bkz. Y9HD., 7.11.1985, E.9811, K.10052, Çenberci, 139-140. Ancak burada şunu da belirtmekte yarar var ki, verilen kararlar kamu sektörüne ilişkindir.

[101] Charley Hannoum, **Le Droit et Les Groupes de Sociétés**, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1991, 75-76; Engin, İşveren, 199.

[102] "İşletme sözleşmesi, aynı tüzel kişiliğe bağlı ve aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsar. Bir anonim şirket bağlı olduğu holdingden ayrı bir tüzel kişiliktir. Bu yüzden, anonim şirketle holdinge ait iki ayrı işyeri aynı işkolunda bile olsalar, tek bir işletme sözleşmesi kapsamında birleştirilemez". Bkz. Y9HD., 9.2.1990, E.1990/719, K.1990/1242, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

İleride açıklanacağı gibi[103], özellikle işletme gerekleri nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiği hallerde, feshin son çare olma ilkesinin bir gereği olarak işçinin başka bir işe yerleştirilebilme olanaklarının araştırılmasında, holdingi bir işletme olarak kabul etmenin adil bir çözüm olduğu kanısındayız. Uluslararası ve uluslarüstü sözleşmeler ve özellikle AB üyesi ülkelerin hukukundaki gelişmeler işçi ve işveren arasındaki bazı ilişkilerde sadece işyeri esasının değil, işletmenin esas alındığını, hatta bu da aşılarak "holding veya ortaklık toplulukları" düzeyinde düzenlemeler yapıldığı görülmektedir[104]. Örneğin, Fransız hukukunda, aynı gruba bağlı değişik ortaklıklar tek bir işletme olarak kabul edilmektedir[105].

Ülkemizde de bu düzenlemelere paralel çözümler bulmamızın adalet ve mevzuatımızın AB mevzuatına uyumu açısından faydalı olacağı kanısındayız[106]. Bu yolla değişik ortaklıkların ekonomik ve sosyal yönden bütünlük göstermesi halinde, tek işletme sayılarak, ekonomik gelişmenin ortaya çıkarttığı ortaklıklar topluluğu ve holdingleşme kavramlarının işçi zararına sonuçlar ortaya çıkartması kısmen önlenebilir[107]. Yapılacak yasa değişikliğiyle, iş ilişkilerinde ve bazı haklarda işletme sınırı da aşılarak, o işletmenin de dahil olduğu ortaklıklar topluluğu veya holding esas alınarak düzenleme yapılmalıdır. Bu yönde açık bir düzenleme olmadan,

---

[103] Bkz. Dördüncü Bölüm, I, A, 3.

[104] Ekonomi, Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri, 6, 22; Véronique Roy, **Droit du Travail 2002**, Dunod, Paris 2002, 99; Michel Morand, Jeand-Michel Mir, Pascal Lagoutte, "La Mobilité", **Liasons Sociales**, 31; Decembre 1889, 9; Denis Gatumel, **Le Droit du Travail en France**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2002, 164; François Taquet, **La Rupture du Contrat de Travail**, Édition EFE, Paris 2002, 82-83; Mazeaud, 412.

[105] Catala, L'Entreprise, 534.

[106] Yargıtay da verdiği bir kararda,"...Şirketine ait antetli belgelerde her iki adresin bir arada gösterilmesi ve bu belgeler altında ...AŞ'nin bir... holding kuruluşu olduğunun açıklanması karşısında son işveren gibi görülen davalı ...Tic. AŞ'nin davacının tüm çalışma süresinden sorumlu tutulması İş Hukuku ilkeleri uygun düşer" sonucuna varmıştır. Bkz. Y9HD., 25.6.1998, E.1998/8858, K.1997/10927, Tekstil İşv. D., Aralık 1999, 17; Bu kararın bir holdinge bağlı şirketlerin işletme bütünlüğü içinde görmek için güçlü bir dayanak olmadığı yönünde bkz. Ekonomi, Eyrenci, 1210; Holdinglerin personel yönetmeliklerinde işçinin holding bünyesinde çeşitli şirketlerde çalışılan sürelerin dikkate alınacağı ve birleştirileceğine ilişkin hükümlere rastlanmaktadır. "Eczacıbaşı Holding Grubu'na dahil şirketlerden birinde çalışmaktayken iş ilişkisi kesilen ve ara vermeden diğer bir şirkete geçirilen işçinin yıllık ücretli izne hak kazanma ve izin süresini belirleme bakımından kıdemine önceki şirkette geçirdiği süreler dikkate alınır ve bunlar birleştirilir". Bkz. Ekonomi, Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri, 9.

[107] Aynı yönde bkz. Ali Rıza Okur, İHU, İş K.14 No.26; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 131.

holdingi bir işletme olarak kabul etmek ve iş ilişkilerini buna göre yorumlamak güç görünmektedir[108].

Gruba dahil işyeri ya da işletmelerden birinin kapanması halinde; orada faaliyet gösteren işçinin iş sözleşmesinin geleceğini saptamak için işçinin işvereninin belirlenmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, işveren, işçiyi işe alan ve iş sözleşmesinin tarafı olan gerçek ya da tüzel kişidir[109]. Ancak, özellikle ortaklık gruplarında işverenin saptanması, her zaman kolay olmamaktadır. İşçi, holding bünyesinde yeralan ortaklıklardan birinden diğerine nakledilerek çalışmasını sürdürdüğünde ya da vergi veya iş yasalarının bazı hükümlerinden kurtulmak amacıyla yapay bir şekilde kurulan, yönetimi, faaliyet alanı aynı birden fazla ortaklıktan birinde işe alınan ve diğer ortaklıklarda da çalıştırılan işçinin işvereninin kendisini işe alan ortaklık olarak kabulü, bazı hallerde işçilik haklarına zarar verebilmektedir. Bu gibi durumlarda, her ortaklığın ayrı tüzel kişiliği olduğundan hareketle sorunu çözmek, bizi adil olmayan sonuçlara götürebilir. Eğer, sözkonusu ortaklıklar ayrı tüzel kişiliklere sahip olmakla birlikte, gerçekte ekonomik ve sosyal bir bütünlük

---

[108] Aynı yönde bkz. Fevzi Şahlanan, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987**, İstanbul 1989, 96; Fevzi Şahlanan, "Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)", **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983**, İstanbul 1985, 109; Gérard Lyon-Caen, (Çev. Ali Güzel), "İş Hukukunun Genel İlkeleri", **Reşat Kaynar'a Armağan**, Met/Er Matbaası, İstanbul 1981, 152; Fransız hukukunda, işçinin kıdeminin hesabı, gruba dahil şirketlerde yaptığı çalışmaların tamamı üzerinden hesaplanmaktadır. Bkz. Jacques Barthélémy, Nicolas Coulon, Jacques Egal ve diğerleri, **Les Droit Des Grupes de Sociétés**, Dalloz, Paris 1991, 303; Sınırlı nitelikte de olsa, SK m.2 ve TİSGLK m.3' de yeralan düzenlemeleri bizim hukukumuz bakımından da işçi-işveren ilişkilerinde işletmenin esas alındığını göstermektedir. Yine gerek kıdem tazminatı gerekse yıllık ücretli izinde işçinin kıdeminin hesabında işverenin değişik işyerlerinde geçen sürelerin toplamının dikkate alınması gerektiği yönündeki hükümlerle, iş güvencesi kapsamına giren işçilerin 6 aylık kıdeminin belirlenmesinde işverenin değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesi, işverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısının, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenmesi, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilinin iş güvencesinin kapsamı dışında olduğunu öngören hükümler de bu yöndeki gelişmelere örnek olarak gösterilebilir. İşçi işveren ilişkilerinde işyeri dışında işletme kavramı da gittikçe etkili olmaya başlamıştır. Bunu biraz daha ileri götürerek, işveren kavramında herhangi bir değişikliğe gidilmeksizin, belirli haklar veya işçi-işveren ilişkilerine ait bazı konularda işletme kavramının sınırları da aşılıp, bunun üzerinde holding veya şirket topluluğu kapsamındaki işyerlerinde çalışmanın da esas alınması mümkündür. Aynı yönde bkz. Ekonomi, Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri, 7-8.

[109] İşverenin tanımı hakkında bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 126 vd.; Tunçomağ, Centel, 54-55; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 29-30.

göstermekteyse, bu ortaklıkların herbirini tek işveren olarak kabul etmenin işçi yararına daha adil bir çözüm olabileceği kanısındayız[110].

Holding bünyesinde çalışan bir işçinin işvereninin saptanması sorunu, işçinin işe kimin tarafından alındığı, yönetim hakkının kime ait olduğu, bir ortaklıktan diğerine naklin nasıl yapıldığı konuları dikkate alınarak çözülmelidir[111].

---

[110] Aynı yönde bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, **Hizmet Sözleşmesi**, Bilgisayar-Yayıncılık Sanayi Tic. Ltd.Şti, Ankara 1995, 60-61; Verdier, Coeuret, Souriac, 100; Hannoum, 75; Barthélémy, Coulon, Egal, 295-296; Yargıtay 1987 yılında verdiği bir kararda, "Dosya içeriğinden davacının hizmet akdinin emeklilik sebebiyle son bulduğu son çalışma yeri olan Mardin Çimento Sanayi A.Ş.'nin Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş. Genel Müdürlülüğünün iştiraklerinden olduğu izlenimi hasıl olmaktadır. Bu hususun tahkiki ile durumun böyle olduğu anlaşıldığı takdirde davacının Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin bağlı ortaklarından olan Gaziantep, Aşkale ve Afyon Çimento Fabrikalarında geçen önceki hizmet sürelerinin de nazara alınması gerekir. Burada adı geçen Çimento Fabrikalarında geçen hizmet sürelerinin nazara alınmasının hukuki sebebi, 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinin 4'ncü fıkrasına göre hizmetlerin birleştirilmesi değil, aynı yasa hükmünün 2'nci fıkrasına göre aynı işverenin değişik işyerlerindeki çalışmalar oluşu teşkil etmesidir. Zira iştiraki olduğu takdirde Mardin Çimento Fabrikasını da Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş Genel Müdürlüğü işyerlerinden saymak icap eder". Bkz. Y9HD. 2.11.1987, E.9215, K.9740. Görüldüğü gibi, Yargıtay kararında şirketler arasındaki ilişkiden hareketle işçinin bütün çalışmasını aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışma olarak kabul etmiştir. Üstelik, olayda tüzel kişiliğin kötüye kullanılmasını aramamış, holdinge bağlı bütün işyerinde geçen çalışmayı birleştirmiştir. Karar ve eleştirisi için bkz. Şahlanan, Değerlendirme 1987, 95-96.

[111] Ankara 9. İş Mahkemesi de verdiği bir kararda, işçi alacaklarından işçinin çalıştığı yavru şirketi değil, holdingi sorumlu tutmuştur. Mahkeme bu sonuca, şirket ortaklarının holdingde de ortak olduğu, yönetiminin holdingce yapıldığı gibi kriterleri kullanarak varmıştır. Bkz. Ankara 9. İş Mahkemesi, 12.7.1994, E.214, K.714, Mustafa Kılıçoğlu, "İşveren Kavramının İşlevi ve Üst Kuruluşlara İlişkin Uygulama Sorunları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, Prof.Dr. Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Poseydon Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997, 152; Yargıtay' ın 1999 yılında verdiği bir karara konu olayda, işçi, işveren DYO AŞ'nde çalışmakta iken, işverence Vergi Dairesine hitaben yazılan yazıda, şirketin mikronize maden üretiminde kullanılan makine ve tesislerin AKMADEN AŞ'ne, inşaat boyaları üretiminde kullanılan makine ve tesislerin YASAŞ AŞ'ne satıldığı, üretim amaçlı binaların da adı geçen firmalara kiralandığı belirtilmiştir. DYO AŞ, işçilere önel vermek suretiyle kıdem tazminatlarını da vererek iş sözleşmelerini sona erdirmiş, ancak işçiler aynı işyerinde ve fakat bu kez YASAŞ AŞ'nde yeni bir iş sözleşmesiyle ve önceki ücretlerinin hemen hemen yarısı kadar ücretle çalıştırılmaya başlanmıştır. Y9HD., resmi makamlara önceki şirketin üretim bölümünü kapatacağını önceden bildirerek işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirmesinde yasaya aykırı bir yön bulunmadığını, her ne kadar işçi aynen işyerinde çalışmasını sürdürmüşse de bu çalışmanın işyerini devralan yeni işveren yanında ve yeni bir iş sözleşmesine dayalı olması nedeniyle bunun sonuca etkili olamayacağını belirtmiştir. Karşı oy yazısındaysa (E.Serim, C.İ.Günay), devreden ve devralan işverenler arasında aynı holdinge bağlı olması yönünden ayniyet bulunduğu, işçinin işyeri değiştirmeksizin çıktı-girdi şeklinde işlem yapılıp ücreti düşürülerek aynı işveren nezdinde yaptığı çalışma sonucu kıdem tazminatının az ödenmesinin amaçlandığı, bunun bir işveren muvazaası olduğu belirtilmiştir. Bkz. Y9HD, 5.10.1999, E.10054, K.15341, Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 124-125; Görülebileceği gibi karşı oy yazısında isabetli olarak, olayda işçinin iş sözleşmesi sona erdirilerek kıdem tazminatı ödendikten sonra aynı holding bünyesinde başka bir şirket işçisi olarak çalıştırılması halinde, tüzel kişilik perdesinin aralanarak, kıdem süresinin hesaplanması bakımından işverenlerde ayniyet olduğu sonucuna varılmıştır. Bkz. Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 125; Yargıtay, işçinin iş sözleşmesinin 31.3.1995 tarihi itibariyle işveren tarafından sona erdirilmiş, bir gün sonra aynı yerde

Holdinge dahil işyerlerinden biri kapandığında, işçi, holding bünyesinde başka bir işe yerleştirilebilir. Burada işçinin özellikle kıdeme ilişkin haklarında bir kaybının olmaması için iş sözleşmesinin devri yoluna gidilebilir[112]. Türk hukuku açısından bu yola gidilmemesi halinde, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği, yeni ortaklıkla yapılan sözleşmenin yeni bir iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir. İş sözleşmeleri bir bütün olarak yani tüm hak ve borçlarıyla birlikte başka bir işverene sürekli bir şekilde devredilebilir. Bu durumu, hukukumuzda yeralan sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak kabul etmek gerekir[113].

Sonuç olarak, ekonomik ve sosyal yönden bütünlük teşkil eden diğer bir anlatımla, işletme kapsamında değerlendirebileceğimiz bir holding bünyesinde işyerlerinden biri kapandığında, orada çalışan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken, o işçilerin holding bünyesinde başka bir işe yerleştirilmelerinin mümkün olup olmadığının araştırılması gerektiği, böyle bir araştırma yapılmadan yapılan fesihlerin feshin son çare olma ilkesine aykırılık teşkil edeceği kanısındayız. Holdingin tamamının işletme kapsamında olmadığı ancak holding bünyesindeki ortaklık gruplarının bir kaçının işletme olarak değerlendirilebileceği durumlarda, bu araştırmanın işletme olarak değerlendirilebilecek işletme kapsamındaki işyerleri açısından yapılması gerektiği görüşündeyiz.

Fransız Yüksek Mahkemesi de, birbirinden ayrı tüzel kişiliği olan çok sayıda ortaklıktan oluşan gruplarda, işletme kavramını çok geniş olarak ele almakta ve eğer ortaklıklar arasında yeterli bir bağ ya da aralarında sosyal ve ekonomik yönden bütünlük varsa, bunları işletme kavramı içerisinde değerlendirmektedir. Bu değerlendirme, mahkeme tarafından yapılmalıdır. Zira yasalarda bu konuda kriterler belirlenmemiştir. Grubu oluşturan işyerlerinin tek bir işletme olarak kabul edilmesinin sonucu olarak, grup içerisinde ard arda gelen çalışmalar aynı iş

---

bu kez başka bir tüzel kişiliğin işçisi olarak çalışmaya başladığı bir olayda, isabetli olarak eski ve yeni işverenlerin adresleri ve işyerlerinin aynı olması, birinin diğerinin holding kuruluşu olması karşısında, her iki ortaklığın tek bir işveren olduğu belirtilerek, işçinin kıdem tazminatının tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanması gerektiği sonucuna varmıştır. Bkz. Y9HD, 18.6.1998, E.8721, K.10489, Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 125.

[112] 4857 sayılı İş Kanunu ön tasarısında "iş sözleşmesinin devri" ayrı olarak düzenlenmişken, bu hüküm yasa metnine alınmamıştır.

[113] İş Sözleşmesinin devri konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek, İş Hukuku, 253,281-282; Güzel, İşyerinin Devri, 266 vd.; Ekonomi, Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri, 19.

sözleşmesi çerçevesinde gerçekleşmiş kabul edilmektedir. İşçi çalıştırılmak üzere grup içerisinde ortaklıklara gönderilmekte, ücret ve tazminatlar açısından ana ortaklık ve bağlı ortaklıkta gerçekleştirilen çalışmalar bütün olarak değerlendirilmektedir. Ekonomik nedenlerle işten çıkarılan bir işçinin yeniden işe yerleştirilmesinde grubun tamamındaki imkanlar dikkate alınmalıdır. Yurt dışında bağlı bir ortaklıkta çalışan bir işçinin işine sonverildiğinde, işçi ana ortaklıkta benzer bir işe yerleştirilmelidir. Yan ortaklıkta geçen çalışma süreler, işçinin kıdeme bağlı haklarında (yıllık ücretli izin, fesih tazminatı ve kıdem tazminatı) dikkate alınır. Bu koruma, özellikle yurt dışına transfer edilen kadrolar için getirilmiştir. Ancak, Yüksek Mahkeme, bu zorunluluğu bütün yan ortaklıklarda gerçekleştirilen çalışmalar bakımında kabul etmiştir[114].

V. İŞYERİNİN GEÇİCİ OLARAK KAPATILMASI

A. Genel Olarak

İşyeri kesin ve sürekli olarak kapanmamakla birlikte, işyeri içinden ya da dışından kaynaklanan sebeplerle işyerinde faaliyete geçici süre ara verilmek zorunda kalınabilir. İşyerinde faaliyete geçici olarak ara verilmesinin, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisine dolayısıyla iş sözleşmesine birtakım etkileri olmaktadır. Bu nedenle, işyerinde faaliyete geçici olarak araverilmesi halinde tarafların sözleşmeden kaynaklanan temel borçlarının geleceğinin ortaya konulması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 62. maddesine göre, "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz"[115]. Bu hüküm uyarınca, "çalışma sürelerinin azaltılması" veya Yasa uyarınca "işverene düşen herhangi bir yasal yükümlülüğün yerine getirilmesi" ya da işverence bu Yasanın "hükümlerinden herhangi birinin uygulanması" nedeniyle işçinin ücretinde bir indirime gidilemeyecektir. İş

---

[114] Franck Heas, **Le Reclassement du Salarie En Droit Travail**, These de Doctorat en Droit Privé, Universite de Nantes, 1999, 200; Verdier, Coeuret, Souriac, 100-101.

[115] Den. İş. K. m.48, Bas. İş K.m.25 de benzer hüküm yeralmaktadır.

Kanunu'nun bu hükümleri karşısında, işveren içinde bulunduğu ekonomik kriz nedeniyle bir önlem olarak, tek taraflı bir iradeyle çalışma sürelerini azaltmak ve bu yolla işçi ücretlerinde bir azaltma yoluna gidemez[116]. İşçi, bu durumda ücretinin tam olarak ödenmesini isteyebilir. Ücreti işveren tarafından ödenmezse, İş K. m.24II-e uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca, çalışma şartlarının uygulanmadığı gerekçesiyle yine iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna gidebilir (İş K.m.24/II-f) ve buna bağlı tazminatları talep edebilir[117].

İşyerinin geçici olarak kapanması, çeşitli nedenlerden ileri gelebilir. Buradaki neden, bir mücbir sebep olabileceği gibi, ekonomik bir neden de olabilir. Aşağıda, işyerinde faaliyete geçici olarak ara verilmesini gerektiren haller ve bunların iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılacaktır.

B. İşyerinin Mücbir Sebep Nedeniyle Kapanması

İşyerinde faaliyete ara verilmesi mücbir sebepten kaynaklanabilir. Bu anlamda mücbir sebep, sözleşmenin yapıldığı sırada öngörülemeyen, karşı konulamaz, baş edilemez ve sözleşmenin devamını imkansız kılan bir olaydır[118]. Bir olayın mücbir sebep olup olmadığı tarafların iradesi dışında objektif olarak saptanması gerekir. Doğal afet, yangın, savaş, kamu otoritesinin bir kararı mücbir sebebe örnek olarak verilebilir. Buna karşın örneğin, işverenin ölümü, ekonomik güçlük[119], işverenin kusuru nedeniyle çalışma ruhsatının iptali, işletme riskleri, işçinin hastalanması veya hapse girmesi, mevsim gereği satışların durması, stok fazlalığı, işyerinin

---

[116] Süzek, İş Hukuku, 324; Çelik, İş Hukuku, 138-139.

[117] Süzek, İş Hukuku, 325.

[118] Dominique Asquinazi-Bailleaux, **Risque Professionnel et Protection de l'Emploi**, Thèse Pour Doctorat en Droit, Paris 1995, 228; François Chabas, Fabrice Gréau, Force Majeure, **Rép. Civ. Dalloz**, Septembre 2002, 2; G.H.Camerlynck, **Contrat de Travail**, Traité de Droit du Travail, Dalloz Paris, 1968, 288; Catherine Puigelier, **Droit du Travail**, Relation Individuelles de Travail, Dalloz, Paris 2001, 291-292; Michel Miné, Hubert Rose, Yves Struillou, **Droit du Licenciement des Salariés Protégés**, 2. Édition, Economica, Paris 2002, 112; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 489-490; Roy, 108; Mazeaud, 389; Taquet, A.Pulat Gözübüyük, **Mücbir Sebepler Beklenmeyen Haller**, Kazancı Yayınları, Elif Matbaacılık, Ankara 1977, 24; Ergün İnce, Ücretler, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.II, **Bireysel İş Hukuku**, Kitap:1, Kazancı Hukuk Yayınları No:34, İstanbul 1985, 52 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 150.

[119] İş Sözleşmesinin yapıldığı sırada işverenin içerisindeki bulunduğu ekonomik güçsüzlük, sübjektif bir imkansızlık olduğundan, iş sözleşmesinin imkansızlık nedeniyle hükümsüzlüğü sonucunu doğurmaz. Bkz. Ercan Akyiğit, **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1990, 32-33.

kapanması[120] veya devri, hukuki iyileştirme tabi tutulması veya tasfiye edilmesi, mücbir sebep olarak kabul edilemez[121].

Mücbir sebep, genel olarak, mutlak veya geçici ifa imkansızlığına yolaçabilir. BK.m.117'ye göre, borçluya yüklenemeyen nedenler yüzünden borcun ifası imkansız hale gelirse[122], borç sona erer ve alacaklı tazminat da isteyemez. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen ifa imkansızlığı nedeniyle borç sona ermişse, borcundan kurtulmuş olan borçlu, karşı taraftan almış olduğu şeyleri sebepsiz zenginleşme kurallarına göre geri vermekle yükümlüdür. Diğer bir anlatımla, mücbir sebep, bir kusursuz imkansızlık hali olarak iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesine nedenidir[123].

---

[120] Claud Wantiez, **Introduction au Droit Social**, Entreprise, De Boeck&Larciers 5. Édition, Paris 1999, 106; Camerlynck, 291.

[121] Jean-Paul Antona, **La Rupture Du Contrat De Travail**, Guide Juridique et Pratique, Edition d'Organisation, Paris 1998, 216; Roy, 108; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 500; Mazeaud, 398; Taquet, 175-176; Le Goff, 811-812; Sarper Süzek, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı ", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2000, 81; Demircioğlu,Centel, 191; Puigelier, 291; Çelik, İş Hukuku, 218; Demir İş Hukuku ve Uygulaması, 155;; Fransız hukukunda, mücbir sebep, taraflara sözleşmeyi feshetme imkanı veren bir neden olarak kabul edilmektedir. Bunun için, taraflar açısından sözleşmenin devamının sürekli ve kesin bir şekilde imkansız olması gerekir. İşveren tarafından işyerinin kapatılması bu anlamda bir mücbir sebep değildir. Özellikle finansal nedenlerle işletmenin faaliyetine ara verilmesi, fesih için ekonomik bir neden olarak kabul edilse de, "finansal mücbir sebep" olarak kabul edilemez. Bkz. Philippe Langlois, "Contre La Suspension du Contrat de Travail", **Recueil Dalloz Sirey**, 1992, 17 Cahier, Chronique, 142; Mazeaud, 389-390; Catala, L'entreprise, 274 vd.; Puigelier, 291; Chabas, Gréau, 17.

[122] İmkansızlık, borçlunun edim sonucunu gerçekleştirmesini kesin olarak önleyen bir engelin bulunmasıdır. Bkz. Özer Seliçi, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1977, 90.

[123] Mustafa Dural, **Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık** (BK.117), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1976, 124; Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku**, C.I, Genel Hükümler, Altıncı Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1976, 787 vd.; Seliçi, 90 vd.; Ergün İnce, " İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep", **İHD**., C.1, S.8, Ağustos 1969, 698; Tamer İnal, "Mücbir sebebin Oluşum Unsurları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, 23 vd.; Kemaleddin Birsen, **Borçlar Hukuku Dersleri**, Birinci Kitap, Borçların Umumi Hükümleri, 3. Bası, Tahsin Onuk Matbaası, İstanbul 1954, 625-626; Erzan Erzurumluoğlu, **Borçların Genel Kuralları**, Kalite Matbaası, Ankara 1977, 150; İzveren, 192; Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku**, Genel Hükümler, 14. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2000, 280, dn.3; İzveren, Akı, 306; Saymen, 541; Burada işletme rizikosuna kimin katlanacağı problemi ortaya çıkmaktadır. Alman Hukukunda "rizikonun paylaştırılması" teorisi (Sphaerentheorie) olarak bilinen görüşe göre, kural olarak işletme rizikosuna işveren katlanır. İşçi bu durumdan etkilenmez ve ücretini almaya devam eder. Bununla beraber, bu gibi hallerde ücretin tam olarak ödenmesi işletmenin bir daha faaliyette bulunamayacak şekilde kesin olarak kapanmasını gerektiren bir sonuç doğurursa, bu takdirde ifa imkansızlığı, rizikonun işçilerle işverenler arasında paylaştırılmasını haklı kılan bir sebep teşkil eder. Bu gibi durumlarda ücretler belirli oranda kısıtlanabileceği gibi, işletmenin tamamen ortadan kalkması tehlikesinin varlığı gibi

İş Hukuku açısından bu sonucun kabul edilmesi mümkün değildir. Eğer mücbir sebep geçici nitelikteyse (geçici ifa imkansızlığı), iş sözleşmesini askıya alıcı bir neden olarak kabul edilir. Mücbir sebep ortadan kalktıktan sonra, yeni bir sözleşme yapmaya gerek kalmaksızın taraflar borçlarını ifaya devam ederler[124],[125]. Geçici ifayı

---

kesin bir mücbir sebebin doğması halinde (mutlak ifa imkansızlığı), ücret hakkı da ortadan kalkmaktadır. Esasen bu gibi durumlarda sözleşme kendiliğinden sona ermektedir. Ancak bu durumda mücbir sebep teşkil eden olayın ortaya çıkmasında işverenin kusurunun bulunmaması gerekir. Bkz. Adil İzveren, **İş Hukuku**, (I,II,III), Doğuş Matbaacılık ve Ticaret Limited Şirketi Matbaası, Ankara 1974, 152; İzveren, Akı, 235-236; Demir, İş Güvencesi, 84.

[124] Roy, 89; Catala, L'entreprise, 269; Tunçomağ, Centel, 205; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 455; Seliçi, 96-97; İzveren, 192; İzveren, Akı, 306; Saymen, 541; Demir, İş Güvencesi, 93; Ergün İnce, **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul 1990, 184; Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara 1989, 66; Süzek, Değerlendirme 1998, 82; Elbir, İş Hukuku, 90; Reisoğlu, Borçlar Hukuku, 281; Kâmil Turan, **Ferdi İş Hukuku**, KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993, 67; İşverenin ifayı kabul imkansızlığı içinde bulunduğu sonucuna varılabilmesi için engelin mutlaka teknik anlamda "zorlayıcı neden" biçiminde ortaya çıkması gerekmez. Her türlü zorlayıcı neden yanında gösterilen tüm çabalara karşın ifayı kabul imkansızlığının aşılmasının mutlak olarak mümkün olmadığı diğer hallerde de işverenin ifayı kabul imkansızlığı içinde bulunduğu kabul edilmelidir. Ancak bu sonucun İş Hukukumuz açısından kabulü mümkün değildir. Çünkü İş K.m.24/III' te sadece zorlayıcı nedenler sözleşmeyi askıya alıcı neden olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle, örneğin, makine ve fırınların revizyonu nedeniyle işyerinde çalışma yapılamaması durumunda iş sözleşmesinin askıda olduğu söylenemeyecektir. Bkz. Süzek, Askı, 46; Ekonomi, İş Hukuku, 202; Centel, İş Hukuku, 185; Aksi yönde bkz. M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955, 86-87; Yazar, mücbir sebebin (force majeure) yanında olağanüstü hal (cas fortuit) sonucu ortaya çıkan imkansızlığı da haklı sebep olarak kabul etmektedir.

[125] Fransız hukukuna göre, borçlu hiçbir menfaat ve zararı yoksa, mücbir sebep veya umulmayan bir hal ortaya çıktığında, yapmak zorunda olduğu şeyi yapmaktan kaçınabilir (art. 1148 du C. civil). İş Hukukundaysa, mücbir sebep ortaya çıktığında iş sözleşmesi askıya alınır veya feshedilebilir. Mücbir sebep ortaya çıktığında, işçi için tam kısmi işsizlik (kısa çalışma) uygulaması sözkonusu olur. İş sözleşmesi askıya alınmış kabul edilir. İşveren ücret ödemekten, işçi de işgörme borcundan kurtulur. Ancak, askıda kalmanın işletmeye yüklenebilir (ekonomik ve teknik) nedenlerden ileri geldiği durumlarda, hizmetini sunmaya hazır bekleyen işçiye işveren ücret ödemekle yükümlü tutulmaktadır Eğer deprem, ciddi yangın, veya su baskını durumunda, işveren işyerini kapatmak zorunda kalır ve olayın "kaçınılmaz" ve "karşı konulamaz" olduğu ispat edilebilirse, işçi kabul etmese de teknik işsizlikle (Chomage technique) karşı karşıya kalır. Ancak bazı durumlarda (işyerinin tamamen tahribiyle sonuçlanan deprem veya yangın durumunda) mücbir sebep, diğer sözleşmeler gibi, iş sözleşmesini de sona erdirebilir. Bu durumda işveren, hiçbir prosedüre uymak zorunda değildir. Ancak işveren işçiye yıllık izin, ihbar ve fesih tazminatı (kıdem tazminatı) ödemek zorundadır (L.122-9-1). Ayrıca işçi alacakları Fon (AGS) garantisi kapsamındadır. Gerek işverenin ölümü, gerekse işyerinin kapatılması mücbir sebep teşkil etmez. Mirasçılar fesih prosedürüne uymak zorundadırlar (L. 122-12). Bkz. Denis Alliaume, Dominique Jourdan, Olivier Chenédé, Contrat du Travail du Recrutement à La Rupture, 4. édition, Dalloz, Paris 2001, 220; Fernand Derrida, "Redressement et Liquidation Judiciaires", **Recueil Dalloz** 2000, n°1, 5-6; Ray, 313-314; Taquet, 179; Catala, L'entreprise, 270 vd.; Mücbir sebep durumunda belirli süreli iş sözleşmesi vadesinden önce sona erdirilebilir. Bkz. Marie-Françoise Clavel-Fauquenot, Natacha Marignier, **Le Contrat À Durée Déterminée**, Edition Liaisons, Paris 2000, 131; Belirsiz süreli iş sözleşmeleri içinse, eğer mücbir sebep sözleşmenin devamını imkansız kılıyorsa, bir fesih sebebi olarak kabul edilir. Bu durumda işçiye fesih tazminatı ödemek gerekir(L.122-38). Bkz. Jean-Marie Caronna, "La Force Majeure Cause de Rupture du Contrat à Durée Déterminée", **Francis Lefebvre BS**, 11/96, 524; Chabas, Gréau, 17; Asquinazi-Bailleaux, 231-232.

kabul engelleriyle karşılaşıldığında kısa çalışma veya ücretsiz izin uygulamasına başvurulabilir. Mücbir sebep sürekli ifa imkansızlığına yolaçıyorsa, iş sözleşmesinin feshini mümkün kılan bir neden olarak kabul edilir[126]. İşyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması (geçici ifayı kabul imkansızlığı) durumunda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkını elde eder (İş K.m.24/III)[127]. İşyerinde bir haftadan fazla faaliyetin durmasını gerektirecek zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması halinde işveren, iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedemez. Eğer, işverenin sürekli ifayı kabul imkansızlığına düşmesi, işçinin çalışmaya devamını imkansız kılarsa (ultima ratio), iş sözleşmesini ancak ihbarlı fesih yoluyla sona erdirilebilir[128]. Zira, İş Hukuku sistemimiz, ifayı kabul imkansızlığında sözleşmesinin sona ermesinin fesih yoluyla gerçekleşmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, işyerinin sürekli olarak kapanması durumunda işveren, iş sözleşmesini ancak ihbarlı fesih yoluyla sona erdirebilir.

İşyerinde ortaya çıkan ifayı kabulde geçici imkansızlığa yolaçan olay, işyerine ilişkin olan, işyerinde ortaya çıkan zorunlu nedendir. Bu anlamda işyerinin yanması[129], su basması, şiddetli kar veya yağmur yağması gibi bir doğa olayı,

---

[126] Roy, 108, Pélissier, Supiot, Jeammaud, 498; Catala, L'entreprise, 270; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 199; Süzek, Askı, 66 vd.; Turan, Ferdi İş Hukuku, 68; Oğuzman' a göre, imkansızlık hali, işveren değil işçi bakımından haklı nedenle fesih hali teşkil eder. Zira hukukumuza göre işveren iş verme borcu altındadır. Bu borcun imkansızlaşması işvereni borçtan kurtarır. Bunun sonucu olarak, imkansızlık devamlı ise, sözleşme sukut eder, geçici ise, işçi bakımından haklı neden sayılır. Bkz. Oğuzman, Fesih, 79-80.

[127] Tunçomağ, Centel, 108,205; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 150; İş K.m.24/III' deki "zorlayıcı sebep" terimi genelde "geçici ifa imkansızlığı" kavramını anlatır ve bu yüzden bu gibi durumlarda BK.117 uygulanamaz. Bkz. Tunçomağ, Esaslar, 69; İş Hukuku anlamında hangi hallerin zorlayıcı neden sayılacağı konusunda tam bir açıklık bulunmamaktadır. İşyerinin yanması, su baskınına uğraması, deprem nedeniyle tamamen veya kısmen yıkılması, gibi doğal afetler sonucu ortaya çıkan çalışma imkansızlıkları birer zorlayıcı neden teşkil eder. Ancak işverenin kusuru olmasa dahi diğer bazı nedenler zorlayıcı neden olarak kabul edilemez. Örneğin, hammadde yokluğu nedeniyle işin durması durumunda zorlayıcı nedenin varlığını söylemek tartışmalıdır. Yargıtay verdiği bir kararda, işyerinin bu nedenle kapatılmasını zorlayıcı neden olarak kabul etmektedir. Bkz. Y9HD., 7.7.1978, E.1778, K.1905. Ancak stok fazlalığı, işyerinin zararda olması, satışların durması, elektrik kesintisi gibi haller, zorlayıcı neden olarak kabul edilemeyecektir. Bkz. Güven Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.II, **Bireysel İş Hukuku**, Kitap:2, Kazancı Hukuk Yayınları No:35; İstanbul 1985, 139.

[128] Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 43.

[129] "İşçinin çalıştığı un fabrikasının mücerret yanması, iş akdinin bozulmasını intaç etmez. Yangını müteakip akdi feshettiğini ihbar etmeyen iş sahibi, fabrikanın tamirinden sonra işçisine iş vermediği takdirde işçinin duçar olduğu zararı tazminle mükellef olur". Bkz. YHGK, 2.11.1994, E.10651, K.105, Usta, 231.

işyerinin işverenin kusuru olmaksızın yürütme organınca kapatılması işyerinde geçici ifayı kabul engeli çıkartan hallere örnek olarak verilebilir. Bu gibi durumlarda, imkansızlık geçici nitelikteyse, iş sözleşmesi askıda kabul edilir ve BK. m.117 uygulanmaz[130]. İşyerinde ortaya çıkan ve işletme riski içerisinde değerlendirilebilecek, örneğin, işyerinde üretilen mallara olan talebin düşmesi, stok fazlalığı nedeniyle işyerinde faaliyete geçici bir süre ara verilmesine yolaçan olaylar, işyerinde işin durmasına neden olsa bile, ifayı kabulde geçici imkansızlıktan sözedilemeyecektir. İşletme risklerini işveren üstlenmelidir. İşyerinin herhangi bir mevzuat hükümlerine aykırılık nedeniyle kapatılması halindeyse, zorlayıcı nedenden, dolayısıyla ifayı kabulde geçici imkansızlıktan sözedilemeyecektir. Örneğin, işyerinin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemi olarak işyerinin yetkili makamlarca kapatılması halinde, ifayı kabulde geçici imkansızlık değil, işverenin temerrüdü sözkonusu olacaktır[131].

C. Kısa Çalışma Uygulaması Nedeniyle İşyerinin Kapatılması

1. İş sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması

1475 sayılı yasa döneminde, işyerinin geçici olarak kapanması durumunda, işyerlerinde genellikle ücretsiz izin uygulamasına gidildiği görülmekteydi. Ücretsiz izin, işverene ait olan işletme riskinin işçiye yüklenmesi anlamına geleceğinden, taraflar ancak, aralarında yapacakları açık veya örtülü bir anlaşmayla[132] iş sözleşmesini askıya alabilirler[133]. Eğer işçiler ücretsiz izin uygulamasını açık ya da

---

[130] Tunçomağ, Centel, 205.

[131] Langlois, 143; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 404, dn.321.

[132] Tarafların rızası, ücretsiz izne çıkma sırasında alınabileceği gibi, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine bu yönde hüküm konularak önceden de alınabilir. Bu durumda, iş sözleşmesinin askıya alınması, tarafların sözleşmeyle kararlaştırdıkları hüküm ve sonuçlara tabidir. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda taraflar, askıya alma nedenine dayanarak haklı nedenle sözleşmeyi feshedemezler. Ancak, askı süresince iş sözleşmesi devam ettiğinden, tarafların temel borçları (askı süresince ücret ödeme borcunun da askıda olduğu mutlak bir anlam taşımaz. İş sözleşmesi askıda olduğu halde ücret ödeme borcunun devam ettiği haller de vardır (İş. K.24/III, 25/III) dışında kalan, işçinin sadakat ve işverenin işçiyi gözetme borcu devam eder. Bu nedenle, askı süresince, tarafların bu borçlarına aykırı davranmaları halinde, iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Bkz. Oğuzman, Fesih, 70; Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 45; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 193; Süzek, Askı, 89; Yenisey, Ücretsiz İzin Uygulaması, 83.

[133] Tarafların açık veya zımni olarak anlaşarak iş sözleşmesini askıya almaları, teorik olarak tarafların anlaşmayla iş sözleşmesinde değişiklik yapmaları anlamına gelmektedir. İş sözleşmesi Yasada aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin

örtülü olarak kabul etmezlerse, işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesini askıya alması mümkün değildir[134]. Bu şekilde bir kabulün olmadığı durumlarda, iş sözleşmesi aynen devam ettiğinden, taraflar sözleşmeden doğan hak ve borçlarını yerine getirmek zorundadırlar. Askıya alınma önerisini kabul etmeyen işçiler tarafından sunulan işgörme edimini kabul etmeyen işveren, alacaklı temerrüdüne düşmüş olur ve işçilere ücretlerini[135] ödemek zorunda kalır (BK. m.325). Ayrıca, işçiler, İş K.m.24/II-e uyarınca sözleşmede kararlaştırılan ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmelerini haklı nedenlerle feshederek kıdem tazminatı (1475 sayılı İş K.m.14) ve koşulları varsa İş K.m.26/II' de öngörülen tazminatı talep edebilir[136].

Taraflar aralarında kararlaştırdıkları iş sözleşmesinin askıya alınmasını bir süreye bağlamamışlarsa, bunun sınırsız bir süre devam edeceği kabul edilemez. Bu durumda, işçilerin olayın özelliğine ve dürüstlük kuralına (MK m.2) göre makul bir süre beklemeleri ve bu süreden sonra iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshederek tazminat ve diğer haklarını talep edebileceklerinin kabulü gerekir[137]. Kanımızca, bu

---

yazılı şekilde yapılması zorunludur. Görüldüğü gibi yeni iş Yasamız kural olarak şekil serbestisini kabul etmekle birlikte, süresi bir yıldan fazla olan sözleşmeler açısından yazılı şekil şartı öngörmüştür. Bunu BK m.12 açısından değerlendirdiğimizde, yasal olarak yazılı şekil şartı öngörülmeyen iş sözleşmeleri açısından değişiklik sözlü veya zımni bir anlaşmayla yapılabilecekken, yazılı şekilde yapılması zorunlu olan iş sözleşmesinin değiştirilmesininse yazılı olarak yapılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Ancak, İş K.m.22 iş sözleşmesinde her türlü değişikliğin ancak yazılı olarak yapılması zorunluluğunu getirmektedir. Artık ister yazılı olsun ister olmasın her türlü iş sözleşmelerinde yapılacak değişikliğin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bu nedenle, işçi açık bir kabul beyanında bulunmadıkça, ücretsiz izin önerisini susmayla kabul etmiş sayılamayacağı kanısındayız.

[134] "işçinin rızası olmadan işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi mümkün olmadığından, bu yoldaki uygulamasının akdin feshi mahiyetinde kabul edilmesi gerekir". Bkz. Y9HD., 23.12.1996, E.1996/16196, K.1996/23959, Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 43.

[135] Ekonomi, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi, 172; İşverenin temerrüdü halinde, işçinin alacağı, bir tazminat alacağı değil, ücret alacağıdır. Bu nedenle ücrete ilişkin tüm hükümler burada da uygulanır. İşverenin temerrüdü halinde işçi, iş sözleşmesi belirli süreliyse sürenin sonuna kadar ki ücretini, belirsiz süreliyle kıdemine göre bulunacak en yakın ihbar öneline ilişkin ücretini talep edebilecektir. Bkz. Tunçomağ, Esaslar, 120-121; Tunçomağ, Centel, 111; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 161; İzveren, Akı, 233-234.

[136] Süzek, İş Hukuku, 417; Askı, 47; Yenisey, Ücretsiz İzin Uygulaması, 83; Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 42-43; Çelik, Ekonomik Kriz, 434-435; Bkz. Y9HD., 6.12.2000, E.2000/13381, K.2000/18384, YKD., C.27, S.6, Haziran 2001, 837-838.

[137] Sarper Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının değerlendirilmesi** 2001, KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, 27, İş Hukuku, 417; Gülsevil Alpagut, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001,** KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, 107; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 193.

yolla, gerçekte işyerini kapatmak isteyen işverenin, kapatma yerine iş sözleşmelerini askıya alarak kapatmanın sonuçlarından kurtulması önlenmiş olacaktır. Diğer bir anlatımla, ücretsiz izne neden olan olayın niteliğinden ve kararlaştırılan izin süresinden bunun geçici olduğu sonucu çıkarılabilmedir[138]. Gerçek amacı işyerini kapatmak olmasına rağmen, kendisine getireceği yükten kurtulmak isteyen işveren, kapatmayı gizlemek amacıyla, işyerinde ücretsiz izin uygulamasına giderek, iş sözleşmelerinin askıda olduğunu iddia edebilir. Bu durumda işçiler, iş sözleşmelerini haklı nedenle feshederek, kıdem tazminatı ve diğer haklarını işverenden talep edebilecekleri gibi, sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteyebileceğinin de kabulü gerekir.

Yargıtay konuyla ilgili olarak verdiği bir kararda[139], işçinin uzunca bir süre ücretsiz izne çıkarılmış olmasının, taraflar arasında bu konuda bir anlaşma olmadıkça, işverence sözleşmenin feshi niteliği taşıyacağını belirtmiş ve ücretsiz izne çıkmakla işçinin bunu kabul etmiş olacağı görüşünün benimsenemeyeceği sonucuna varmıştır. Yargıtay'ın kararında da görüldüğü gibi, ücretsiz izin adı altında iş sözleşmesinin feshi iradesinin gizlenilmesi kabul edilmemekte, bu durumda iş sözleşmesinin işçi tarafından değil, işveren tarafından feshedildiği, dolayısıyla ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır[140] Olayda olduğu gibi, işçinin altı ay gibi bir süre işe çağrılmamasında işverenin ücretsiz izin uygulaması altında gizli fesih iradesini gizlediği görülmektedir.

İşçinin de uzun süre bekledikten sonra başka bir işe girmesi, askı halinin devamını iyiniyet kurallarının gerektirdiği süre kadar beklediği ve bunun sonucu olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda

---

[138] Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 42.

[139] Bkz. Y9HD., 26.10.2000, E.10391, K.14924, Ünal Narmanlıoğlu, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, KAMU-İŞ, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2002, 33; Aynı yönde bkz., Y9HD, 27.4.1998, E.1997/5112, K.1998/7788, Süzek, Değerlendirme 1998, 81; Y9HD., 4.2.1994, E.1993/13643, K.1418, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[140] Süzek, İş Hukuku, 418; Çelik, Ekonomik Kriz, 435; "işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi Dairemizce işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir. Böyle olunca davacının ihbar tazminatı isteğinin de hüküm altına alınması gerekirken, reddine karar verilmesi hatalıdır" (Özet). Bkz. Y9HD., 7.5.2002, E.2002/3282, K.2002/7216, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Y.2004, 234-235; Aynı yönde bkz., Y9HD, 27.4.1998, E.1997/5112, K.1998/7788, Süzek, Değerlendirme 1998, 81.

iş sözleşmesini kendisi feshettiği için kıdem tazminatı alabilecek, buna karşın ihbar tazminatı alamayacaktır. Bu nedenle, Yargıtay'ın yorumu, ihbar tazminatını da hak kazanmayı gerektiğinden daha isabetli olduğu kabul edilebilir[141].

2. Kısa Çalışma

a. Genel Olarak

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, özellikle ekonomik kriz hallerinde kısa çalışma uygulamasına izin verilmediğinden, işçiler ya toplu olarak işsiz kalmakta ya da ücretsiz izin gibi yasal olmayan uygulamalarla karşı karşıya kalmaktaydı[142]. 4857 sayılı İş Kanunu'yla bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. İş K. m.65'de getirilen düzenlemeyle, işverene genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltma veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurma imkanı sağlanmıştır. Genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen ve son zamanlarda geniş uygulama alanı bulan işçilerin ücretsiz izine çıkarılması uygulamalarına bir sonvermek ve işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak

---

[141] Süzek, İş Hukuku, 418; Çelik, Ekonomik Kriz, 435; Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 33; Ancak, şunu da belirtelim ki; Yargıtay'ın kararında yeralan "ücretsiz izne çıkarılmak iş sözleşmesinin feshi anlamına gelir" anlatımının her zaman geçerli ve mutlak olduğunu kabul etme imkanı yoktur. Zira, işveren, hiçbir şekilde iş sözleşmesini feshetme iradesi olmaksızın ekonomik güçlükler nedeniyle iyiniyetle ve samimi olarak geçici bir süre için iş sözleşmesini askıya almak isteyebilir. Bu nedenle her olayın özelliğine göre ve iyiniyet kuralları çerçevesinde (MK. m.2) değerlendirmek gerekir. Eğer uzun askı süresi güven teorisi gereği gizlenmiş bir fesih iradesi olarak yorumlanabiliyorsa, fesih beyanının varlığının kabulü gerekir. Bu durumda yapılması gereken, her somut olayda işverenin samimi olarak iş sözleşmesi askıya alma niyetinde mi olduğu, yoksa, ücretsiz izin görüntüsü altında sözleşmenin feshinin sonuçlarından kaçmak istediğinin belirlenmesi gerekir. Bkz. Süzek, İş Hukuku, 419; Değerlendirme 1998, 82,83; Değerlendirme 1989, 47; Oğuzman, Fesih, 170-171; Ekonomi, İş Hukuku, 167; Yargıtay, 2000 yılından sonra verdiği kararlarda ise bir ayrıma gittiği ve "makul bir sebep" olduğu takdirde işverenin davranışının fesih olarak nitelendirilemeyeceğini, işçinin dava açmasının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlamına geleceği belirtilmektedir. Gerçekten Yargıtay verdiği bir kararda inşaat işlerinde çalışan işçilerin havaların sert gitmesi nedeniyle ücretsiz izne çıkarıldığı bir olayda "Ortada makul bir sebep olduğu için ücretsiz izne çıkarma işlemine değer vermek gerekir. Bunun sonucu olarak da davacı işçinin bu koşullarda dava açmak suretiyle hizmet akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilmelidir. Bu değerlendirmeye göre, ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi isabetlidir" sonucuna varmıştır. Bkz. Y9HD., 6.12.2000, E.13381, K.18384, YKD, C.27, S.6, Haziran 2001, 837,838. Aynı nitelikteki karar için bkz. Y9HD, 29.5.2000, E.3939, K.7463, Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 34.

[142] A.Can Tuncay, "Esneklik Gerçeği Karşısında Çalışma Mevzuatı ve Olması Gerekenler", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, Y.7, S.28, 66; Metin Kutal, "Türk Çalışma Mevzuatının Çağa uyumu Üzerine Bazı Düşünceler", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, Y.7, S.28, 10.

amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kurumları getirilerek, bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır[143].

Batı hukuku sistemlerinde geçici veya kısmi işsizlik[144] olarak adlandırılan kısa çalışma, yasada öngörülen hallerde işyerinde genellikle günlük çalışma süresinin azaltılması veya çalışmanın tamamen durdurulması şeklinde, iş sözleşmesinin içeriğinin geçici bir süre için değiştirilmesi olarak tanımlanabilir[145].

---

[143] Devrim Ulucan, "AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Tasarısında Yeralan Esnek Çalışma Düzenlemeleri", MESS, **Mercek**, Temmuz 2003, 65-66; Polat Soyer, "İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, 195; Öner Eyrenci, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu", **İşv. D.**, C.41, S.10, Temmuz 2003, 8; Fevzi Demir, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", MESS, **Mercek**, Temmuz 2003, 117; Çelik, İş Hukuku, 287; Polat Soyer, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", **Türk-İş** (yay.), 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara 2003, 30; Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler", **Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, 159; Çalışma ve Sosyal Güvenli Bakanlığınca, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle, haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işverenin, talebinin uygunluğunun Bakanlıkça saptanması ve işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bkz. RG. 31.3.2004, No.45419.

[144] Kısa Çalışma için bkz. Bruno Silhol, **Le Chomage Partiel**, LGDJ, Paris 1998, 7 vd.; Luigi Mengoni, "La protection des Travailleurs Dand Le Droit des Pays Membre de La Communauté", **La Protection des Traveulleurs en cas de Pert de l'Emploi**, par Gerhard Boldt, Paul Durand, Paul Harion, Armand Kayser, Luigi Mengoni, A.N. Molenaar, Dalloz et Sırey, Paris Luxembourg, 1961, 59 vd.; Pélissier, Supiot, Jeammaud,250 vd; Dictionnaire Permanent, **Difficultés Des Entreprises**, Droit Social, Feuillet 68, 3 Eylül 2001, 574 vd.; Camille Goasguen, Catherine Gırodroux, **Lamy Social, Droit du Travail, Charge Sociales**, LAMY S.A., Paris 2002, 606 vd.; François Melin, Audrey Meyer, **Mémo Social 2002**, Édition Liaisons, Paris 2002, 105 vd.; Langlois, 143; Nicole Catala, "La Mise en Chômage Technique", **Droit Social**, N°11, Novembre 1981, 679 vd.

[145] Kısa çalışmayla kısmi süreli çalışmayı birbirine karıştırmamak gerekir. Kısmi süreli çalışmada tarafların iş sözleşmesinin yapılması sırasında çalışma süresinin sürekli olarak kısaltılması konusunda anlaşmaları sözkonusudur. Kısa çalışmadaysa, çalışma sürelerinde ekonomik durumun kötüleşmesi ve işyerine ilişkin nedenlerle geçici bir süre indirim yapılmaktadır. Bu nedenle kısa çalışmada, sözleşme taraflarında kısa çalışmaya yolaçan nedenlerin ortadan kalkması halinde tekrar eski çalışma sürelerine dönüleceği konusunda iradelerinin bulunması gerekir. Kısa çalışma boyunca işgörme ve ücret ödenme borçlarının kısmen askıya alınması sözkonusuyken; kısmi çalışmada yanlara ait edimlerin baştan itibaren anlaşmayla sınırlandığı görülür. Son olarak, kısa çalışmada, işyerine ilişkin dış nedenlerle iş sözleşmesinin etkilenmesi sözkonusuyken, kısmi çalışmada, işçi kendi isteğiyle böyle bir iş ilişkisi içine girmekte ve iş süresindeki kısalma, başlangıçtan itibaren sözleşmenin bir parçasını oluşturmaktadır. Bkz. Tankut Centel, **Kısmi Çalışma**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1992, 32; Öner Eyrenci, **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, 25; Silhol, 16-17; Mengoni, 59-60.

b. Kısa Çalışma Uygulanabilecek Haller

Kısa çalışma, işverenlerin her zaman başvurabilecekleri bir uygulama değildir. Yasayla kısa çalışmaya başvurulabilecek haller "genel ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebep" olarak sınırlandırılmıştır[146]. Bu uygulamayla, ülke çapında ciddi genel bir ekonomik kriz[147] veya işin durmasına neden olabilecek boyutta zorlayıcı bir nedenin[148] ortaya çıkması durumunda işverene, işçi çıkartarak krizi atlatmak yerine, kendisi ve işçiler arasında riski paylaştırarak, kısa çalışma uygulama imkânı getirilmiştir. Şu halde, işverenin işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltması[149] veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması "kısa çalışma" olarak nitelendirilecektir[150].

---

[146] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 181; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 31; Ulucan, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma, 66; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 159; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 48; Langlois, 142-143; İzveren' e göre, İfa imkansızlığı meydana getiren, ekonomik şartların kötüleşmesi sonucu (örneğin siparişlerin azalması) işyerinin bazı bölümlerinin faaliyetine ara verilmesi, veya çalışma sürelerinin azaltılması gibi haller "işletme rizikosu altında değerlendirilmesi gereken hallerdir. Bu gibi hallerin işçinin ücret hakkını etkilememesi ve işverenin ekonomik riskleri karşılayarak ücret ödemeye devam etmesi gerekir. Yine ekonomik riskler işçiye bildirimsiz fesih hakkı da vermemektedir. Bkz. İzveren, 151; İzveren, Akı, 235-236.

[147] Yönetmelikte genel ekonomik kriz, "Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar" olarak tanımlanmıştır (KÇÖİY. m.3/V).

[148] Zorlayıcı nedense, "işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler" biçiminde tanımlanmıştır (KÇÖİY. m.3/VI).

[149] Öğretide, iş sürelerinin zorlayıcı sebep veya genel ekonomik kriz sebebiyle en az 2/3 oranında kısaltıldığı hallerde bir kısa çalışmadan sözedilebileceği ileri sürülmüştür. Bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 61; Kanımızca bu şekilde bir sınırlama yapmak uygun olmayacaktır. Her olayın özelliğine göre "çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltıldığının" Bakanlık ya da mahkeme tarafından saptanması uygun olacaktır.

[150] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 181; Ulucan, AB Ülkelerinde Esnek Çalışma, 104; Soyer, Çalışma sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, 195; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 159; Maddede yeralan "zorlayıcı nedenler" kavramının hukuki anlamda "mücbir sebepler" olarak anlaşılması gerekir. Yine, maddede açıkça "genel ekonomik kriz" kavramı kullanıldığı için, örneğin ülke çapındaki sektörel bir kriz, işverenin kısa çalışma yöntemine başvurması için yeteli olmayacaktır. Ancak bu yönde yapılan bir kısıtlama yerinde olmamış, sektörel krizlerde bu güne kadar başvurulan ücretsiz izin uygulamasının devamı yolunu açık bırakmıştır. Ayrıca bu yönde bir sınırlama kısa çalışma kurumunun uygulamasını önemli ölçüde daraltıcı niteliktedir. Bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 31; Yönetmelikte "kısa çalışma", "en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanması", "geçici olarak işin durması" ise, "en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması" olarak tanımlanmıştır (KÇÖİY. m.3/VII, VIII).

Ülke çapında genel ekonomik kriz niteliğinde olmayan, işyerinden kaynaklanan ekonomik, idari veya organizasyona dayalı bir krize girilmiş olması veya piyasaya bağlı sektörel bir krizin ortaya çıkması, o işyerinde kısa çalışma uygulamasını haklı gösterecek nedenler değildir. İşverenler, işyerinde kendi kötü yönetimlerinden kaynaklanan krizler dolayısıyla "kısa çalışma" yoluna gidemezler[151]. Bu bağlamda, işveren, koşulların oluştuğunu düşünerek, işyerinde kısa çalışma uygulamasına gitmek istemesi halinde, durumu derhal gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına bir yazıyla bildirir[152]. Ayrıca, bu durum, işyerinde ilan edilmek suretiyle işçilere de duyurulur (İş K.m.65/7, KÇÖİY. m.4).

c. Talep

İşyerinde ücretsiz izin uygulamasına gitmek isteyen işverenin bu yönde bir talepte bulunması gerekir. Talebin uygunluğunun saptanması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır[153]. İşçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının

---

[151] Ulucan, İş Kanunu Tasarısında Yeralan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, 104; Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu, 117; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 159; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 48; Bu sınırlama konusunda eleştiri için bkz., Soyer, Çalışma sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, 195-196; Çelik, İş Hukuku, 287; Zorlayıcı sebep nedeniyle kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için, ülke veya bölge çapında bir zorlayıcı sebep olması zorunlu değildir. Bir işletme veya işyerinde bir zorlayıcı sebep ortaya çıkmış olsa dahi, kısa çalışma uygulamasına gidilebilir. Fakat, bu halde de faaliyetin en az dört hafta durmuş olması şarttır. Unutmamak gerekir ki, zorlayıcı sebep nedeniyle işin kısmen veya tamamen durması halinde kısa çalışma ödeneği bir m.24/III ve 40'da öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır (İş K. m.65/IV). Bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 58.

[152] İşveren yapacağı bildirimde, işyerindeki genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin ne olduğunu ve etkilerini, işyerinde kısa çalışmanın başlatıldığı veya faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulduğu süreyi, işyerinde kısa çalışma veya faaliyetin durdurulma kararının işyerinin bütününe ya da belli bölümlerine uygulanacağını, bu uygulama nedeniyle kısa çalışma yaptırılacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile haftalık ortalama çalışma sürelerini ve herbir işçi için ne kadar süreyle kısa çalışma yaptırılacağını, faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kararı nedeniyle çalıştırılmayacak işçilerin adı ve soyadı, sosyal güvenlik sicil numaraları ile herbir işçinin ne kadar süre ile çalıştırılamayacağını, işyerinin unvan, adres, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını bildirmek ve ileri sürdüğü kısa çalışma veya geçici olarak kısmen veya tamamen işin durdurulmasına ait kanıtları başvurusuna eklemek, zorundadır (KÇÖİY. m.5).

[153] Eyrenci, işyerinde kısa çalışma yapılmasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iznine bağlanmasını eleştirmiştir. Yazara göre, buradaki aşırı bürokratik işlemler ve süreler getirilse, uygulamada işverenler, kısa çalışma yaptırma yerine, daha basit olan ve alışageldikleri "ücretsiz izin" uygulamasını tercih edeceklerdir. Bkz. Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 160. Ancak yazar, sendikaya yapılması gereken bildirimi, sosyal diyalog ve katılım sağlanması ve işverenin bu yöndeki kararı hakkında sendikanın görüşünün alınması bakımından olumlu bulmaktadır. Bkz. Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 48.

iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı[154] genel ekonomik krizin varlığı ve niteliği hakkında ilgili kuruluşların görüşlerini alarak duruma açıklık getirir (KÇÖİY. m.6). Yine, zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresini en az üçte bir oranında azaltan ya da faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin, bildirimde bulunduğu veya zorlayıcı sebeplerin varlığının açıkça ortaya çıktığı durumlarda Bakanlıkça uygunluğu saptanır (KÇÖİY. m.7). İşverenin bildiriminin uygunluğu ivedilikle Bakanlıkça incelenir. İnceleme sonucu Türkiye İş Kurumu'na bildirilir. Kurum, işverene ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına da bildirimde bulunur (KÇÖİY. m.8).

Kanımızca, Bakanlık tarafından işverenin talebi kabul edilir ve işyerinde kısa çalışma veya faaliyetin kısmen veya tamamen geçici olarak durdurulması uygulamasına başlanırsa, artık işçi bu nedenle iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedemez. Zira, maddede sayılan ve işyerinde kısa çalışma uygulamasına gidilmesine yolaçan nedenler, fesih için haklı bir neden oluşturmaz.

Bu uygulamanın çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik olarak kabul edilmesinin de imkanı yoktur. Tarafların uygulamaya itiraz hakları vardır. Kısa çalışma nedenleri ve uygulanmasıyla ilgili uyuşmazlıkların çözümü için İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca İş Mahkemeleri görevlidir[155].

Bakanlığın talebi reddetmesi ve mahkemenin de kısa çalışma yapılamayacağı yönünde karar vermesi halinde, taraflar arasında ücretsiz izin konusunda anlaşma olup olmadığına bakmak gerekir. Eğer, işçinin buna muvafakati varsa, yine işyerinde ücretsiz izin uygulamasına gidilebileceği kanısındayız. İşçi, muvafakatini açık ve yazılı olarak vermelidir. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde geçerli olan zımni muvafakat artık yeterli olmayacaktır. Zira, 4857 sayılı İş K. m.22 uyarınca, işverenin yazılı önerisine, altı iş günü içinde yazılı olarak olumlu cevap vermeyen işçi, öneriyi reddetmiş sayılacaktır. İşveren, işçilerin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmemesi halinde, değişikliğin (askıya alma) geçerli nedene dayandığını yazılı olarak

---

[154] İş K. m.65'de talebin uygunluğunun Bakanlıkça yapılacağı öngörülürken, Yönetmelikte genel ekonomik krizin varlığı ve niteliğinin belirlenmesinde Bakanı yetkili kılmıştır (KÇÖİY. m.6).

[155] Ulucan, İş Kanunu Tasarısında Yeralan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, 104; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 181.

açıklamak, ve bildirim sürelerine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu yola gitmez ve işyerinde faaliyete geçici olarak ara verirse, iş sözleşmesinin en yakın feshi ihbar süresinin sonunda feshedilmiş sayılması ve işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği kanısındayız. Aksi halde, kötüniyetli işveren ödüllendirilmiş ve ihbar tazminatı ödemekten kurtulmuş olacaktır. Bununsa, işçiyi koruma ilkesine açıkça aykırı olduğu ortadadır. Şu halde, işyerinde ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi ve işçinin bunu kabul etmemesi halinde, iş sözleşmesinin en yakın ihbar süresinin sonunda feshedilmiş sayılması ve işçiye bu süreye ilişkin ücreti BK.325 hükmü uyarınca ödenmesi, ayrıca şartları varsa işçinin kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir.

d. Kısa Çalışma Ödeneği

4857 sayılı İş Kanunu'yla kısa çalışma halinde işçilere çalışmadıkları süre için işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" almaları olanağı sağlanmıştır[156]. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; işverenin işyerinde kısa çalışma uygulama talebinin, Bakanlıkça uygun bulunması, kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesine göre işçilerin, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması[157], işyerinde genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle

---

[156] "Kısa çalışma", iş sözleşmesinin askıya alınması halidir. Kural olarak askı süresinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. Ancak Yasakoyucu, "işletme rizikosu teorisi ve fedakarlığın paylaştırılması ilkesi" gereği, işyerinde "kısa çalışma" uygulanmasını geçici işsizlik olarak kabul ederek, işçiye işsizlik sigortasından bir ödeme yapılmasını öngörmüştür. Bkz. Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 45. Almanya' da işletmelerin yeniden yapılandırılmaları sonucunda işçi ile olan ilişkisi sona erdirilmeden önce yumuşak bir geçiş sağlamak amacıyla "yapısal kısa mesai parası" adı altında bir yardım sağlanmaktadır (SBG III m.175). Özellikle konjonktürel dalgalanmalar nedeniyle kısa çalışma parası ödenmesi öngörülmüştür. Bu durumda işveren, işçilerini geçici olarak daha kısa çalıştırmakta ve işçiler de bunun karşılığında ücretlerinde meydana gelen kayıpları telafisi için İş Kurumundan kısa süreli çalışmama parası almaktadır. Bu yardımı işin sona erdirilmesinden önceki sürede kullandırmak gerekir. Bunun emek piyasasına intibak etme güçlüğü çeken işverenlere intibak için gerekli önlemleri desteklemek amacıyla verilen sosyal plan desteği (SBG III m.254) ile birlikte verilmesi de mümkündür. Geniş Bilgi İçin bkz. Alexander Gagel, (Çev.Alpay Hekimler), "İstihdamı Teşvik Hukukunun Kişiler Bakımından Kapsamı", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, 28; Jürgen Kruse, (çev. Alpay Hekimler), "Genel Hatlarıyla SGB III' deki İstihdam Teşviki'ne Yönelik Önlemler", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, 152; Ali Nazım Sözer, **Sosyal Devlet uygulamaları**, İlksan Matbaası Ltd. Şti., İzmir 1997, 23.

[157] Kısa çalışmadan önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak ve son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m.50/II). İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları hakkında geniş bilgi

haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına neden olan sebeplerin en az dört hafta sürmüş olması, ve işçinin örneği yönetmelikte gösterilen bildirgeyi doldurarak Türkiye İş Kurumu'na başvurması gerekir (KÇÖİY. m.9)[158].

Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz (İş K.m.65/II, KÇÖİY. m.10/II). Bu sürenin sonunda, ifayı kabul engeli henüz ortadan kalkmamış ve bildirim önellerinin sonuna kadar geçecek sürede de kalkmayacağı da anlaşılıyorsa, işveren ya iş sözleşmesini feshi ihbar yoluyla sona erdirmek, ya da işçilere yeniden ücretsiz izin önerisinde bulunmak zorundadır. Bu öneri m.22'de düzenlenen esaslara tabidir. İşveren bu yollardan birini seçmez ve işçileri yeniden işe çağırmazsa, alacaklı temerrüdüne (BK. m.325) düşmüş olur.

İşyerinde dört haftadan kısa süreyle işin durması veya kısa çalışma uygulanmak istenmesi halinde işçiye "kısa çalışma ödeneği" ödenmeyecektir. Bu durumda, işçi bu uygulamayı kabul ederse, iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır ve askı hükümleri uygulanır. Bu uygulamayı kabul etmez ve 6 iş günü içinde itiraz ederse, işveren değişikliğin (askıya almanın) geçerli nedene dayandığını, yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (İş K. m.22). Burada iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olduğundan, ihbar tazminatı ve şartları varsa kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Zorlayıcı nedenle işyerinde kısa çalışma

---

için bkz. Tuncay, İşsizlik Sigortasının Kapsamı, 31 vd (31-49); Metin Kutal, "Türk İşsizlik Sigortasında Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve Bunları Yapmakla Görevli Resmi Kuruluşlar", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, 194 vd.; Ali Güzel, "Son Yasal Değişiklikler ve İşsizlik Sigortası", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, 32 vd.

[158] Şu hususu belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin askıya alınması haliyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanma hallerini birbirinden ayırmak gerekir. Eğer, işyerinde işin durması 4 haftaya ulaşmıyor veya bundan daha uzun bir süre işin durmasına rağmen işçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarını gerçekleştirmemişse, kendisine kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir. Ancak, bu durumlarda şartları varsa tarafların ücretsiz izin uygulamasına gitmelerinde bir engel yoktur. Yine kısa çalışma uygulamasının üç ayı geçmesi halinde de sözleşmenin askıda olmasının hüküm ve sonuçlarının uygulanması gerekecektir. Bkz. Soyer, Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler,(Tartışma), 209; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 60; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 160; Bu düzenlemeyle, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerine işçiler arasında tenkisat yapma yerine, işçilerin tamamının veya bir kısmının geçici olarak ücretsiz izne çıkartılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte; işçilerin geçici olarak ücretsiz izne çıkarılması "geçici bir işsizlik" olarak nitelenerek işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" almaları öngörülmektedir.

uygulamasının üç ayı geçmesi halinde de, aynı sonuca varılması gerektiği kanısındayız.

İş K.m.65/III' de kısa çalışma ödeneği ile işsizlik ödeneği arasında irtibat kurularak, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları, ödeneğin miktarı, ödemenin başlangıcı ve ödeme süreleri işsizlik ödeneğine paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Nitekim, günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır[159]. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri İş K.m.24/III ve m.40'da öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar (m.65/IV, KÇÖİY.m.10/V). Faaliyetin kısmen durdurulması halinde, kısa çalışma ödeneği, normal haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde verilir (KÇÖİY.m.10/IV) Bir haftalık sürede işçiye her gün için yarım ücret ödenir (İş K. m.40)[160],[161].

İşverenler, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve

---

[159] Kısa çalışmaya maruz kalan işçilerden işsizlik sigortasından yararlanma hakkına sahip olanlara, son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancın %50'si kadar bir ödemede bulunulacaktır. Ancak bu miktar, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan net asgari ücreti aşamayacaktır. Bkz. İSK m.50/I, KÇÖİY.m.10.

[160] "Yolların kardan kapanması nedeniyle işyerine gidilemediğinden işveren tarafından bir süre için iş durdurulmuş ve işçilere İş Kanununun 34'üncü maddesi (m.40) uyarınca bekleme süresi içinde bir hafta her gün için yarım ücret ödenmiş, yollar açıldıktan sonra işçiler ve bu arada davacılar çalıştırılmaya devam ettirilmiştir. ... Mahkemenin İş Kanununun olaya uymayan 75'inci maddesini (m.79) yanlış yorumlayarak istekleri hüküm altına almış olması doğru değildir". Bkz. Y9HD., 29.9.1987, E.5643, K.1987/8677; Y9HD., 21.12.1987, E.10663, K.1987/11456, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2; 65.maddede kısa çalışmanın haftalık çalışma süresini önemli ölçüde azaltmak suretiyle uygulandığı hallerde, ödeneğin miktarıyla ilgili her hangi bir düzenleme yapılmamıştır. Kanımızca burada çalışılan süre için ödenen ücretin, kısa çalışma ödeneğinde mahsup edilmesi gerekir. Aynı yönde bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 182; Soyer, Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, 197; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 32; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 49.

[161] Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır (İş K. m.65/V, KÇÖİY.m.10/VII). Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz (İş K. m.65/VI). Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir (KÇÖİY. m.11). Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez (İş K. m.65/VI).

işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadırlar. İşçiler de bildirimde belirtilen tarihte işbaşı yaparlar. Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer (KÇÖİY. m.12).

e. Kısa Çalışmanın İşçinin Kıdemine Etkisi

1475 sayılı İş Kanunu döneminde Yargıtay[162], öğretinin aksine, ücretsiz izin sürelerinin kıdem tazminatına esas alınacak sürenin hesabında dikkate alınmayacağını kabul etmekteydi. Ancak, 4857 sayılı İş K.m.55/j de getirilen düzenlemeyle, "kısa çalışma" süresinin yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılan sürelerden sayılacağı açıkça belirtilmiş ve bu konudaki tereddütler giderilmiştir. Maddede herhangi bir süre sınırlaması getirilmediğinden, bütün kısa çalışma süreleri, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması için, çalışması gereken sürenin hesabında dikkate alınacaktır. Askıya alma halinde iş sözleşmesi devam ettiğinden, belirli süreli iş sözleşmesi, kararlaştırılan sürenin sonunda sona erer. Askı süresince iş sözleşmesinin süresine ilave yapılması sözkonusu değildir [163].

---

[162] "İşverenin verdiği ücretsiz izinler çalışılan veya çalışılmış gibi sayılan sürelerden değildir". Bkz. Y9HD., 14.3.1989, E.12107, K.2405, H. Acar, "Yıllık ücretli izin Hakkının Belirlenmesi Çalışılmış Gibi Sayılan Haller Yıllık Ücretli İzin Uygulaması, İşverenin Değişmesi İzin Ücreti - İzinde Çalışma Yasağı - Akdin Feshinde İzin Ücreti", **Maliye ve Sigorta Yorumları Dergisi**, Y.9, S.193, 98. Aksi yönde karar için bkz. "İşveren tarafından verilen kısa süreli ücretsiz izinler (İş.K. m. 51/) fıkrasındaki (işveren tarafından verilen öbür izinler) kapsamına girer. Sözü edilen izinlerin aralıklı ve kısa olması itibariyle hizmet akdinin devamı için çalışılmış gibi sayılan hallerden olarak kabulü gerekir". Bkz. Y9HD., 1.10.1986, E.7336, K.8701, Egemen, T., Temiz, S.; **İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar**, İstanbul 1991, 377.

[163] Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 195.

İkinci Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMASI KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

I. GENEL OLARAK

İşyerinin veya işletmenin kapanması durumunda, işyeri ya da işletme ortadan kalkmakta, bunun sonucu olarak da orada çalışan işçiler işlerini kaybetmektedirler. İşyerinin kapanması kavramı açıklandıktan sonra benzer kavramlarla ilişkisinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu yapılırken benzer kavram olarak ele aldığımız konular açıklanacak, kapanma kavramıyla ortak ve farklı yönleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Kavramlar arasındaki ilişkilerin ve farklılıkların ortaya konulmasıyla da konunun bütün yönleriyle ortaya çıkması sağlanmış olacaktır. Bu amaçla, işyerinin veya işletmenin devri, ticaret ortaklıklarının birleşmesi ve nevi değiştirmesi, işverenin ölümü, özelleştirme, devletleştirme, lokavt ve toplu işçi kavramları ele alınacaktır.

II. İŞYERİNİN VEYA İŞLETMENİN DEVRİ KAVRAMI

A. Genel Olarak

İş ilişkisinin korunması ve buna bağlı olarak işçinin gelirinde sürekliliğin sağlanması anlamına gelen iş güvencesi[1], modern iş hukukunun en temel amaçlarından birini oluşturur. İş sözleşmesinin taraflar arasında meydana getirdiği hukuki ilişki, dayanaksız ve hassas bir nitelik taşır. İş sözleşmesinin bu dayanaksız yapısı, sözleşme özgürlüğünden kaynaklanan fesih serbestisi ilkesinden veya işyerinin devrinde olduğu gibi dış etkenlerden kaynaklanır[2].

İşyerinin devri, çoğu zaman satış sözleşmesiyle gerçekleşse de mülkiyetin devri işyerinin devri için tek yol değildir. İşverenin iflası, kira sözleşmesi, intifa hakkının kurulmasıyla da işyerinin devri gerçekleşebilir. Yine, işyeri ölüm sonucu murisin

---

[1] Savaş Taşken, **İş Güvencesi**, Hazar Basım Yayın A.Ş., İstanbul 1991, 13 vd.Münir Ekonomi, "Ferdi İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme", **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı**, BASİSEN, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1988,52; Devrim Ulucan, "Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi", **Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan 2**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, 183.

[2] Demir, İş Güvencesi, 74-75; Süzek, İş Hukuku, 187; Ekonomi, Kimsi Devir, 325.

mirasçılarına, özelleştirme yoluyla devletten özel sektöre, devletleştirme yoluyla devlete geçebilir. Ayrıca, ticari işletme niteliğindeki ticaret ortaklıklarına bağlı işyerlerinin birleşmesi ve tür değiştirmesi durumlarında da, işyerinin el değiştirmesi sözkonusu olabilir. [3]. İş Hukuku açısından işyerini devralanın dayandığı hukuksal yöntem önemli değildir. Önemli olan, işyerinin fiilen bir başkasına geçmesidir. Bu kişi aynı zamanda yeni işveren ve dolayısıyla iş sözleşmesinin yeni tarafıdır[4].

İşyerinin devri kavramı işverenin değişmesinin bir biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerinin devri, işveren değişikliği yaratan sebeplerden sadece biridir. İşverenin değişmesinin tam olarak tanımlamak güç olmakla birlikte, işyerinin tamamı ya da bir bölümü üzerindeki hakların, her hangi bir nedenle, iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden başka bir işverene geçmesi ve işyerinin bu ikinci işverenin yönetiminde faaliyetini sürdürmesi halinde işveren değişikliğinden sözetmek mümkündür[5]. Bu tanıma göre, işveren değişikliğinden sözedebilmek için, ilk olarak, eski işverenin işyerindeki yönetim yetkisini başka bir işveren lehine yitirmesi ve bunun sonucu olarak iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatının ortadan kalkması gerekmektedir. Bunun yanında, işveren değişikliği her hangi bir nedenden ileri gelmelidir. Son olarak da işveren değişikliğinden sonra işyerindeki faaliyetin devam etmiş olması gerekmektedir[6].

B. İşyerinin Devrine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi

İşletme, işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri halinde işçi haklarının korunması Avrupa Konseyi'nin 14 Şubat 1977 tarihli 1977/187 sayılı Yönergesi ile düzenlenmiş, daha sonra 1998 yılında değişikliğe uğramış ve 12 mart 2001 yılında 2001/23 sayılı Yönergeyle son halini almıştır[7]. Kâr elde etme amacı olup olmaması

---

[3] Çelik, İş Hukuku, 55-56; Süzek, İş Hukuku, 187; Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 118.

[4] Engin, İşveren Kavramı, 127.

[5] Güzel, İşyerinin Devri, 18.

[6] Güzel, İşyerinin Devri, 18.

[7] "İşletme, İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında Üye Ülkelerin Hukuki Düzenlemelerinin Uyumuna İlişkin Yönerge", JOCE n° L.082-0020 du 22 Mars 2001 p.16; http://www.europa.eu.int/eur-lex/fr/search/search_lif.html.

faaliyet konusu, özel veya kamu sektörü işletmesi olup olmamasına bakılmaksızın, ekonomik bir faaliyeti olan tüm işletmeler Yönergenin uygulama alanı içerisindedir[8].

Yönerge, işletmenin, işyerinin veya işyerinin bir bölümünün birleşme ya da sözleşmeye dayanan[9] tüm devri hallerine uygulanır. Ancak, kamuya ait bir işletmenin reorganizasyonu ve idari görevlerinin başka bir kamu idaresine devredilmesi hali, Yönergenin uygulama alanı dışında bırakılmıştır (m.1/I, c)[10].

Bu yönerge anlamında devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme, işyeri veya işyerinin bir kısmının kendi kimliğini (ayniyetini) muhafaza ederek devrini ifade eder. Devralan var olan bir işletmeyi faaliyetini sürdürmek için devralmalı veya işletmeyi devralana en azından, işletmenin eski faaliyetiyle aynı türden bir faaliyete imkan sağlamalıdır[11]. Kısmi devir hallerinde, işyeri varlığını korumakta, fakat ekonomik ya da teknik anlamdaki faaliyetin bir bölümü başka bir işverenin yönetimine geçmektedir. Kısmi devirlerde de, iş sözleşmelerinin işyerini kısmen devralan yeni işverenle devam ettiği kabul edilmektedir. Ancak kısmi devirden bahsedebilmek için, ekonomik kimliğini koruyan bir birimin devredilmiş olması gerekir[12].

Yönerge kapsamında bir devir sözkonusu olduğunda, devir tarihinde devredenin iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden doğan hak ve borçlar devralana geçer (Yönerge

---

[8] Bernard Teyssié, **Droit Européen du Travail**, 2.Baskı, Litec Groupe Lexis Nexis, Édition du Juris-Classeur, Paris,2003, 222.

[9] Yönerge, bir işletmenin sözleşmeyle başka bir işverene devri halinde uygulanır. Bunun yanında, idari önlem, mahkeme kararı veya diğer hukuki işlemlerden doğan devir halleri Yönergenin uygulama alanı içerisine girmektedir. Örneğin, kamu hizmetlerinin özel hukuk şirketlerine idari imtiyaz şeklinde bırakılması sözleşmenin uygulama alanına girecektir. Bkz. Pierre Rodière, **Droit Social de L'Union Européenne**, 2.Édition, L.G.D.J., Paris 2002, 390; Teyssié, **Droit Européen**, 227; Yazara göre, gerek devirden önce iş sözleşmesinin sona erdirilip yeni işverenin eski işçilerle çalışmaya devam etmesi, gerekse, kira kontratının sona ermesi nedeniyle malikin işyerini işçilerle beraber üçüncü bir işverene devretmesi halinde de Yönerge hükümleri uygulanacaktır. Hatta kamu idaresince bir tüzelkişiliğe karşılıksız olarak devretmesi halinde de yönerge hükümleri uygulanacaktır. Bkz. Teyssié, Droit Européen, 227-228.

[10] Catherine Bassompierre, Gabriel Guéry, **Droit Européen et International du Travail,** Montchrestien, Gualino éditeur, EJA, Paris, 2002, 112.

[11] Rodière, 390; ABAD'ın bu konuda verdiği bir kararda, İşletmenin veya İşyerinin türüne göre, binalar ve menkul mallar gibi maddi değerlerin devri, müşterilerin ve personelin üstlenilmesi gibi maddi olmayan fikri hakların devri bu koşullar içerisinde sayılır. Bu koşullar dışında, yapılan işin eski işe benzerlik derecesi ve faaliyete ara verilmişse, bu sürenin uzunluğu dikkate alınır. CJCE, 18 mars 1986, aff.24/85: JOCE n° C 121 du 21 Mai 1986.

[12] Teyssié, Droit Européen, 224.

m.3/I f.1). Burada sözkonusu olan, sözleşme ilişkisinin bir bütün olarak, yani tüm hak ve borçları ile devralan yeni işverene geçmesidir. Devirden önce sona ermiş sözleşmelerle devralan yeni işverenin bir bağlılığı sözkonusu değildir. Eğer, devirden önce iş sözleşmesi feshedilmiş olmasına rağmen, bildirim süreleri henüz dolmamışsa, Yönerge hükümleri yine uygulama alanı bulacak ve devralan yeni işverenin sorumluluğu devam edecektir[13].

Yönerge, işyerinin devri halinde işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını, 3.maddede düzenlenen devralan işverenin mevcut iş sözleşmelerine otomatik olarak taraf olmasını öngören hükmüyle korumasının yanında, 4.maddesi ile fesih yasağı getirerek işçiyi feshe karşı korumayı da amaçlamıştır. Buna göre, işletmenin ya da işyerinin tamamının veya bir bölümünün başkasına devri, her iki işveren bakımından iş sözleşmesinin feshi için başlı başına bir neden değildir.

Yönerge, işyerinin devriyle işçilerin durumlarının kötüleşmesini önlemek istemiştir. Ancak, Yönergenin bu hükmü ekonomik, teknik veya organizasyon ilişkin sebeplerle yapılacak fesihlere engel değildir (m.4/I). Bu hüküm uyarınca, işletme veya işyerinde işçinin gördüğü iş üzerinde önemli değişiklikler yapabilecek ekonomik, teknik ya da örgütsel nedenler sonucu işveren, işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir. Bu fesih hakkı hem işveren hem de işçi için geçerlidir. Bununla birlikte, belirtilen nedenlerle işten çıkarmaların haklı sayılabilmesi için, iş sözleşmesinin feshinden önce işçilerin işletme içinde çalışma konularıyla ilgili başka bir işte çalıştırılıp çalıştırılamayacağının araştırılması ve bu konuda işçi ya da sendika temsilcileriyle gerekli görüşmelerin yapılmış olması zorunludur (m.7).

Diğer yandan, işyerinin devri nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişikliklerin olması sebebiyle, iş sözleşmesi veya iş ilişkisi işçi tarafından feshedilir ise, bu feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilecek ve sonuçlarına işveren katlanacaktır (Yönerge m.4/II).

---

[13] İşyerinin devri halinde gelir güvencesinin sağlanması bakımından yönerge kesin bir tavır almamakta ve Üye ülkelerin mevzuatlarına atıf yapmakla yetinmektedir. Buna göre, Üye ülkeler, devir tarihinden sonra devralanın yanında, devredenin de iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan borçlardan sorumluluğunun devam edeceğini kararlaştırabilirler (Yönerge m.3/I).

C. İşyeri Devrinde İş Sözleşmesinin Yeni İşverenle Devamının Sağlanması

Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce BK.m.347/II' de yer alan, sözleşmenin başlıca işverenin kişiliği dikkate alınarak yapıldığı haller dışında, işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona ermeyip mirasçılarla devam edeceğini öngören hükmünden başka, işyerinin devri halinde, o işyerinde çalışan işçilerin durumunu düzenleyen genel bir hükme rastlanmamaktaydı[14]. Yargıtay sorunu BK m.179 maddesine dayandırarak çözümlemekte ve devirle birlikte iş sözleşmelerinin yeni işverenle devam ettiğini kabul etmekteydi[15]. Öğreti de, bütün işyeri devirlerinde iş sözleşmesin devamını öngören, genel bir yasal düzenleme olmasa da, iş mevzuatında iş sözleşmelerinin yeni işverenle devamını sağlayan değişik hükümlerden hareketle, bu konuda kıyas yoluyla genel bir ilkenin oluşturulabileceği kabul edilmişti[16]. Gerçekten eski (1475 sayılı) İş K.m.14/II[17], İş K.m.53'e[18], Deniz İş

---

[14] Çelik, İş Hukuku, 15.Bası, 52; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 64; Tekil, 100.

[15] BK m.179, mal varlığı ve işletme devirlerinde devredenin borçlarının devralana geçeceğini hükme bağlamaktadır. BK m.179, malvarlığı ve işletme devrini cüzi intikal olarak düzenlemiştir. İşyerini devralan, devredenin işçilere olan borçlarından yasa gereği sorumludur. Ancak aktiflerin devralana geçmesi için taraflar arasında devir sözleşmesi yapılmış olması yetmez. Sözkonusu her aktif için niteliğine uygun olarak ayrı ayrı tasarruf işlemi yapılması gerekir. Bu nedenle, eski işveren iş sözleşmesinden doğan alacaklarını, özellikle iş görme alacaklarını her işçi için ayrı ayrı yeni işverene devretmek zorundadır. Alacağın devri niteliğindeki aktiflerin devriyle sadece sözleşme ilişkisinden kaynaklanan alacak devredilmiş olur. Sözleşmenin devri için, eski ve yeni işverenle işçinin onayı şarttır. Yeni işveren buna açık veya zımni şekilde onay vermezse, sözleşme onu bağlamaz. Bu durumda işçi ancak eski işverenden kusurlu ifa imkansızlığı yarattığı için, tazminat talep edebilir. Bkz. Kevork Acemoğlu, **Borçlar Kanunun 179. maddesine Göre Malvarlığı veya Ticari İşletmenin Devri**, Doçentlik Tezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1971; Kenan Tunçomağ, "İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1991, 299 vd.; Devrim Ulucan, İHU İş K. m. 14 No.43; Ömer Ekmekçi, "Türk Hukukunda İşyerinin Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 1999, 29; Ekonomi, Kısmi Devir, 328 vd.; Engin, İşveren Kavramı, 127; Tekil, 101; "...ihale sonrası işyerinin başka bir işverene geçmesi halinde işçinin hizmet akdi feshedilmiş sayılmayıp yeni işverene geçer. Bu şekilde işyerinin devri, işçiye fesih hakkı vermez". Bkz. Y9HD., 2.2.1990, E.11580, K.995; Kılıçoğlu, 142.

[16] Güzel, İşyerinin Devri, 280 vd.; Süzek, Genel Esaslar, 232; Yazar, iş mevzuatında boşluk olması halinde genel hükümleri uygulanmasının ancak bu hükümlerin iş hukukunun özel karakterine ve niteliğine aykırı düşmemesi halinde mümkün olabileceğini, BK. m.179'un ise iş hukukunun özelliklerine ve gereklerine uygun düşmediğini belirtmekteydi. Bkz. Süzek, İş Hukuku, 189; Çelik, İş Hukuku, 15.Bası, 54,55; Tunçomağ,İş Hukuku I, 122.

[17] Güzel, İşyerinin Devri, 301-302; Tunçomağ, İs Hukuku, C.1, 122; Süzek, Genel Esaslar, 232,233; Engin, İşveren, 172; Süzek, İş Hukuku, 189; İşyerinin devri halinde kıdem süresinin hesaplanmasına ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Ömer Ekmekçi, "Ferdi İş İlişkisinin Sona

K.m.19, m.20/III, TİSGLK.m.8[19], SSK.m.82 'den hareketle işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin yeni işverenle devam edeceği kabul edilmekteydi.

4857 sayılı İş Kanunu, işyeri devrinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisini açık olarak düzenlemiş, bu yolla mevzuatımız AB'nin konuyu düzenleyen 77/187 ve 2001/23 sayılı Yönergeleriyle uyumlu hale getirilerek, üye ülkelerin mevzuatıyla uyum sağlanmıştır[20]. İş K.m.6/I'e göre, "işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak[21] başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir

---

Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2001, 108 vd.

[18] Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, Üçdal Neşriyat, İstanbul 1983, 86; Güzel, İşyerinin Devri, 358, Centel, İş Hukuku, 75; Kılıçoğlu, 143.

[19] Güzel, İşyerinin Devri, 306-307; Süzek, İş Hukuku, 190.

[20] Fransız hukukunda, işyerinin miras, satış, birleşme, şirketleşme yoluyla el değiştirmesi halinde, işverenin hukuki durumunda meydana gelen değişiklikler iş ilişkisinin devamını etkilememekte, mevcut iş sözleşmeleri yeni işverenle hüküm ve sonuç doğurmaya devam etmektedir. Fransız İş Kanunu L.122-12, al-2' göre "Değişikliğin yapıldığı günde yürürlülükte olan tüm iş sözleşmeleri, yeni işverenle işletme personeli arasında varlığını sürdürmeye devam ederler". Bkz. Bernard Teyssié, **Droit du Travail**, 1. Relation Inviduelles de Travail, 2. Édition, Litec, Paris 1992, 604 vd.; Antoine Mazeaud, "Sort des Contrats de Travail en cas de Transfert d'Entreprise: Vers une Réécriture des Article L. 122-12 et L.122-12-1 de Code du Travail ?", **Recueil Dalloz**, 1998, 10 Cahier, Chronique, 106 vd; Verdier, Coeuret, Souriac, 373; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 419 vd.; Gatumel, 409 vd. Ray, 215 vd.; Morand, Mir, Lagoutte, 12 vd.; Mazeaud, 439 vd; Alman hukukunda da işyerinin devrinde iş sözleşmesinin otomatik olarak devam edeceği kabul edilmiştir (BGB 613). İşyerinin devri iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden olarak kabul edilmemiştir. Ancak devirden sonra acil işletme gerekleri nedeniyle fesih yoluna gidilebilir. Bkz. Bernd Waas, "Le Licenciement et Le Transfert d'Entraprise", **La Rupture du Contrat de Travail en Droits Français et Allemand**, Presses Universitaires de Strasbourg, 2000, 417 vd. ; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 372-373; İngiliz hukukunda, AB'nin 77/187 sayılı Yönetmeliğine uyum amacıyla çıkartılan İşletmenin Devri (İstihdamın Korunması) yönetmeliği ("Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulation", (TU(PE)R) hazırlanmıştır. Bu Yönetmelik 1993 yılında değişikliğe uğramıştır ("Trade Union and Employment Rights"). Yönetmelikle bir şirketin veya ona bağlı bir işletmenin veya bağımsız bir bölümün devri halinde devredilen işletmede veya bölümde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin yeni işverenle aynen devam edeceği kabul edilmiştir. Ayrıca devirden önce işçi temsilcileriyle görüşmede bulunma zorunluluğu getirilmiştir. İşçinin kıdeminin toplam çalışması üzerinden hesaplanması gerekir. Ancak işverenler, ekonomik, teknolojik ve organizasyon nedeniyle fesih ya da iş sözleşmesinde değişiklik yoluna gidebilirler. Bkz. Marie Hautefort, **Le Droit Social en Grande-Bretagne**, LAMY S.A, Paris, 1990; 93-94; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Royaume-Uni**, Edition Francis Lefebvre, Paris, 1998, 329; Geofeüfrey W.Richards, "İşin Doğasındaki Değimler ve İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Mayıs, 1999, 19; İtalyan Medeni Kanunu'na göre, işletmeyi devralan işveren belli bir süre içerisinde iş sözleşmesini feshetmezse, sözleşmeye otomatik olarak taraf olmaktadır (m.2112). İşçi devirden önce işletmede sahip olduğu haklarını ve kıdemini devam ettirir. Devralan ve devreden devir anındaki işçi alacaklarından birlikte sorumludur. Bkz. Marc Villa, Christine Robine, **Le Droit Social en Italie**, LAMY S.A., Paris, 1992, 63; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Italie, Juridique, Fiscal, Social**, Édition Francis Lefebvre, Paris 1996, 279.

[21] İş Kanunu 6. maddede , her ne kadar "hukuki bir işleme dayalı olarak" yapılan işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde bahsetmekteyse de, madde gerekçesinde düzenlemenin gerçek kişi

bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer". Bu düzenleme uyarınca, işyerinin devriyle birlikte, devralan kişi işveren niteliğini kazanır ve bu durum devrin tamamlandığı anda gerçekleşir[22].

Devralan işveren, hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür Ancak, bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır (İş K.m.6/II). Bu yükümlülük maddenin devir tarihindeki iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçmesini öngören ilk fıkrasının bir gereğidir. Bunun sonucu olarak, işçinin yıllık ücretli izin süresinin hesabı (İş K.m.53), iş güvencesinin kapsamına girmek için öngörülen sürenin hesabı (İş K.m.18), kıdem tazminatının miktarını belirlemekte esas alınan kıdemin hesabında (1475 Sayılı İş K.m.14), işçinin işyerinde yaptığı toplam çalışma süresi dikkate alınacaktır[23]. Ancak, burada gözden kaçırılmaması gereken husus; devralan işverenin sorumluluğunun sözkonusu olabilmesi için, bir yerin işçileriyle birlikte devredilmiş

---

işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılarına geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında, "hukuki bir işleme dayalı olarak" işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar nitelikte olduğu, ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alındığı ve istisnaların gösterildiği isabetli olarak belirtilmiştir. Yine madde gerekçesinde hukuki işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesiyle kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabileceği açıklanmıştır. Kanımızca Yasada geçen "hukuki işlem" den kasıt, işyerinin devrine ilişkin kuralların devredenle devralan işveren arasında bir hukuki bağın varlığının aranması gereğinin vurgulanmak istenmesidir. Bu hukuki bağın her zaman satış sözleşmesiyle kurulması zorunlu değildir. Miras, intifa hakkı, kira, birleşme, devletleştirme, özelleştirme gibi hallerde de, hukuki bağ mevcuttur. Burada bir işyerinin ihale suretiyle veya imtiyazın kaldırılarak yeni işveren tarafından işletilmesi halinin maddenin kapsamı dışında olduğu vurgulanmak istenmiştir. Ancak bu ifadenin isabetli olduğunu söylemek güçtür. Yasa Koyucunun burada "hukuki işleme" değil, "hukuki bağ" a vurgu yapması daha uygun olurdu. Bkz. Ekmekçi, Değerlendirme 1999; Ekmekçi, İşyerinin Devri, 31, 118 vd.; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 23-24.

[22] Tunçomağ, Centel, 62;

[23] İşyerinin devrinden sonra eski ve yeni işçilerin kıdem tazminatından sorumlulukları ve işçinin kıdeminin hesabı halen yürürlülükte olan eski 1475 sayılı İş Kanununun 14/III'e göre belirlenecektir. Buna göre "işyerinin devir veya intikali veyahut herhangi bir surette bir işverenden başka bir işverene geçmesi ...halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir surette el değiştirmesi halinde işlemiş olan kıdem tazminatından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları süreyle ve devir esnasında işçinin ücret seviyesiyle sınırlıdır". Görüldüğü gibi, yeni işveren işçinin tüm kıdem süresi üzerinden, eski işverense, kendi döneminde sorumludur. Eski işveren dönemine ilişkin kıdem tazminatında eski ve yeni işveren müteselsilen sorumludur. Bu itibarla, devreden işverenin sorumluluğunu iki yılla sınırlayan İş K.m.6/III hükmü, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için sözkonusu olacaktır. Bkz. Tunçomağ, Centel, 63; Şahlanan; tebliğ metni, 75.

olmasıdır. İşçi çalıştırılmayan bir yerin İş Hukuku anlamında işyeri sayılması, dolayısıyla, teknik anlamda işyerinin devrinden sözedilmesi mümkün değildir. İşçi çalıştırılmayan bir yerin devri klasik anlamda taşınır ya da taşınmaz devrinden ibarettir. Örneğin, bir işyerinin icra veya iflas marifetiyle satılması durumunda, eğer hukuki olarak ortada hiç işçi yoksa, fiilen orada çalışan işçi önceki işveren döneminde ödenmeyen kıdem tazminatı için devralan kişiye karşı hiçbir talepte bulunamayacaktır[24]. Kaldı ki, 4857 sayılı Yasayla getirilen düzenlemede, işyerinin devrine ilişkin getirilen hükümlerin, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmayacağı açıkça belirtilmiştir (İş K.m.6/son). Bir işyerinin kapatılıp, bütün işçilerin iş sözleşmelerini feshederek devredilmesi halinde de aynı sonuca ulaşmak gerekecektir. Zira yukarıda belirttiğimiz gibi, işçi olmayan bir yerin İş Hukuku bakımından işyeri niteliği taşıması mümkün değildir.

İşyerinin bir bölümünün devri halinde, iş sözleşmelerinin devralan yeni işverenle devam edebilmesi için devredilen bölümün, devirden sonra da önceki fonksiyonunu bağımsız bir teknik amaç olarak koruması, devirden sonra da bu teknik amacı sürdürüyor olması gerekir. Bu nedenle, takip edilen teknik amacın devirden sonra da sürdürülebilmesi için gerekli olan araç ve gerecin yeni işverene devredilmesi gerekir[25]. Yine, işyeri devredildiğinde, eski işverenin Sosyal Sigortalar Kurumu'na olan borçlarından her iki işveren de müteselsilen sorumludur. Sözleşmeyle bunun aksi kararlaştırılamaz (SSK.m.82).

D. İşyerinin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nda "devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır" (m.6/V) hükmüne yerverilerek, işyerinin devrinin, gerek işçi, gerekse,

---

[24] Y9HD., 14.4.1978, E.5747, K.6400; Y9HD., 1.10.1991, E.9554, K.12803, Usta, 353; Şahlanan; tebliğ metni, 68; Ekonomi, Kısmi Devir, 340.

[25] Ekonomi, Kısmi Devir, 337 vd.

işveren açısından fesih için "geçerli neden" oluşturmayacağı kabul edilmiş, ekonomik nedenle fesih hakkı saklı olduğu belirtilerek de, salt devrin tek başına bir ekonomik neden sayılmayacağı belirtilmiştir[26]. Bu düzenlemeyle, işyeri devrinin işçi ve işveren açısından iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı bir sebep oluşturmayacağı yolundaki mevcut uygulama yasa hükmü haline gelmiştir.

İş Kanununda yapılan yeni düzenleme , AB'nin devirle ilgili yönergesine uyum sağlamakla birlikte, devreden ve devralan işveren tarafından işçilere ve temsilcilerine devirle ilgili konuda bilgi verilmesi yükümlülüğünü içermediğinden, bu noktada eksik olduğu söylenebilir[27]

Yukarıda anlatmaya çalıştığımız gibi[28], işyerinin devri halinde iş sözleşmesi yeni işverenle aynen devam eder. Devirle birlikte iş sözleşmesi sona ermediğinden,

---

[26] Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu, 102; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 164; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 83; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 24; Ancak bu hükmün, işyerinin devredildiğinde mevcut iş sözleşmelerinin devirden hemen önce eski işveren tarafından sona erdirilmemiş olması halinde uygulanabileceği, devir sözleşmesinin taraflarının, işyerinin işçileriyle birlikte devrini öngörebilecekleri gibi, eski işverenin devirden hemen önce tüm işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirerek, işyerinin işçisiz olarak devrini de kararlaştırabilecekleri, böyle bir anlaşmanın devir sözleşmesi taraflarının karşılıklı ekonomik mülahazalarıyla ilgili olduğu, işyerini devreden işverenin, işçi çıkarabilmek için, devir dışında ayrıca bir ekonomik neden göstermeye zorlanmasının, Anayasanın 48. maddesinde düzenlenen ekonomik özgürlüğün sınırlanması anlamına geldiği gerekçesiyle eleştirilmiştir Bkz. Fevzi Şahlanan, "Yeni İş Kanunun Getirdikleri (Panel), **"Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor" Semineri**, TİSK, Yorum Matbaacılık, İzmir 2003, 35; Bu görüşte olanlara göre, devreden ve devralan işverenlerin, işçileriyle veya işçisiz olarak devri konusundaki tercihleri başlı başına bir ekonomik neden oluşturur. İşyerini kapatan işveren nasıl ekonomik bir nedene dayanmak zorunda değilse, işyerinin devrinde de bundan farklı bir durumun sözkonusu olmaması gerekir. Bkz. Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 82; Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 109 vd.; Şahlanan; tebliğ metni, 75-76; Aksi yönde bkz. Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 24; Ancak öğretide, Yasada yapılan bu düzenlemenin, AB'nin 2001/23 sayılı Yönerge çerçevesinde yapıldığını (m.4/I), ve Anayasanın 48. maddesine aykırı olmadığını, 48 ve 49 madde arasında "optimal" bir denge kurulduğunu belirtilmiştir. Bu görüşü savunanlara göre, bu dengenin sağlanması için, devreden veya devralan işverenin Yasada belirtilen sebeplerle fesih hakları saklı tutulmuştur. Ayrıca, fesih hakkı bakımından işyerinin temelli kapatılmasıyla devir arasında paralellik kurulması da doğru değildir. Kapatmada işveren ekonomik faaliyetine sonvermekte, işyeri ortadan kalkmaktadır. İşyerinin ortada olmadığı bir durumda işverene fesih hakkı tanımamak anlamlı olmazdı. Buna karşılık salt kendisi ekonomik bir faaliyet olan devirde, işyeri faaliyetine, başka bir işverenle de olsa devam etmektedir. İş ilişkisinin sürekliliği de ancak işyerinin devrinde gündeme gelebilecektir. Bkz. Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 24-25; Fransız hukukunda işyerinin devrinden önce iş sözleşmelerinin feshedilmesi mümkündür. Ancak bu durumda da feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanması gerekir. Diğer bir ifadeyle devirden önce iş sözleşmesi ancak ekonomik nedenlerle feshedilebilir. Bruno Denkiewicz, Bernadette Desjardins, vd. (Sous la Direction de Jean Pélissier), **Droit De l'Emploi**, Dalloz, 1996, 388-389.

[27] Çelik, İş Hukuku, 55.

[28] Bkz. İkinci Bölüm, II, C.

işçi fesihten doğan her hangi bir hakkı talep edemez. Yine işyerinin devri ile birlikte iş sözleşmeleri otomatik olarak yeni işverenle devam ettiğinden, işçi, salt işyerinin devri nedenine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle (bildirimsiz) feshedemez[29]. Zira, işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen İş K.m.24'de yer alan fesih nedenleri arasında işyerinin devri sayılmamıştır. İşveren, işyerinin devri nedeniyle iş sözleşmesini bildirimsiz feshederse, haksız fesih yapmış olur ve bu feshin sonuçları doğar. Yine, işyerinin devrinin, işçiye haklı nedenlerle fesih hakkı tanıyan çalışma koşullarının uygulanmaması (İş K.m.24/II, f) biçiminde değerlendirilmesine de imkan yoktur[30]. Yargıtay'ında görüşü bu yöndedir[31].

Sırf işyerinin başka bir işverene devredilmiş olması taraflara iş sözleşmesini bildirimsiz olarak haklı nedenle fesih hakkı vermese de, belirsiz süreli iş sözleşmeleri yeni işveren tarafından feshi ihbarda bulunmak yoluyla sona erdirilebilir (İş K.m.17). İşyerinin devrinde iş sözleşmesinin yeni işverenle devamı ilkesi, işverenin yeni devraldığı işyerini veya işletmeyi reorganizasyona tabi tutmasına, teknolojik değişiklikler yapmasına engel değildir. Yeni işveren işyerinin kârlılığını, rekabet gücünü arttırmak amacıyla, bazı faaliyetlerin durdurulmasına ve bazı işçilerin sözleşmelerinin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenle feshine karar verebilir[32]. Bu husus İş K.m.6/V' de "devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır" hükmüyle açıkça ortaya konulmuştur. Bu bakımdan, işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri halinde yeni işveren, işyerinde yapısal değişikliklere gidebilir. Bu kapsamda, devraldığı işyerini veya bir bölümünü kendi işyerleriyle birleştirebilir. İşyerinde organizasyon değişikliğine giderek bazı işçilerin işine

---

[29] Süzek, İş Hukuku, 192; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 83.

[30] Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 9-10; Çelik, İş Hukuku, 57; Güzel, İşyerinin Devri, 288 vd..

[31] "1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi ile ilgili olarak Dairemizin öğretideki baskın görüşe uygun olarak salt işyerinin devri ya da el değiştirmesi özel bir neden sözkonusu değilse işçiye fesih hakkı vermez" Y9HD, 13.3.2002, E.2002/2591, K.2002/4048, Tankut Centel (Karar İncelemesi), Tekstil İşv., Eylül 2002, S.273, 34 vd.

[32] Süzek, İş Hukuku, 193.

sonvermek zorunda kalabilir. Ancak bu durumda yapılan fesihlerin geçerli bir nedene dayanması ve yasal zorunluluklara uyulması gerekir[33].

Her ne kadar yeni işveren işletmenin yeniden organizasyonu çerçevesinde iş sözleşmesini geçerli bir nedenle feshedebilirse de, fesihler nedeniyle ortaya çıkabilecek ağır tazminat yükünden kurtulmak amacıyla, eski işverenle anlaşarak devirden önce iş sözleşmelerinin feshini sağlayabilir. Ya da eski işveren işyerini kapatabilir ve kısa bir süre sonra yeni işveren tarafından tekrar açılabilir. Bu yolla iş sözleşmelerinin yeni işverenle devamının engellenmesi amaçlanmış olabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikle, artık bu şekilde iş sözleşmelerinin devirden önce feshinin mümkün olmadığı kanısındayız. Zira maddede açıkça "devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz" hükmüne yerverilerek bu yolun önü kapanmıştır. Aksi düşüncenin kabulü, devirle birlikte iş sözleşmelerinin devamı ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

Bir ortaklığın tüzel kişiliği aynı kalmak koşuluyla, salt hisselerinin el değiştirmesi, işveren değişikliği değildir ve böyle bir durumda işyeri devrine dayanan bir işveren değişikliği sözkonusu değildir[34].

III. TİCARET ORTAKLIKLARI İLE BU NİTELİKTE OLMAYAN İŞYERLERİNİN BİRLEŞMESİ VE TÜR DEĞİŞTİRMESİ

A. Genel Olarak

Sermayenin merkezileşmesi (konsantrasyon) olgusunun giderek gelişmesi, ekonomik yapının temel hücrelerini oluşturan ticaret ortaklıkların yapısında da önemli değişikliklere neden olmuştur. Dünya ekonomisindeki gelişmeyle beraber, özellikle dış piyasaların ya da büyük ekonomik güçlerin rekabetine dayanabilmek, ticaret ortaklıklarının büyümesini bir gereklilik haline getirmiştir. Ekonomik büyüme

---

[33] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 84.

[34] Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 110-111; Aksi yönde bkz. Y9HD, 4.3.1999, E.2843, K.4138; Karar ve eleştirisi için bkz. Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 111.

ve merkezileşmenin en önemli görünümlerinden biri de, ticaret ortaklıklarının birleşmesidir[35]. İşte saydığımız nedenler ve konunu önemi sebebiyle birleşme ve tür değiştirme kavramlarını üzerinde durulduktan sonra bunların iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

B. Birleşme

1. Birleşme Kavramı

İki veya daha fazla ortaklığın yeni bir ortaklık meydana getirmek amacıyla bir araya gelmeleri ve sonuçta kendi varlıklarını yitirmeleri Ortaklıklar Hukukunda "birleşme" (fusion) olarak adlandırılmaktadır[36]. Ticaret Kanunumuzda iki tür birleşme öngörülmüştür (TTK.m.147). Bunlar "yeni kuruluş" (combination) ve "devralma" (absorption) türü birleşmedir.

Yeni kuruluşta (fusion par combination); birden çok ticaret ortaklığı birleşerek yeni bir ticaret ortaklığı oluştururlar. Birleşen ortaklar infisah eder, fakat tasfiye olunmazlar. Malvarlıkları bir bütün halinde, yeni kurulan ortaklığa devredilir. Yeni ortaklık, anonim, limited veya paylı komandit ortaklıksa, ani-ayni yolla, diğer ortaklıklardaysa, ayni sermaye konulması yoluyla olur. Birleşme tamamlanınca, birleşen ortaklıkların tüzel kişilikleri, ticaret sicilinden terkin yolu ile ortadan kalkar. Birleşme ölçüsüne göre, payları, birleşen ortaklıkların ortaklarına verilen ortaklık yeni ortaklıktır[37].

Devralma yoluyla birleşme (fusion par absorption) usulünde iki ortaklık vardır. Birinci ortaklık, bünyesinde birleşme gerçekleşecek olandır. Sözkonusu ortaklık eskiden beri mevcuttur yani, - birinci türde olduğu gibi - birleşme için kurulmuş değildir. Bünyesinde birleşmenin gerçekleşeceği ortaklık, "devir alan ortaklık",

---

[35] Güzel, 35; E.Murat Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:25, Ankara 1993, 193.

[36] Philippe Merle, Anne Fauchon, **Droit Commercial, Sociétés Commerciales**, 7. Édition, Dalloz, Paris 2000, 817; Bernard Monassier, **Transmission d'Entreprise, Edition Francis Lefebvre**, Paris 1996, 279; Barthélémy, Coulon, Egal, 135; Hikmet Sami Türk, **Ticaret Ortaklıklarının Birleşmesi**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No: 185, Ankara 1986, 39-40; Ünal Tekinalp, "Holdinglerde Birleşme, Birleşme Benzeri (Bütünleşme) ve Diğer Yollarla Büyümenin Hukuki Yönü", **Sevk ve İdare Dergisi**, Y.13, S.115, Mart 1978,33; Güzel, İşyerinin Devri, 42.

[37] Barthélémy, Coulon, Egal, 135; Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 104; Tekinalp, Birleşme, 34.

"katılınan ortaklık", "iltihak olunan ortaklık" şeklinde adlandırılır. İkinci ortaklık ise, iltihak edecek (katılacak) ortaklıktır. İltihak edecek ortaklık, birden fazla olabilir. Devir alan ortaklık, varlığını sürdürür. İltihak edenlerse, malvarlıklarını bir bütün halinde devrederek, devralan ortaklığın bünyesine girer ve işlemler tamamlanınca tüzel kişiliklerini yitirirler. İltihak eden ortaklıklar, infisah eder, ama tasfiye olmazlar[38].

2. Birleşmenin İş Sözleşmelerine Etkisi

Birleşme sonucunda, ortakların hukuki durumunda değişiklik olmamakla birlikte, işçilerin iş güvencesi ve diğer hakları açısından önemli sonuçlar doğar. Zira, birleşme sonucunda, işveren sıfatında değişiklik meydana gelmekte ve iş sözleşmesinin yeni kurulan veya devralan ortaklıkla devamı sorunu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda, birleşme sonucu ortaklıkların iç örgütlenmelerinde yapılacak bazı düzenlemeler de, işçiler üzerinde etkilerini doğurmakta ve çalışma koşullarında değişikliklere neden olmaktadır[39].

Yukarıda anlatmaya çalıştığımız[40] gibi birleşme sonunda, birinci tip birleşmede, iki veya daha fazla ortaklık, tüzel kişiliklerini yitirmekte ve yeni bir tüzel kişilik oluşmaktadır. İkinci tip birleşmedeyse, katılan ortaklık tüzel kişiliğini yitirmekte,

---

[38] Barthélémy, Coulon, Egal, 135; Merle, Fauchon, 832-834; Poroy, Tekinalp Çamoğlu, 105; Tekinalp, Birleşme, 33; Birleşme kavramı her ne kadar tüzel kişiliği olan Ticaret ortaklıkları için kullanılsa da İsviçre ve Türk Borçlar Kanunu ticaret ortaklığı niteliğinde olmayan kişi oraklıkları için de "birleşme" kavramını kullanmaktadır (BK. m.179, 180). Borçlar Kanunu m. 180/1'e göre "Bir işletme diğer bir işletme ile aktif ve pasiflerinin karşılıklı olarak devralınması suretiyle birleşirse, her iki işletmenin alacaklıları, bir malvarlığının davranılmasından doğan haklara sahip olur, bütün alacaklarını yeni işletmeden alabilir". Bu maddeye göre tüzel kişiliği olsun ya da olmasın, birleşme ile iki işletmeden herbirinin alacaklıları devirden doğan alacaklara sahiptir. İki işletme alacak ve borçları karşılıklı devralmak suretiyle birleşmektedir. Birleşme sonunda yeni ve tek bir işletme meydana gelmektedir. Bu birleşme bir adi şirket biçiminde olabileceği gibi ticaret şirketi biçiminde de olabilir. İş Hukuku anlamında da birleşme sonunda işveren değişikliği meydana gelmekte ve yeni bir işveren ortaya çıkmaktadır. Zira birleşme sonunda birleşen işletmeler hukuksal varlıklarını yitirmekte ve yeni bir işletme meydana gelmektedir. Birleşme sonucu meydana gelen yeni işletme devralan durumundadır. Bu nedenle birleşmeye bağlanacak hükümler BK. m.179' da yeralan, bir malvarlığının ya da işletmenin devrine ilişkin olanlardır. İş sözleşmesinin birleşme sonucu ortaya çıkan yeni işverenle devam edip etmeyeceği de BK. m.179 hükümlerine göre çözüme kavuşturulacaktır. Bkz. Andreas von Tuhr, (Çev. Cevdet Edege), **Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı**, C.1,2, Olgaç Matbaası, Ankara 1983, 905; Güzel, İşyerinin Devri, 40; Engin, İşveren, 197

[39] Güzel, İşyerinin Devri, 159, 160; Engin, 194; Fransız hukukunda da aynı kurala yerverilmiş ve birleşme sonucu iş sözleşmesinin birleşilen şirketle aynı şartlarla devam edeceği kabul edilmiştir (C. Trav. L.381/1, L.388/1, L.389). Bkz. Merle, Fauchon, 843-844; Monassier, 1058.

[40] Bkz. İkinci Bölüm, III, B, 1.

katılınan ortaklık tüzel kişiliğini devam ettirmektedir. Görüldüğü gibi, her iki tip birleşmede de, işveren sıfatında bir değişiklik meydana gelmektedir.

Türk hukukunda, türleri aynı olan veya birleşme açısından aynı sayılan (TTK. m.147) ortaklıkların birleşmesinde, külli halefiyet ilkesi geçerlidir (TTK.m.151). Birleşmenin kesinleşmesiyle birlikte, ortadan kalkan ortaklık ya da ortaklıkların tüm hak ve borçları, birleşilen ya da yeni kurulan ortaklığa intikal eder. Külli halefiyet ilkesinin sonucu olarak, bir hakkın yeni ortaklığa ya da birleşilen ortaklığa intikal etmesi için tasarruf işlemine gerek bulunmamaktadır. Bu nedenle, ticari ortaklıkların birleşmesi halinde, iş sözleşmeleri kendiliğinden yeni ortaklığa geçer ve yeni ortaklık işveren sıfatını kazanır[41]. Birleşmenin türü, bu ilkenin uygulanması açısından önemli değildir. Dağılan ortaklık veya ortaklıkların işveren sıfatıyla taraf bulundukları iş sözleşmeleri, kural olarak birleşmeden sonra da devam eder. İş sözleşmesinden doğan haklar ve borçlar, küllî halefiyet yoluyla yeni işveren haline gelen devralan veya yeni kurulan ortaklığa geçer[42]. Bu geçiş, kendiliğinden ve otomatik olarak gerçekleşir. Bunun sonucu olarak, devralan veya yeni kurulan ortaklık, birleşme nedenine dayanarak iş sözleşmelerini feshedemez. İşçiler açısından da birleşme tek başına sözleşmenin feshi için haklı neden oluşturmaz[43]. Ancak, tüzel kişiliğin birleşme veya katılma nedeniyle sona ermesi halinde, birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz (İş K.m.6/IV). Birleşme veya katılmayla tüzel kişilik sona erdiği için, böyle bir hükmün fazlaca bir anlamı olmadığı görülmektedir[44].

İş sözleşmeleri, birleşme sonucunda ortaya çıkan yeni ortaklıkla devam eder. Ancak, işveren, işletmenin yeniden düzenlenmesi çerçevesinde bazı işçilerin

---

[41] Berin Ergin, "İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları", **Yargıtay Dergisi**, C.17, S.1-2, Ocak-Nisan 1991, 105; Mustafa Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 1999, 172; Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu, 101; Engin, İşveren, 131; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 83; Y9HD., 8.12.1994, E.1994/9457, K.1994/11059, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2.

[42] Barthélémy, Coulon, Egal, 295; Türk, Birleşme, 210; Güzel, İşyerinin Devri, 163; Engin, İşveren Kavramı, 129.

[43] Güzel, İşyerinin Devri, 163; Türk, Birleşme, 212; Engin, 194-195.

[44] Fevzi Şahlanan, "Yeni İş Kanunun Genel Hükümleri", **Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, 33; Şahlanan; tebliğ metni, 75.

sözleşmelerini feshedebilir[45]. Birleşme sonunda daha çok üst düzey yönetici personel ve özel bir güvene dayanan görevlerde gerekli değişiklikleri yapmak, aynı görevde iki işçinin çalışmasını önlemek gibi amaçlarla, yeniden düzenleme ve örgütlenmeler dolayısıyla ve işletme gerekleriyle yeni işveren, yasal bildirim önellerine uyarak sözleşmeyi feshedebilir (İş K.m.17,18). İşçiler de, daha önceki statülerine uygun iş verilmemesi ve çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle, haklı nedenle iş sözleşmelerini feshedebilir (İş K.m.24/II-f)[46].

Birleşmenin sonunda işverenin değişmesinin Toplu İş Hukuku bakımından da birtakım sonuçları vardır. Birleşme sonucunda birleşen ya da katılan ortaklıkça imzalanmış toplu iş sözleşmeleri sona ermez (TİSGLK.m.8). Toplu iş sözleşmeleri hükümleri, küllî halef ve yeni işveren konumundaki devralan veya yeni kurulan ortaklığı bağlar[47]. Birleştirilen işyerlerinden birinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi var ve diğerinde yoksa, bu durumda birleşmenin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği ve mevcut toplu iş sözleşmesinin birleşmiş yeni işyerlerinin tümünü kapsayacağını söylemek mümkünse de[48], birleşen her iki işyerinde de ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi bulunması halinde aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Zira bu durum, işyerindeki çalışma düzeniyle bağdaşmayacağı gibi,"bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" hükmünü içeren Ay. m.53/IV ve TİSGLK m.3/son hükümleriyle de bağdaşmaz[49].

---

[45] Türk, Birleşme, 212.

[46] Birleşme halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun işveren değişikliğine ilişkin hükümleri, birleşmenin niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanır. Örneğin, işyerini bildirme yükümü yeni işveren sıfatıyla devralan veya yeni kurulan ortaklıkça yerine getirilir (İş K.m.3, SSK.m.8/IV). İşçilerin yıllık izin ücretleri bu ortaklıkça ödenir (İş K.m.54). İşçilerin işlemiş kıdem tazminatlarından ve dağıtılan ortaklık veya ortaklıkların sosyal sigorta prim borçlarından yeni ortaklık sorumludur (1475 sayılı eski İş K.md14/III, SSK.82).

[47] Kenan Tunçomağ, "Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Doğurduğu Sonuçlar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1984 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, 28; Nizamettin Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara 2000, 77; Türk, Birleşme, 213; Güzel, İşyerinin Devri, 410; Reisoğlu, Şerh, 131; Tunçomağ, Esaslar, 454.

[48] Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992, 196; Adnan Tuğ, **Toplu İş Sözleşmesi**, Minpa Matbaacılık Tic. Ltd. Şti, Ankara 1996, 219; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 84; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, Toplu İlişkiler, D.E.Ü. Matbaası, İzmir 2001, 474; Tunçomağ, İş Hukuku II, 348, Yazar sözleşmenin devamını "külli halefiyet ilkesi" ne dayandırmaktadır. Bkz. Aynı yer.

[49] Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 196; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 84; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 474; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, 219.

C. Tür (Nevi) Değiştirme

1. Tür (Nevi) Değiştirme Kavramı

Bir ticaret ortaklığının bir türden diğer bir türe, tasfiye edilmeksizin ekonomik ayniyetini ve devamlılığını koruyarak dönüşmesine tür (nevi) değiştirme denir[50]. Tanımdan da anlaşılacağı gibi Ticaret Hukuku anlamında tür değiştirmeden sözedebilmek için, eski türün tasfiye edilmemesi, malvarlığını bütünlüğünün korunması, ekonomik ayniyet ve devamlılığın sürdürülmesi şarttır[51].

Ticaret Kanunu m.152'de biçim değiştirici tür değiştirme genel hüküm olarak düzenlenmiştir[52]. Maddeye göre "Bir ticaret şirketinin diğer bir ticaret şirketi nevi'ne çevrilmesi Kanunda aksine hüküm olmadıkça yeni nev'e ait kuruluş merasimine tâbîdir; böylece yeni nev'e çevrilen şirket eskisinin devamıdır"[53]. Maddede

---

[50] Maurice Cozian, Alain Viandier, **Droit Des Sociétés**, 11. Édition, Litec, Paris 1999, 199; Merle, Fauchon,122-123; Michel Germain, **Traité De Droit Commercial**, Tome 1, Volume 2, 18. Édition, L.G.D.J, Paris 2002, 647; Yves Guyon, **Droit Des Affaires**, Tome 1, Droit Commercial Général et Sociétés, 8. Édition, Economica, Paris 1994, 582; Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 116; Kılıçoğlu, 141;Y11HD., 7.12.1985, E.1984/4073, K.1984/6110, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2.

[51] Merle, Fauchon,122; Ticaret Hukuku öğretisinde tür değiştirme "devredici tür değiştirme" ve "biçim değiştirici tür değiştirme" şeklinde ikili bir ayrım yapılarak incelenmektedir. Devredici tür değiştirmede, eski tip ortaklık tasfiye edilmeksizin, bütün malvarlığı ile yeni kurulan yeni tip ortaklığa külli halefiyet yoluyla devredilir. Devir işlemi tamamlanınca eski tipin feshi tescil edilir ve unvanı ticaret sicilinden silinir. Burada eski ve yeni olmak üzere iki tüzel kişilik vardır. Fakat eskisi tasfiye edilmemekte, tüzel kişiliği tür değiştirme süreci tamamlanıncaya kadar devam etmektedir. Tasfiye yapılmaksızın eskisinin malvarlığı yeni türe devredilmektedir. Biçim değiştirici tür değiştirmedeyse, eski tür bazı işlemler sonucunda yeni tür haline gelmektedir. Ortada tek tüzel kişilik vardır, sadece biçimi değişmiştir. Aynı tüzel kişilik yeni türe dönüşmektedir. Ortada tek tüzel kişilik olduğu için malvarlığının devredilmesi sözkonusu değildir. Tür değişirken malvarlığı da kendiliğinden yeni türün malvarlığı haline gelmektedir. Eski tür tasfiye edilmediği gibi fesih de edilmez. Burada halefiyet de sözkonusu değildir. Bkz. Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 117; Tür Değiştirme hakkında geniş bilgi için bkz. Hayri Domaniç, "Ticaret Şirketlerinde Nev'i Değiştirme Kabiliyeti ve Şekil Şartları", **Batider**, C.VI, S.7, Temmuz 1971, 463 vd.

[52] TTK.m.268'de de biçim değiştirici tür değiştirme sistemi kabul edilmiş, ortakların sorumluluklarına ilişkin özel hüküm getirilmiştir. Bkz. Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 118.

[53] Genel hükme iki istisna getirilmiştir. Bunlardan birincisi, TTK.m.553'tür. Maddede Anonim ortaklığın Limited ortaklığa çevrilmesinde devredici tür değiştirmenin bir türü olan yeni kuruluşlu tür değiştirme kabul edilmiştir. TTK.m.553'te Bir anonim şirket tasfiye edilmeksizin Limited ortaklığa çevrilmesi halinde, anonim ortaklığın infisah edeceği (TTK.m.554/I), sürecin sonunda da ticaret sicilinden silineceği belirtilmiştir (TTK.m.555/son). Ayrıca "limited şirketin ticaret siciline kaydedilmesi ile infisah eden anonim şirketin malları; kendiliğinden limited şirkete intikal eder" denilerek değiştirme süreci sonunda yeni bir hak süjesinin ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Bkz. Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 118; Kılıçoğlu, 141; Ayşe Sümer, "Kollektif Ortaklıktan Anonim Ortaklığı Nev'i Değiştirme Halinde Oluşan Payların Devri Bakımından T.K. 404 M. nin Uygulama Alanı", **Argumentum**, Y.3, S.29, Aralık 1992, 483-484.

değişilecek ortaklık tipi bakımından bir sınırlamaya gidilmemiştir. Her türden her türe geçebilmek mümkündür, yeter ki geçilecek ortaklık türü Yasada bulunsun[54],[55].

Biçim değiştirici tür değiştirmede, suje tekliği ve tip seçebilme ilkeleri benimsenmiştir. Suje tekliğinden kasıt, yeni türe çevrilen ortaklığın eskisinin devamı olmasıdır. Eski tip bazı işlemler sonucunda yeni neve değişmektedir. Hukuki suje tek olduğundan eski ortaklığın malvarlığı, dönüşüm sonucunda yeni ortaklığın malvarlığı haline gelmektedir. Eski ortaklığın feshi ve yerine yenisinin kurulması sözkonusu olmadığından, külli halefiyet yoktur[56].

Devredici tür değiştirmede hukuki özdeşliğe yerverilmemekte, ancak ekonomik özdeşlik ve devamlılık tanınmaktadır. Zira limited ortaklığa dönüştürülen anonim ortaklığın tasfiyesine gidilmemekte, malvarlığı ve ticari işletmesi külli halefiyet ilkesi gereğince limited ortaklığa geçmektedir[57].

2. Tür (Nevi) Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi

Tür değiştirmenin iş sözleşmesine etkisi konusu da, sözleşmenin devamı, dolayısıyla, iş güvencesi bakımından önemlidir. Yukarıda belirttiğimiz gibi[58], öğretide iki çeşit tür değiştirme sistemi öngörülmüştür. Bunlar "biçim değiştirici tür değiştirme" (TTK.m.152) ve "devredici tür değiştirme" dir (TTK.m.553).

---

[54] "TTK. nun 152. maddesinde yazılı ilkeler dairesinde, şahıs şirketlerinin sermaye şirketine nev'i değiştirme suretiyle dönüşebileceğinin kabulü mümkün ve zorunlu olduğundan, yasal dönüşüm ve kuruluş koşullarının bulunup bulunmadığı incelenerek, sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, komandit şirketin tasfiye edilmeksizin anonim şirkete dönüşmesini yasanın öngörmediğinden bahisle istemin reddine karar verilmesi doğru bulunmamış ve davacının temyiz itirazları bu bakımdan yerinde görülmediğinden hükmün bozulması icabetmiştir". Bkz. Y11HD., 7.12.1985, E.1984/4073, K.1984/6110, TÜBA/ MEVZUATBANK-PRO-2.

[55] Ticaret ortaklığına ait olmayan gerçek ya da tüzel kişiye ait bir işletmenin kolektif ya da komandit ortaklığa dönüşmesi BK.m.180/II' de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "Evvelce hakiki ya da hükmi tek bir şahsa ait olup da komandit veya kolektif şirket haline konulan bir işletmenin borçları hakkında da aynı hükümler uygulanır". Bu madde uyarınca, işletmenin tür değiştirmesi halinde iki işletmenin birleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır. Burada da tür değiştirme sonucu meydana gelen şirket kişi işletmesinin borçlarından sorumludur. İşletmenin eski maliki de iki sene müddetle şahsi mal varlığı ile bu borçlardan sorumlu olmaya devam edecektir (BK.m.180/I). Burada İş Hukuku açısından bizi ilgilendiren husus, işletmenin tür değiştirmesi sonucu işveren sıfatında bir değişiklik olup olamadığıdır. Zira tür değiştirme halinde ortaya çıkan kolektif ya da komandit ortaklık, tüzel kişi olarak işverenlik sıfatını kazanmakta, işletme sahibinin ise işverenlik sıfatı sona ermektedir. İşletme ise faaliyetlerine devam etmektedir.

[56] A.Sümer, 483-484.

[57] Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 126; Güzel, İşyerinin Devri, 50.

[58] Bkz. İkinci Bölüm, C, 1.

Biçim değiştirici tür değiştirme sisteminde tüzel kişilik sona ermemekte, sadece ortaklığın hukuki kalıbı değişmektedir. Bu sistemde, sadece ortaklık sözleşmesinde bir değişiklik olmaktadır. Tür değiştiren ortaklık, ekonomik ya da teknik anlamdaki faaliyetini sürdürdüğünden ekonomik özdeşlik ve devamlılığını korumaktadır. Tür değiştiren ortaklığın tüzel kişiliği sona erip yeni bir tüzel kişilik, dolayısıyla, yeni bir hak süjesi ortaya çıkmadığından, halefiyet de yoktur. Bu anlamda, tür değiştiren ortaklığın ekonomik özdeşliğinin yanında hukuki özdeşliği ve devamlılığı da sözkonusudur[59]. Bunun sonucu olarak da, İş Hukuku anlamında işveren değişikliği yoktur[60]. Bu nedenle, tür değiştiren ortaklıkla yapılmış olan tüm iş sözleşmeleri de, değişikliğe uğramadan varlığını devam ettirmektedir[61]. İşçi açısından da bu sisteme göre yapılan tür değiştirme, iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep teşkil etmez. İş sözleşmesi varlığını koruduğu için çalışma şartlarında da bir değişiklik yapılması sözkonusu olmayacaktır[62].

Devredici tür değiştirme sistemindeyse, türü değiştirilmek istenen ortaklık feshedilip, tasfiyeye tabi tutulmaksızın, dönüştürülmek istenen yeni tipe ilişkin kuruluş işlemlerinin yapılması sözkonusudur. Ancak, yapılan fesih ve tasfiye sonunda türü değiştirilen ortaklığın malvarlığının yeni türdeki ortaklığa devredilmesi gerekmektedir. Bu sistemde hukuki özdeşlik ve devamlılık yoktur ancak malvarlığının devri gerektiği için ekonomik özdeşlik ve sürekliliğin varlığından sözedilebilir[63].

Burada İş Hukuku bakımından bir işveren değişikliği sözkonusudur. Devredici tür değiştirme sisteminde külli halefiyet ilkesi geçerlidir. Buna göre, anonim ortaklığının feshi ve malvarlığının yeni kurulan limited ortaklık tarafından

---

[59] Ünal Tekinalp, "Ticaret Ortaklıklarında Nev'i Değiştirme" **Halil Arslanlı'nın Anısına Armağan**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1978, 592; Güzel, İşyerinin Devri, 167, Engin, İşveren, 196.

[60] Ergin, İşverenin Değişmesi, 105; Kılıçoğlu, 141; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 83; "Kollektif şirketin unvanındaki değişiklik, işveren niteliğini ve işçilere karşı sorumluluğunu etkilemez. Bu yönden, unvandaki değişiklikten önce işyerinde geçmiş hizmetler, unvan değişikliğinden sonraya ait hizmetle birleşerek kıdem tazminatının belirlenmesinde gözönünde tutulur (Özet)". Bkz. Y9HD., 28.11.1977, E.15301, K.16596- Çenberci, 473.

[61] Güzel, İşyerinin Devri, 169, Engin, 196.

[62] Fransız hukukunda, tür değiştirme sonucunda tüzel kişilik devam ettiğinden iş sözleşmeleri (L.122-12 al.2) ve toplu iş sözleşmelerinin de aynen devam ettiği kabul edilmektedir.Bkz. Cozian, Viandier, 200-201.

[63] Güzel, İşyerinin Devri, 171.

devralınması sözkonusudur. Bunun sonucu olarak da, yeni hak süjesi limited ortaklık, yerine geçtiği anonim ortaklığın taraf olduğu tüm sözleşmelere olduğu gibi, iş sözleşmelerine de taraf olacaktır[64]. İş sözleşmelerinin devamı, kendiliğinden, otomatik bir biçimde gerçekleşmekte ve tür değiştirme sonunda ortaya çıkan yeni işverene karşı da hüküm doğurmaktadır. Artık burada işçinin özel bir onayına gerek yoktur[65]. Tüzel kişiliğin türünün değişmesiyle sona ermesi halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacaktır (İş K.m.6/IV)[66].

IV. İŞVERENİN ÖLÜMÜ

İşverenin ölümü halinde, Miras Hukuku'nun ana ilkesi olan külli halefiyet ilkesi gereğince, malvarlığı bir bütün olarak mirasçılara intikal eder[67]. BK.m.347'de ölenin işçi ya da işveren olmasına göre farklı hükümler getirilmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi, işçinin ölümüyle sona erer (BK.m.347/I). Bu işgörme ediminin şahsi nitelikte oluşunun bir sonucudur[68]. İş sözleşmesi işçinin kişiliği (Intuitus personae)

---

[64] Güzel, İşyerinin Devri, 173.

[65] Güzel, İşyerinin Devri, 173.

[66] Ticaret ortaklığı niteliğinde olmayan işletmelerin tür değiştirmesinde de bir işveren değişikliği meydana gelmektedir. Tür değiştirme sonunda ortaya çıkan kollektif ya da komandit ortaklık tüzel kişi olarak işveren sıfatını kazanmakta ve işletme sahibinin işverenlik sıfatı ortadan kalkmaktadır[66]. İş sözleşmesinin yeni işverenle devamı sorunu, BK.m.180/II, dolayısıyla işyerinin devrine ilişkin BK.m.179 hükmüne göre çözüme kavuşturulacaktır.

[67] Medeni Kanun'un 539'uncu maddesine göre, "Miras açılınca, mirasçılar onun tamamına sahip olurlar. Kanunda açıkça yazılı haller müstesna olmak üzere, müteveffanın alacakları ve bilcümle hakları ve zilyet bulunduğu malları, mirasçılarına intikal eder ve bu mirasçılar müteveffanın borçlarından şahsen mesul olurlar". Bu maddeden çıkan sonuca göre, işverenin ölümü halinde, malvarlığına dahil işletme ve/veya işyerleri ölümle birlikte yasal ya da mansup mirasçılara bir bütün olarak intikal eder. Mirasçılar muris işverene ait işyerinin mülkiyetini yasa gereği kazanacakları gibi, alacaklar da kendiliğinden ve yasa gereği onlara geçer. Bunun için alacağın temliki işlemine gerek yoktur (BK.m.163/I,164). Ayrıca, muris işverene ait hukuki ilişkiler de tüm olarak mirasçılara geçer. Bkz. Hüseyin Hatemi, **Miras Hukuku**, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2004, 12; Ömer Ekmekçi, "İşçilik Haklarının Mirasçılara İntikali", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), 64 vd.; Güzel, İşyerinin Devri, 151; Hüseyin Hatemi, **Miras Hukuku**, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2004, 12

[68] Bu husus, BK.m.347/I de de "Hizmet akdi işçinin ölümüyle hitam bulur" anlatımıyla açıkça belirtilmiştir. İş sözleşmesinin sona ermesi için mirasçıların ya da işverenin ayrıca fesih bildiriminde bulunmalarına gerek yoktur. Bkz. Çelik, İş Hukuku, 162; Turan, 118; İşçinin ölümüyle, mevzuattan ve sözleşmeden doğan tüm hakları yasal mirasçılarına intikal eder. Ancak, işçinin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle yüklendiği borçların mirasçılarına geçmesi ve mirasçıların iş sözleşmesi ile bağlı tutulmaları sözkonusu olamaz. Bkz. Ekonomi, İş Hukuku, 163; Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, 238; Işıklı, 79; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 199; Kamil Turan, **Ferdi İş Hukuku**, Kamu-İş, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993, 118; Tunçomağ, Esaslar, 196; "Hilâfı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi, taahhüt ettiği

ön planda tutularak bağıtlanmaktadır. İşçi işini şahsen görmek zorundadır. İşçinin ölümüyle iş sözleşmesinin gerçek kişisi olan ve işgörme borcunu şahsen görmek zorunda olan taraf artık mevcut olmadığından, sözleşme kendiliğinden sona erer[69].

İşverenin ölümü halindeyse, iş sözleşmesindeki konumunun farklılığı nedeniyle işçinin ölümünden farklı sonuçlara bağlanmıştır. İşverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez ve sözleşmeden doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılarıyla devam eder[70]. Mirasçılar veya işçiler, iş sözleşmesini devam ettirmek istemiyorsa, sözleşmeyle kararlaştırılan veya yasada gösterilen koşullara uygun olarak sona erdirebilirler[71].

İş Kanunu'nda işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin bir düzenlemeye yerverilmiş değildir[72]. Konuyu düzenleyen Borçlar Kanunu'ndaysa işveren öldüğü takdirde "akit başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur" (BK.m.347/II) kuralına yerverilmiştir. Bu hükmün karşıt anlamından, iş sözleşmesi, işverenin "şahsı nazara alınarak" yapılmamışsa, işverenin ölümü halinde sona ermeyeceği sonucu çıkmaktadır.

Şu halde, iş sözleşmesi işverenin şahsı dikkate alınarak yapılmışsa, işverenin ölümüyle birlikte sona ermiş olacaktır. Sözleşme, belirli süreli bir iş sözleşmesi olmuş olsa dahi, bu durumda sona erecektir. Sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle zarara uğrayan işçi, hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir (BK.m.347/III). Burada sözkonusu olan tazminat, haksız fesih durumunda ödenmesi

---

şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez" (BK.m.320/I); Seliçi, 81; Reşat Ataberk, **İş Akdinin Feshi**, Arkadaş Basımevi, İstanbul 1938, 31; Elbir, İş Hukuku, 90; Ekonomi, İş Hukuku, 163; Çelik, İş Hukuku, 163; Tunçomağ, Centel, 183-184; Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 105; İzveren, Akı, 284; Muammer Vassaf Tolga, **İş Hukuku**, Raşit Bütün Matbaası, İstanbul 1943, 160; İzveren, 175-176; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, Ferdi İş İlişkileri I, 2. Baskı, Şafak Matbaacılık Ltd. Şti, İzmir 1994, 238; Işıklı, 79; Güzel, İşyerinin devri, 152.

[69] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 82; Atabek, 31-32; Seliçi, 81; Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, 238; Işıklı, 79.

[70] Ekonomi,İş Hukuku, 164; Çelik, İş Hukuku, 162; Tunçomağ, Esaslar, 196; İzveren, 176; Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, 238; Tolga, 160; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 198; Turan, Ferdi İş Hukuku, 119; Demircioğlu,Centel, 168; Tekil, 145; İzveren, Akı, 284; Fransız hukukunda da işverenin ölümü halinde, eğer işveren faaliyetine devam ediyorsa, iş sözleşmeleri mirasçılarla devam eder (C. Trav. L.122-12 al 2). Bkz. Monassier, 1056.

[71] Çelik, İş Hukuku, 162-163; İzveren, 158; Tolga, 160; Turan, Ferdi İş Hukuku, 119; Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, 238,dn.5; Güzel, İşyerinin Devri, 155; İzveren, Akı, 284.

[72] Bas. İş K.m.18' de Gazetecinin ölümü halinde geride kalanlara ödenecek ölüm tazminatına ilişkin düzenlemeye yerverilmiştir. Geniş Bilgi İçin Bkz. A. Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**, Evrim Basım, Yayım, Dağıtım, İstanbul 1989, 75-76.

gereken tazminat olmayıp, işverenin ölümü nedeniyle sözleşmenin yasa hükmü gereği sona ermesi dolayısıyla ödenmesi gereken bir tazminattır[73].

İşverenin ölümü halinde işçi de mirasçıların emrinde işgörme edimini yerine getirmeye devam etmek zorundadır. İşçi işgörme edimini yerine getirmek istemiyorsa, ya sözleşmeyi yasada öngörülen şartlara uygun olarak sona erdirecek, ya da sözleşmenin işverenin kişiliği nazara alınarak yapıldığını ve bu nedenle sözleşmenin ölümle kendiliğinden sona erdiğini iddia ve ispat edecektir (BK.m.347/II; MK.m.6). Bu durumda işçi, sözleşmeden doğan haklara sahip olduğu gibi, borçlarını da ifa etmek zorundadır[74].

Tüzel kişi işverenlerde, infisah, gerçek kişi işverenin ölmesiyle aynı hukuki sonuçları doğurur. Tüzel kişiliğin infisahı durumunda iş sözleşmesi işçi ile tasfiye kurulu arasında devam eder. Ancak, tüzel kişiliğin kişiliği tasfiye sırasında tasfiye amacıyla sınırlı olarak devam edeceğinden, iş sözleşmesi de varlığını sürdürür[75].

---

[73] Güzel, İşyerinin Devri, 157; İzveren, Akı, 284; İzveren' e göre burada öngörülen tazminat, maddi anlamda bir zarar telafisi değil, bir tür manevi kaybın değerine karşılık gelen manevi tazminat gibidir. Bkz. İzveren, 176 dn.632; Sözleşmenin işverenin şahsı dikkate alınarak yapıldığını işverenin mirasçılarının ispat etmesi gerekmektedir. Bu yapılmadığı/yapılamadığı sürece mirasçılar iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Bkz. Tunçomağ, Centel, 184; Güzel, İşyerinin Devri, 154; İzveren, 176; İzveren, Akı, 284; Tazminatın ödenmesi gerekip gerekmediğini ve miktarını yargıç belirler. Bu tazminatın üst sınırı, müspet zarar (yani işçinin en yakın kararlaştırılmış veya yasal süre için feshi ihbar halinde elde edeceği ücret) dir. Ancak bu miktar, geri kalan süre için işçinin alacak olacağı ücret miktarını aşamaz. Bkz. Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku**, C.II, Özel Borç İlişkileri, Üçüncü Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1977, 948; Tunçomağ, Esaslar, 196; Çelik, İş Hukuku, 163; Tunçomağ, Centel, 184; Atabek, 31; Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara 1987, 9; Saymen, 538; Güzel, İşyerinin Devri, 158; Tekil, 145.

[74] Güzel, İşyerinin Devri, 155; İşverenin ölümünün sözleşmeyi sona erdirdiği kabul edilen durumlarda, iş sözleşmesi ölüm tarihinde ortadan kalkar. Ölüm olayıyla sözleşmenin sona ermesi yasa gereğidir. Tarafların ayrıca bir işlem yapması gerekli değildir. Zira, ölüm olayıyla iş sözleşmesi sona erer. Bkz. Narmanlıoğlu, İş Hukuku I, 239; Burada Yasa, sözleşmenin bu nedenle sona ermesi nedeniyle işçinin zarara uğraması halinde, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebileceğini öngörmüştür (BK.m.347/III). Tüzel kişinin feshi halinde iş sözleşmesi, işçi ile tasfiye kurulu arasında devam eder.

[75] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 455.

V. ÖZELLEŞTİRME

A. Genel Olarak

Cumhuriyet döneminde, özellikle 1930'lardan sonra, Türk ekonomisinde KİT'lerin önemli bir yeri olmuştur[76]. Bu yıllardan itibaren de ülke gündemine özelleştirme (privatization) kavramı girmiştir[77]. Özelleştirme, 1980 yılından sonra yoğun bir şekilde ülke gündeminde yeralmış[78] ve 24.11.1994 tarihinde 4046 sayılı "Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik yapılmasına Dair Kanun" [79] yürürlüğe girmiştir.

---

[76] Metin Kutal. "KİT Personel Rejiminin Hukuki Esasları ve Sorunları" **Prof.Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan**, C.II, İstanbul 2001, 1237; Veysel Atasoy, **Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu,** Nurol Matbaacılık San. ve TİC.AŞ., Ankara 1993, 55 vd.; Erdoğan Alkin, "Özelleştirme", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, 7; Sadi Uzunoğlu, "KİT'lerin Sorunları ve Özelleştirme", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, 47.

[77] KİT'lerin kurulduğu yıllarda başlangıçta Japonya ve İngiltere modelinde olduğu gibi KİT'lerin ekonomik, kârlı ve verimli hale getirildikten sonra özel sektöre devredilmesi ve buradan elde edilecek kaynaklarla yeni yatırımlara gidilmesi planlanmıştı. Bkz. M.Faysal Gökalp, "Türkiye'de Özelleştirme Uygulamalarının Değerlendirilmesi" **DEÜİİBFD**, C.9, S.1,Y.1994, 363-364; Alkin, 8; Ancak, başlangıçta sanayiye öncülük etmek ve özel girişimcilerin rağbet etmedikleri alanlardaki açığı gidermek amacıyla kurulan bu kuruluşlar, amaçlarını büyük ölçüde gerçekleştirmelerinin yanında, uzun bir süre kârlılık ve verimlilik ilkelerini de sağlamışlardır. 1945 yılı sonuna kadar devam eden devletçi ekonomik politika, II. Dünya savaşından sonra yerini, dünyadaki gelişmelere uygun olarak, "karma ekonomi" anlayışına bırakmıştır. Bkz. Atasoy, 63; Salahattin Özmen, **Türkiye'de ve Dünya da Kit'lerin Özelleştirilmesi**, Met-er Matbaası, İstanbul 1947, 47.

[78] Türkiye'de özelleştirmenin tarihi seyri hakkında geniş bilgi için bak; M.Emin Zararsız, **4046 Sayılı Özelleştirme Kanununun İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi**, DPT Yayını, Ankara 1999, 1 vd.; Atasoy, 55 vd.; Özmen, 47 vd.; Can Tuncay, "Özelleştirme ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları", **Çimento İşv. D.**, C.5, S.5, Eylül 1991, 3 vd.; Devrim Ulucan, "Özelleştirmenin Hukuki Çerçevesi ve Özelleştirilen Kuruluşlarda Çalışanların Hukuki Durumları", **İHD**, C.III, S.4, Ekim-Aralık 1993, 498 vd.; Ali Güzel, "Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu ve Çalışanlar Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar", **Dünya da ve Türkiye'de Özelleştirme**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını, Ankara 1994, 159 vd.; Arzu İmren, "Türkiye'de "Özelleştirme" de Nereden Nereye", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, 16 vd.; İsmail Bozkurt, "Özelleştirme Çalışmaları", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, 65; TOBB, **Özelleştirme Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara 1993, 9; Devrim Ulucan, "Türkiye'de Özelleştirmenin Hukuki Çerçevesi", **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri**, Kamu-İş, Ankara 1998, 1 vd.; Coşkun Can Aktan, "Özelleştirme ve Türkiye Deneyimi", **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri**, KAMU-İŞ, Ankara 1998, 23 vd.

[79] RG.27.11.1994, No:22124.

B. Özelleştirmenin Tanımı

Özelleştirme kavramını dar ve geniş anlamda tanımlamak mümkündür. Dar anlamda özelleştirme, kamu İktisadi teşebbüslerinin mülkiyet ve yönetiminin özel kesime devredilmesi anlamına gelir. Geniş anlamda özelleştirme ise, milli ekonomi içerisinde kamu ekonomisinin görev ve fonksiyonlarını daraltacak her türlü uygulamayı içerir[80].

Bu tanımlamalardan özelleştirmenin, devletin ekonomik yapısının yeniden yapılanması amacıyla iktisadi alandaki faaliyetlerinin özel sektöre devretmesi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, KİT'lerin satışı, yasal, idari ve mali özerklik, sübvansiyon, ihale yöntemi, imtiyaz yöntemi, yönetimin devri, kiralama, yap-işlet-devret gibi yöntemler, devletin milli ekonomideki payının azaltılmasına yönelik yöntemler olarak görülebilir[81].

C. Özelleştirmenin Çalışanlara Etkisi

Ülkemizde KİT'lerin hantal ve aşırı istihdam yapıları, özelleştirmenin sosyal etkilerini arttırmaktadır. Bu nedenle özelleştirme uygulamasına gitmeden önce sosyal etkileri azaltacak önlemlerin alınması gerekmektedir[82]. KİT'lerde işçiler, memurlar

---

[80] Nicolas Thirion, **Les Privations d'Entreprises Publiques Dans une Économie Sociale de Marché: Aspects Juridiques**, L.G.D.J, Paris 2002, 42 vd.; **Pierre Delvolvé, Droit Public de L'Économie**, Dalloz, Paris 1998, 748; Jean-Philippe Colson, **Droit Public de Économie**, L.G.D.J, 2. Édition, Paris 1997, 128-129; Jean-Marie Auby, Jean-Bernard Auby, **Institutions Administratives**, 7. Édition, Dalloz, Paris 1996, 536; Cozian, Viandier, 616; Coşkun C. Aktan, **KİT Yeniden Yapılanma ve Özelleştirme Stratejisi**, TİSK Yayınları, İstanbul 1994, 7, Coşkun C. Aktan, **Türkiye'de Özelleştirme uygulamaları**, TÜSİAD, İstanbul 1992, 9-11, Tuncay, Özelleştirme, 3; Güzel, Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu, 175; Zararsız, 1; Atasoy, 182; Özmen, 7; Uzunoğlu, 50; TOBB, Özelleştirme Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 9; Argun Bozkurt, "Özelleştirme ve İş Hukuku", **İş ve Hukuk D.** Y.30, S.250, Aralık 1995-Ocak 1996, 8; Turgut Tan, "KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Sorunlar", **AİD**, C.25, S.1, Mart 1992, 27; Bülent Serim, **Anayasa ve Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Özelleştirme** , İzgi Yayınları, Ankara 1996, 26-27; Yusuf Alper, **Özelleştirme**, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, 1993, 9 vd.

[81] Nicole Maggi-Germain, **Négociation Collective et Transformations de l'Entreprise Publique À Statut**, L.G.D.J., Paris 1996, 265-266; Özelleştirme yöntemleri hakkında geniş bilgi için bkz, Atasoy, 187 vd.; Güneri Akalın, **Türkiye'de Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz**, TİSK Y.no:215, TŞOF PLAKA Matbaa, Ankara 2002, 127 vd.; Tuncay, Özelleştirme, 5 vd.; Rauf Kavukçu, "Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Özelleştirilmeleri ve Firma Değerlerinin Belirlenmesinde Yöntem Seçimi", **İÜSBFD**, No:9, Ekim,1994, 46 vd.; Serim, 31 vd.; Alper, 19 vd.

[82] M.Emin Ruhi, **1982 Anayasası Çerçevesinde Sosyal Devlet ve Özelleştirme**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2003, 138; Bu amaçla özelleştirilen kuruluşlarda, alıcıyla yapılan sözleşmelerde birtakım istihdam garantileri getirilmektedir. Örneğin, Sivas Demir Çelik İşletmeleri AŞ'nin hisse satış sözleşmesinin 10. maddesinde "ALICI, bu satış sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren en

ve sözleşmeli personel olmak üzere üç tür istihdam sözkonusudur[83]. Memurların iş güvencesi bakımından herhangi bir sorunları bulunmamaktadır. 657 sayılı Kanunda belirtilen haller dışında herhangi bir nedenle işlerine sonverilemez (ÖY. m.22).

Özelleştirme kapsamına alınan işyerlerinde çalışan işçilerin durumlarına gelince; öncelikle şunu belirtelim ki, bu işçilerin iş sözleşmelerinin özelleştirme uygulamaları nedeniyle sona ermesi durumunda, ihbar kıdem tazminatı hakları doğmaktadır. Bunların yanında iş kaybı tazminatına da hak kazanırlar. Özelleştirme sonrasında çalışmaya devam etmeleri durumundaysa, uygulanan özelleştirme yöntemine göre değişik, hukuki sonuçlar doğar. Tamamen ya da kısmen satış, kiralama, işletme hakkının devri, durumlarında işyerinin devri sözkonusudur ve devrin hukuki sonuçları ortaya çıkar[84]. İşyerinin sırf özelleştirilmiş olması da işçi açısından fesih

---

geç 3 (üç) ay içinde en az 300 (üçyüz)'ü bu satış sözleşmesinin imzalandığı tarihte ŞİRKET'te çalışan mevcut kapsam içi personel olmak üzere 3 (üç) yıl süre ile kesintisiz olarak toplam 500 (beşyüz) personeli istihdam edeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder...Mücbir sebepler veya İDARE'ce uygun görülenler dışında, herhangi bir nedenle ALICI'nın istihdam taahhüdünde belirttiği asgari kişinin altına düşmesi halinde, her ay sonu itibariyle bu düzeyin altında gerçekleşen her adam/gün için büyükler için belirlenen günlük asgari ücretin iki katı olmak üzere" cezai şart ödeyeceği hüküm altına alınmıştır. Benzer nitelikteki hükme, Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret AŞ'nin hisse satış sözleşmesinin 3. maddesinde yerverilmiştir.

[83] Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda çalışan kamu personelinin hukuki durumuyla ilgili geniş bilgi için bkz. Fevzi Şahlanan, "Kit Personel Rejimi", **Türkiye'de Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS, Ankara 2003, 144 vd.; Metin Kutal, "Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Personel Rejiminin Hukuki Esasları ve Güncel Bazı Sorunları", **Kamu Personel Rejimi ve Çalışmaları Semineri**, TÜTİS, Ankara 2002, 101 vd.; Metin Kutal, "KİT Personelinin Hukuki Rejimi", **Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri,** TUHİS, Antalya 18-22 Haziran 1999, 31 vd.; Metin Günday, "Devlet Memurları Personel Rejimi", **Kamu Personel Rejimi ve Çalışmaları Semineri**, TÜTİS, Ankara 2002, 50 vd.; Seza Reisoğlu, "308 Sayılı KHK İle Değiştirilen 233 Sayılı KHK Açısından KİT'lerde ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışanların Hukuki Durumu", **TÜHİS**, C.11, S.5, Mayıs 1988, 3 vd; Atasoy, 163 vd; Kadriye Bakırcı, "Çözüm Önerileri", **Türkiye'de Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS, Ankara 2003, 159 vd.; Devrim Ulucan, "233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından Sözleşmeli Personel ve Yarattığı Sorunlar", Bireysel İş Hukuku Açısından İşçi Haklarına Yönelik Sorunlar, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, (Öner Eyrenci, Fazıl Sağlam, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan), Kent Basımevi, İstanbul 1987, 105 vd.; Demir, Değerlendirme 1988, 12 vd; Engin Onat, "Özelleştirme Kapsamına Alınan Kuruluşlardan Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Atanan Kamu Personelinin Özlük Hakları", **http://www.malihukuk.com/sayiler/93/ozelleştirme-kapsamina-alinan-kuruluslardan-diger-kamu-kurum-ve.htm** ; Zehra Gönül Balkır, **Özelleştirmeye Kuramsal Bir Yaklaşım ve Türkiye'de Özelleştirme**, (Yayınlanmamış Doktara Tezi), İstanbul 1989, 54 vd.

[84] Avrupa hukukunda da özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkisi işyerinin devri kapsamında değerlendirilmiş ve AB'nin devirle ilgili 77/187 sayılı kapsamında ele alınmıştır. Fransız hukukundaysa bir kamu işletmesinin özelleştirilmesinin çalışanlara etkisi, işyerinin devrinden ayrı ve özel olarak düzenlenmiştir (art. L.432-1). Geniş bilgi için bkz. Thirion, 633 vd.

için haklı neden oluşturmaz[85]. Ancak, hisse senedi satışı yoluyla kamu payının % 50 nin altına düşmesi durumunda, İş Hukuku anlamında bir işveren değişikliği sözkonusu değildir. Anonim ortaklığın hisseleri satılarak yeni bir tüzel kişilik yaratılmamaktadır. Sadece ortaklığın kamu niteliği ortadan kalkmakta ve özel hukuka tabi bir tüzel kişilik halini almaktadır[86].

İşyerinin özelleştirilmesi iş sözleşmelerini kendiliğinden sona erdirmez. 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu'nun 21. maddesinde, işyerinin özelleştirilmesi halinde iş sözleşmelerinin sona ermesi ve buna bağlanan sonuçlar düzenlenmiştir. Maddede özelleştirme sonucunda özelleştirilen işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden veya yasa gereği sona ermesi veya fesih zorunluluğu öngörülmemiştir[87]. Bu nedenle işyerinin özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli[88] veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle sözleşmeler ancak bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilir. Özelleştirme kapsamına alınan bir kamu kuruluşunda, verimlilik artışı ve kamu giderlerini azaltmak amacıyla yapılan fesihlerin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir[89]. Bu fesihler İş Yasasında öngörülen usul ve esaslara (İş K. m. 17 vd) tabidir. İşçi özelleştirme

---

[85] Bkz. Y9HD., 28.11.1995, E.1995/24715, K.1995/34812, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2.

[86] Güzel, Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu, 176; Tuncay, Özelleştirme, 7.

[87] Ancak Yargıtay sonucu itibariyle isabetli olmakla birlikte yanlış bir gerekçeyle "işyerinin özelleştirilmesi sonucu hizmet akdi ile çalışan işçilerin sözleşmelerinin yasa gereği zorunlu biçimde son bulacağı düşünülerek kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekir. Davacı işçinin oluşan yeni durum karşısında iradesi dışında memuriyete geçirilmeyi istemiş olmasının sonuca bir etkisi olduğu düşünülemez. Gerçekten böyle bir istek olmasa dahi davalı işveren hizmet sözleşmesi ile çalışanları yasa gereği memuriyete geçirme durumunda bulunduğu kabul edilmelidir" şeklinde karar vermiştir. Bkz. Y9HD. 19.09.2001, E.12981, K.13966, Alpagut, Değerlendirme 2001, 134.

[88] Hukukumuzda işyerinin süreli kapatılması kavramı yoktur. İş Hukukunda cezai hükümler dışında işyerinin geçici kapatılması düzenlenmemiştir. Bu durumda bu hükümden işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaları halini anlamak gerekir. Bkz. Aydın Başbuğ, "Özelleştirilen İşyerlerinde Çalışanların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Muhtemel Sorunları", **Türk Hukuk Dünyası Dergisi**, Y.1, S.2, Ekim 2000, 159,dn.8

[89] "Özelleştirmede hedef ekonomide verimlilik artışı ve kamu giderlerinde azalmayı sağlamaktır. Özelleştirme kapsamında bulunan davalı şirketin Bakanlar Kurulu Kararları doğrultusunda yaptığı norm kadro çalışması ve bu çalışma sonucunda saptanan personel fazlalığı nedeniyle emekliliğe hak kazanan davacının hizmet akdini feshetmesinde geçerli sebep bulunduğu kabul edilmelidir. Bakanlar Kurulu Kararı gereği yapılan norm kadro çalışması yönünde alınan işletmesel kararın keyfi olduğunun kabulü isabetli değildir". Bkz. Y9HD., 4.12.2003, E.19328, K.20055, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Y.2004, 664-665.

nedeniyle yapılan fesihte yasal şartları taşıyorsa ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır[90].

D. İş Kaybı Tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Kanunu'nda, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan işçi statüsündeki çalışanlardan, özelleştirme nedeniyle işsiz kalanlar için iş kaybı tazminatı ödenmesi ve bunların yeniden işe yerleştirilmelerini sağlamaya yönelik olarak, yeni iş bulma, mesleki geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi gibi hizmetlerin verilmesi öngörülmüştür (ÖY m.21). Ancak, şunu belirtelim ki; işçinin iş kaybı tazminatına hak kazanması, yasadan ve yürürlülükteki toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarından (ihbar ve kıdem tazminatı gibi) yararlanmasına engel değildir[91].

VI. DEVLETLEŞTİRME

Devletleştirme, kamu hizmeti niteliği taşıyan veya kazanan özel teşebbüslerin mülkiyet ve yönetiminin, kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde, gerçek karşılığı ödenerek devlete geçirilmesidir[92]. Devletleştirmeyi, bir özel iktisadi teşebbüsün veya

---

[90] Alpagut, Değerlendirme, 134-135; Özelleştirmenin yapılmasından sonra iş sözleşmesinin feshi artık İş Kanununu hükümlerine tabi olacaktır. Ancak İş Kanunuyla getirilen iş güvencesinden sonra özelleştirmeye gitmek zorlaşmıştır Bkz. Tankut Centel, "Esnek İstihdam", **Türkiye'de Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS, Ankara 2003, 243; Özelleştirme kapsamındaki bir işyerinde işine sonverilen işlerin kıdem tazminatından özelleştirme işlemlerini yürütmekle görevli olan Özelleştirme İdaresi Başkanlığı sorumlu değildir. Sorumlu olan işçinin çalışmakta olduğu kurumdur. Bkz. Y9HD., 30.6.1998, E.1997/11300, K.1998/11026; Y9HD., 3.3.1998, E.1998/3740, K.1998/3036, TÜBA/ MEVZUATBANK-PRO.

[91] İş Kaybı tazminatı hakkında geniş bilgi için bkz. Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, "Özelleştirmeye Bağlı İş Kaybı Tazminatının İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi", **Çimento İşv.D**. C.9, S.2, Mart 1995; Adem Esen, "4046 Sayılı Özelleştirme Yasasında Özelleştirme İdaresi ve KİT Personelinin Durumu", **Çimento İşv. D.**, C.9, S.5, Eylül 1995, 6; M.Fatih Uşan, İş Kaybı Tazminatı, **Kamu-İş**, C.4.S.1, Ocak 1995, 106; Polat Soyer, "Türkiye'de Özelleştirmenin İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkardığı Sorunlar", **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri**, KAMU-İŞ, Ankara 1998, 70; İş Kaybı tazminatı ve işsizlik sigortası arasındaki ilişki için bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 9. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2003, 410-411; Aynı Yazar, "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası", **Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan**, TÜHİS, Ankara 2000, 836. İş Kaybı tazminatına ilişkin davalarda görevli mahkemenin saptanması hakkında geniş bilgi için bkz. Ender Gülver, "İş Yargılamasında Görev", **İÜHFM**, C.LIX, S.1-2, 2001, 394-395.

[92] Ali Ülkü Azrak, **Millileştirme ve İdare Hukuku**, Sulhi Garan Matbaası Koll.Şti., İstanbul,1976, 3; Osman Usta, **İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları**, Feryal Matbaası, Ankara 1998, 221; TTK m.454'de, bir anonim şirketin malları devlet, vilayet, belediye gibi bir amme hükmi şahsiyeti tarafından devranılması halinde, uyulması gereken prosedür

teşebbüsler grubunun mülkiyet ve yönetiminin siyasi, iktisadi veya sosyal nedenlerle ve üstün aşamada bir kamu yararının gerçekleştirilmesi amacıyla, Devlete geçirilerek, hangi hukuki şekli alırsa alsın kamunun yararına tahsis edilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür[93].

Anayasanın devletleştirmeyi düzenleyen 47. maddesinde "Kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüsler, kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde devletleştirilebilir" hükmüne yerverilmektedir. Öte yandan, devletleştirme, bir kamu hizmetinin kurulması veya bir faaliyetin devlet faaliyetleri arasına alınması anlamına geldiği için de, yasayla yapılmalıdır.

Devletleştirmenin usul ve esaslarını düzenleyen 3082 sayılı "Kamu Yararının Zorunlu Kıldığı Hallerde, Kamu Hizmeti Niteliği Taşıyan Özel Teşebbüslerin Devletleştirilmesi Usul ve Esasları Hakkında Kanun"[94]'da özel teşebbüslerin devletleştirilebilmesinin şartları belirtilmiştir (m.2). Bu şartlar, devletleştirilecek özel teşebbüsün yaptığı hizmet veya üretimin ülke çapında kamu ihtiyacına hitap etmesi, bu hizmet veya üretimin, kontrol, rekabet, ikame veya başka yollardan sağlama imkanının bulunmaması, hizmet veya üretimin yavaşlaması veya durdurulması halinde kamunun büyük zarar görecek olmasıdır. Bir özel teşebbüsün devletleştirilebilmesi için belirtilen şartların hepsinin birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüslerin kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde devletleştirilmesi yasayla düzenlenir (m.3).

İş Hukuku açısından devletleştirme kavramına bakıldığında, iki soruya cevap bulunması gerekmektedir. Bunlardan birincisi devletleştirme ile işveren değişikliğinin ortaya çıkıp çıkmadığı, diğeri de devletleştirme sonunda devletleştirilen teşebbüslerde çalışanların hukuki durumlarının ne olacağıdır.

---

düzenlenmiştir. Maddede tasfiyesiz infisah hali öngörülmekte ve işvereninin değişmesi sonucu doğmaktadır. Bkz. Ergin, İşverenin Değişmesi, 104.

[93] Azrak, 85; Pierre Delvolvé, **Droit Public de L'Économie**, Dalloz, Paris 1998, 652-653; Jean-Philippe Colson, **Droit Public de Économie**, L.G.D.J, 2. Édition, Paris 1997, 104; Jean-Marie Auby, Jean-Bernard Auby, **Institutions Administratives**, 7. Édition, Dalloz, Paris 1996, 535; René Chapus, **Droit Administratif Géneral**, C.1, 14. Édition, Montchrestien, Paris, 2000, 350; Jean Rivero, Jean Waline, **Droit Administratif Géneral**, 16. Édition, Dalloz, Paris 1996, 442; Cozian, Viandier, 613.

[94] RG. 1.12.1984, No:18592.

Bir teşebbüsün devletleştirilmesi halinde, işverenin hukuki durumunda değişiklik meydana gelmektedir. Zira, devletleştirmeyle devletleştirilen işyerinin işvereni bu sıfatını yitirirken, devlet onun yerine işveren sıfatını kazanmış olacaktır[95]. Ancak, burada devletleştirilen teşebbüsün ticari ortaklık işletmesi olup olmadığına göre, ikili bir ayrım yapmak gerekir. Devletleştirilen kuruluş ticari ortaklık işletmesi değil, bir şahıs işletmesiyse, devletleştirme ile gerçek anlamda bir işveren değişikliğinin varlığından sözedilebilir. Yine, devletleştirilen özel teşebbüs bir ticari ortaklığa ait bir teşebbüs olmakla birlikte ortaklığın tüzel kişiliği sona erdirilerek devletleştirme gerçekleştiriliyorsa, yani sadece işletme devletleştiriliyorsa, bir işveren değişikliği sözkonusudur. Ancak, ticari ortaklığın tüzel kişiliği sona erdirilmeden devletleştirme gerçekleştiriliyorsa, örneğin, devletleştirilecek teşebbüs bir anonim ortaklıksa, devletleştirmek için payların devletleştirilmesi yeterli olacaktır. Bu durumdaysa, tüzel kişilik aynen devam ettiği için bir işveren değişikliğinin olduğu da söylenemeyecektir.

Devletleştirme halinde, devletleştirilen özel teşebbüste çalışanların durumu, yasanın 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, ilkönce komisyon tarafından devletleştirilen özel teşebbüste çalışan yönetici, işçi ve diğer personel görevleri itibariyle ayrı bir tutanakla saptanır. Komisyon tarafından tutulan tutanak Bakanlar Kurulu Kararı ile teşebbüsün yönetimini devralan geçici yönetim kuruluna tevdi edilir (m.7/I). Devletleştirme işlemiyle birlikte özel teşebbüs, artık bir kamu teşebbüsü haline gelmektedir. Fıkradan da anlaşıldığı gibi (m.7/I), devletleştirilen teşebbüste çalışanlar kamu teşebbüslerinde çalışanların hukuki statülerine uygun olarak sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Bunlar teşebbüsün yöneticileri (genel müdür, yönetim kurulu başkan ve yöneticileri gibi), işçiler ve diğer personeldir (bunlar yöneticiler dışında kalan ancak işçi statüsünde olmayan çalışanlardır). Devletleştirilen teşebbüste çalışan işçiler, bu niteliklerini korumaya devam edecektir. Bunlar dışında kalanların, özellikle yönetici olarak çalışanların işlerine sonverilebileceği gibi, gerekli görülmesi ve kabul edilmesi halinde memur statüsünde çalışmaya devam edebilirler. Yöneticiler dışında kalıp, işçi de sayılmayan diğer

[95] Güzel, İşyerinin Devri, 31; Usta, 222.

personel de kamu iktisadi teşebbüslerindeki sınıflandırmaya uygun olarak memur statüsüne geçirilecektir.

Özel teşebbüsün devletleştirilmesi halinde, çalışanların hizmet süreleri ile ücret ve diğer özlük haklarının saptanması gerekir. Bu yapılırken Sosyal Sigortalar Kurumu, vergi dairesi ve ilgili diğer resmi dairelerdeki kayıtlar esas alınır (m.7/II).

Personelin, devletleştirme kararının Resmi Gazetede ilânından önceki çalışma sürelerine göre hak etmiş oldukları kıdem tazminatları, ücret ve diğer sosyal haklardan önceki işveren, idare ile birlikte müteselsilen sorumludur[96]. Bu tarihten sonra hak edecekleri kıdem, tazminatlar, ücret ve diğer haklardansa, ilgili idare sorumludur. İdarenin önceki işverene rücu haklı saklıdır (m.7/II). Devletleştirilen özel teşebbüste çalışan işçilere iş mevzuatı hükümleri uygulanır (m.7/III).

VII. LOKAVT

A. Lokavt Kavramı

Lokavt kavramıyla, işyerinin kapatılması arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin tam olarak anlaşılabilmesi için "lokavt" kavramının açıklanması gerekmektedir. En yalın anlamıyla lokavtı[97], işverenin toplu iş

---

[96] "Davacının çalıştığı yer, 1472 sayılı Kanuna göre devletleştirilmiştir. Bu itibarla 9.7.1971 tarihine kadar olan ihbar ve kıdem tazminatını o tarihteki mevzuata göre alabilir". Bkz. Y.9.HD., 7.3.1978, E.2994, K.3562, Usta, 223; Aynı yönde bkz. Y9HD., 24.5.1999, E.1999/7406, K.1999/9219, Çimento İşv. D., C.13, S.5, Eylül 1999, 33; Yargıtay, işyerine hükümetçe el konulmasına ilişkin olarak verdiği bir karardaysa, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmediğine ve çalışmasının "iş mükellefiyetine" dayandığına karar vermiş ve "sonradan hadis olan mücbir sebeplerle iş bağıtının devamının imkansızlığı karşısında vecibelerin sakıt olacağı Borçlar Kanununun 117 inci, Ticaret Kanununun 648 inci maddeleri hükmü gereğinde bulunmasına göre, mücbir sebepler cümlesinden olan el koyma ve iş mükellefiyeti yüzünden karşılıklı vecibelerini yerine getiremeyen işveren ve işçi tabiatıyla birbirine karşı tazminat vermekle yükümlü olmaz" hükmüne vararak işçinin kıdem tazminatı talep edemeyeceğini kabul etmiştir. Bkz. YİBK, 14.12.1949, E.1948/19, K.1949/15, Usta, 220-221.

[97] İngiliz dilinden "kapı dışarı etme" şeklinde çevirebileceğimiz lokavt (lock-out), yabancı hukukların çoğunda olduğu gibi Türk hukukunda da benimsenmiş bir kavramdır. Bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 275; Demircioğlu, Centel, 369; Saymen, 348-349;. Alman hukukunda sendikanın grev hakkının karşısında, "silahların eşitliği prensibi" uyarınca lokavt kabul edilmiştir. Bkz. Fromont, 260; Almanya, İngiltere, Belçika, Danimarka, Lüksemburg, Hollanda ve Portekiz'de lokavt bir mücadele aracı alarak meşru kabul edilmiştir. Bkz. Jacques Le Goff, **Droit du Travail et Société**, Tome II, Les Relation Collectives de Travail, Presses Universites de Rennes, Renne, 2002, 307; Fransız hukukunda ise kural olarak lokavt yasaktır. Lokavt yasalarda bir hak olarak kabul edilmemiştir. İşçilerin grev hakkı ve greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlüğünü engelleyecek şekilde, işletmenin tamamının veya bir kısmının işveren tarafından savunma veya işçilere baskı kurulması amacıyla kapatılması yasaklanmıştır. Fransız hukukunda lokavt, greve katılmayan

uyuşmazlığını çözmek amacıyla işyerinin geçici olarak kapatması ve işçilere topluca yol vermesi olarak tanımlayabiliriz[98]. Lokavt, bir işyeri veya işyerlerindeki işçilerin tümünün veya büyük bir bölümünün, bir toplu iş uyuşmazlığını toplu iş sözleşmesiyle çözmek amacıyla topluca işten çıkarılması yoluyla, onlar üzerinde baskı uygulanmasını sağlayan bir mücadele önlemidir. Ancak, lokavtta sağlanan baskı, işyerinin kapanmasıyla değil, işçilerin gelirlerini kaybetmeleriyle gerçekleşmektedir[99].

Türk hukukunda lokavt, Yasakoyucu tarafından tanımlanmıştır. 2822 Sayılı TSGLK m.26/I yapılan tanıma göre "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir". Yasada yapılan tanıma göre, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzdaysa, lokavtın varlığından sözedilebilecektir.

---

işçilere ücret ödenmesini gerektiren akdi bir kusur olarak kabul edilmektedir Bkz. Melin, Meyer, 204; Grev süresince işyeri ancak zorlayıcı sebep, teknik işsizlik (Chomage Technique), ve işyerinin disiplini ve güvenliği açısından zorunlu bir durumun ortaya çıkması nedeniyle kapatılabilir. Bu durumu açıklayan iki yaklaşım sözkonusudur. Birinci yaklaşıma göre, işletmenin düzen ve güvenliğine yönelik bir risk sözkonusu olduğunda kapatma meşru sayılabilir. Bu riskler işletmenin fiziki yapısı ve mallarına yönelik olabilir. Zira, işletme şefi işletmenin sorumlusudur. İkinci görüşe göreyse, grev işletmenin düzenini bozar, işletmenin faaliyet göstermesini imkansız hale getirirse, işyerinin geçici kapatılması, "zorlayıcı sebep" gerekçesiyle meşru kabul edilebilir. Ancak yargıç, ortaya çıkan durumun işverenin karşılaması gereken işletme riski çerçevesinde olup olmadığını değerlendirmelidir. Diğer bir ifadeyle, grev devam ettiği müddetçe işveren mücbir sebep veya kapatmayı haklı gösterecek bir durumun varlığını ispat edemedikçe işyerini kapatamaz. Bkz. Antoine Cristau, "La Mise en Chômage Technique Consécutive à un Conflit Collectif du Travail", **Droit Social**, N°12, Décembre 2000, 1091 vd.; Mazeaud, 237-238; Ray, 479; Melin, Meyer, 204; Koehl, 190; Couturier, 434; 435; Grev süresince işyerinde, çalışanların sağlığı ve güvenliğini riske sokan bir durum ortaya çıktığında işverenin işyerini kapatması hem hakkı, hem de görevidir. Yine greve katılan işçilerle katılmayan işçiler arasında çatışma çıkma ihtimali ortaya çıktığında işyerini hemen kapatmak zorundadır. Bkz. Ray, 479; Goasguen, Girodroux, 1449 vd.; İşyerinin kapanması yasal lokavtsa, greve katılmayan işçilerin iş sözleşmeleri askıdadır ve kısmi işsizlik ödeneği alırlar (C. Trav. Art. R.351-51). Eğer işyerinin kapanması yasadışı lokavtsa, işveren greve katılmayan işçilerin, çalışmaları durumunda elde edecekleri ücretlerini ödemek zorundadır. Bkz. Melin, Meyer, 206.

[98] Sylvie Hennion-Moreau, **Droit du Travail**, Mason, Paris 1988, 205; Jean-Luc Koehl, **Droit du Travail et Droit Social**, Edition Marketing, Paris 1994, 189; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 275; Reisoğlu, Şerh, 261; Tunçomağ, Centel, 515; Tunçomağ, Esaslar, 572; Işıklı, 300; Melda Sur, "Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", **AÜSBFD**, Ocak-Haziran 1992, Prof.Dr.Gündüz Ökçün'e Armağan, 140; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 668.

[99] Şükran Ertürk, **İş Mücadelesinde Denge İlkesi**, DEÜHF, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:95, Sözkesen Matbaacılık Tic.Ltd.Şti, İzmir 1999, 41.

Salt işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları olgusu lokavtın varlığı için yeterli değildir. Lokavtın varlığından sözedebilmek için manevi bir unsurun da varlığı gereklidir. Bu unsur "amaç" unsurudur. Amaç unsuru, lokavtı benzer durumlardan özellikle kapanmadan ayıran en önemli unsurdur. Alman hukukunda "amaç" lokavtın zorunlu bir unsuru olarak kabul edilmektedir[100]. Alman hukukuna göre lokavt, iş mücadelesi hali ve aracıdır[101].

Yargıtay'ca onanan bir mahkeme kararında da[102] işverenin işyerini kapatma kararına gerekçe olarak ileri sürdüğü ekonomik sebeplerin yapılan araştırma sonucu kanıtlanamadığı, bu nedenle kapatma kararının haklı ekonomik sebeplere dayanmadığı, bunun sonucu olarak da, işyerini kapatma girişiminin yasadışı lokavt teşkil ettiği sonucuna varmıştır. 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 sözedilemeyecekti. Ekonomik sebeplerle kapatıldığı olgusu kanıtlanamadığına göre, işverenin uyuşmazlığı kendi lehine çözmek için baskı amacıyla işyerini kapattığı dolayısıyla lokavt (yasadışı lokavt) yaptığı ortaya çıkmaktadır[103].

---

[100] Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 391; Ertürk, Denge ilkesi, 161 vd; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 12 dn.9; Hamdi Mollamahmutoğlu, **Türk Hukukunda Lokavt**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara 1993, 35.

[101] Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 391; İş mücadelesi, işçi veya işveren tarafından belirli bir amaca ulaşmak için aldıkları iş barışını bozucu kollektif önlemlerin kullanılması yoluyla karşı tarafın ekonomik baskı altına alınmasıdır (Ertürk, Denge ilkesi, 5 ve dn10 da belirtilen kaynaklar; Devrim Ulucan, "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", **İHD**, C.II, Nisan-Haziran 1992, 165; Tunçomağ, Centel, 443 vd.; Eduard Picker, (Çev. Öner Eyrenci) "Alman Hukukunda İş Mücadelesi Türleri ve Bunların Hukuka Uygunluğu", **İHD**, C.I, S.4, Ekim-Aralık 1991, 510; Tunçomağ, Esaslar, 485; Mollamahmutoğlu, Lokavt, 35.

[102] Eyüp İş Mahkemesi, 7.6.1977, E.76/1149, K.77/328, Y.9.H.D. 8.7.1977t, E.77/8389 K.10606, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:5. Kararı inceleyen Ulucan, fesihlerin diğer bir ifadeyle işyerinin kapanmasının halinde, grev uygulamasına geçilip geçilmemesine göre bir ayrım yapmıştır. Grev uygulamasına geçilmeden işyerinin kapatılması halinde iş ilişkisi sona ereceğinden, iş sözleşmelerinin askıda olduğunu söylenemeyecektir. Bu nedenle grev, işyerinin kapatılmasından sonra uygulamaya konacak olursa, fesihler askı süresinden önce gerçekleştiğinden, eylem lokavt olarak nitelendirilemez ve ihbar önellerinin işlemesi mümkündür. Bkz. İHU, TSGLK. 17, No:5.

[103] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 38; Tunçomağ, Centel, 534-535.

B. Yasadışı Lokavt ve İşyerinin Kapanması Arasındaki İlişki

2822 sayılı Kanunun 26/III maddesine göre " Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denir". Maddede siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtının da yasadışı lokavt olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, devletin ülkesi ve milletiyle bölünemez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, mili güvenliğe aykırı lokavt yapılamaz (TİSGLK.m. 26/IV).

Toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında ortaya çıkan uyuşmazlık üzerine alınan grev kararına karşı, savunma amacı dışında bir amaçla yapılan lokavt yasadışı lokavttır. Sadece mesleki amacın bulunması da yasal bir lokavtın doğumu için yeterli olmayıp, lokavtın diğer unsurlarının da varlığı şarttır[104]. Bunlardan birinin eksik olması halinde uygulanan lokavt yasadışı sayılır. Yasadışı lokavtı, lokavtı yasaklayan veya sınırlayan hükümlere aykırı olan yahut İş Hukukuna ilişkin bir amacı izlemeyen veya yasada belirtilmiş usullere uyulmadan yapılan lokavt şeklinde tanımlayabiliriz[105].

Lokavt, özellikle de yasadışı lokavt ile işyerinin kapatılması arasında, sıkı bir ilişki vardır. Bu ilişki, iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. İlk olarak, işveren, gerçek niyeti olmamakla birlikte, özellikle toplu iş uyuşmazlığı sürecinde işçilere baskı uygulamak amacıyla işyerini kapatma yoluna gidebilmektedir. Yine, işveren, gerçek niyeti işyerini kapatmak olmakla birlikte, işçilere yapacağı fesih bildirimleriyle büyük miktarda kıdem tazminatı ödemek zorunda kalacağından, bunlardan kurtulmak için lokavta gitmeyi tercih edebilmektedir. Bu ilişki nedeniyle her iki durumun ayrı ayrı ortaya konularak irdelenmesi gerektiği kanısındayız.

1. Toplu İş Uyuşmazlığı Sürecinde İşyerinin Kapatılması

Lokavt, işyerinin kapanmasıyla sonuçlanan bir eylem olduğundan işyerinin kapanmasıyla arasında bir benzerlik bulunmaktadır. Ancak, salt işyerinin kapanması, her zaman lokavtın var olduğu anlamına gelmez. İşverenin toplu iş uyuşmazlığı sürecinde işyerini kapatması, değişik şekillerde gerçekleşebilir. İşveren henüz toplu pazarlığa başlamadan, görüşmeler devam ederken veya toplu görüşmelerin

---

[104] Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 308.

[105] Tunçomağ, Centel, 533; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 567.

uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, ama işçi sendikası henüz grev kararı almadan işyerini kapatabileceği gibi, grev kararı alındıktan veya grev kararı uygulamaya konulduktan sonra da, işyerini kapatma yoluna gidebilir[106].

İşyerinin kapatılması, bazı durumlarda yasadışı lokavt niteliği taşır. Eğer, işverenin amacı gerçekten işyerini kapatmak ve işlerini tasfiye etmek değil de, işçilerin hiç değilse bir bölümünden veya sendikadan kurtulmaksa, bu kapatma yasadışıdır. İşyerini kapatmanın gerçek ve samimi olduğunu gösteren en önemli göstergelerden biri, işverenin içinde bulunduğu ekonomik durumdur[107]. Yine, toplu iş uyuşmazlığı sürecinde işyerinin kapanması, mücbir sebep veya bu nitelikte olmamakla birlikte haklı kabul edilebilecek sebeplere dayandığının ispat edilmesi halinde lokavt sözkonusu olmayacaktır[108].

Şu hususu öncelikle belirtelim ki; işverenin işyerini kapatmasını peşinen lokavt olup olmadığını söylemek mümkün değildir. Her olay hakkında, olayın meydana geliş şartları dikkate alınarak karar vermek gerekir. Öğretide de bu husus açık olarak belirtilmiştir. Buna göre, işyerini kapatmanın lokavt teşkil etmeyeceği kesinlikle söylenemeyeceği gibi, uyuşmazlık sırasında hatta bir grevin uygulanması sırasında işyerinin kapatılması halinde de, olayın yasadışı lokavt olduğu söylenemez. Her olayı ve özelliklerini ortaya konan deliller çerçevesinde değerlendirmek gerekir[109]. İşyerinin kapanması, TİSGLK'nun değil İş Kanunu'nun konusudur. İşverenin işyerini kapatması, İş K. m.3'te düzenlenmiştir. Maddeye göre, işveren işyerini işin tamamlanması yüzünden kapatabileceği gibi, herhangi bir sebeple de kapatabilir. Yasalarda, işyerinin kapatılmasını engelleyen veya belli koşullarda kapatılmasını

---

[106] Tunçomağ, Esaslar, 551,575; Reisoğlu, Şerh, 268.

[107] Tunçomağ, İş Hukuku, II, 569; Tunçomağ, Esaslar, 575; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2; YHGK, 10.11.1999, E.1999/9-932, K.1999/943; Y9HD., 22.12.1992, E.1992/12258, K.1992/12932; Y9HD., 8.6.1992, E.1992/625, K.1992/6206; Y9HD., 25.6.1996, E.1996/10085, K.1996/14277, Y9HD., 19.3.1996, E.1996/4900, K.1996/5688; Y9HD, 20.1.1998, E.1997/16772, K.1998/197, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO 2.

[108] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 167.

[109] Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 677; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 216,285; Tuncay, Karar İncelemesi, 31; Tunçomağ, Esaslar, 575; Yasadışı Eylemeler, 1543; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 16; Tunçomağ, Centel, 517; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 543; Kemal Oğuzman, "Grev ve Lokavt Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", **Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi, Boray Yayınevi, İstanbul Aralık 1983, 142.

öngören bir hüküm bulunmamaktadır[110]. İşverenin işyerini istediği zaman kapatabileceği bir hukuk düzeninde, bu eylemi lokavt olarak nitelendirmek mümkün değildir. Eylem lokavt olmayınca da yasadışı lokavt sözkonusu olmayacaktır[111]. Gerçekten, bir işyeri işçi sendikasıyla henüz toplu pazarlığa başlamadan önce ve tasfiye niyetiyle kapatılmışsa, kural olarak lokavttan (yasadışı lokavt) sözedilemez. Yine, işverenin toplu pazarlık sırasında işçi sendikasının isteklerini karşılayamayacağını görerek, işyerini kapattığını gerekli mercilere bildirmesi ve işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını ödeyerek işyerini kapatması da, kural olarak, yasadışı lokavt değildir. Yeter ki kapatma içten ve gerçek bir kapatma olsun. Eğer işveren kapattığı işyerini bir süre sonra tekrar açmışsa, bu durum onun işçilerden kurtulmak amacıyla işyerini kapattığı anlamına gelebilir ve bu durumda yasadışı lokavta ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir[112].

İşyerinin toplu iş uyuşmazlığı sürecinde kesin ve sürekli olarak kapatıldığı hukuken sabit olduğu veya tartışma dışı olduğu durumlarda, kapatmanın sebebi eylemin nitelendirilmesi üzerinde etkili değildir. Bu durumda yasadışı lokavttan değil, koşulları varsa işyerinin kötüniyetle kapatılmasından sözetmek ve işçilerin kötüniyetli fesih ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceklerinin kabulü gerekir. Zira, işyerinin kesin olarak kapatılması, lokavtta işyerinin kapatılması geçici bir uygulama olduğundan[113], lokavt kavramının dışında kalır[114]. Ancak, işyerini

---

[110] Tunçomağ, Yasadışı Eylemler, 1543; Tunçomağ, Centel, 517.

[111] Reisoğlu Şerh, 268.

[112] Tunçomağ, Centel, 517-518; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 543-544; Tunçomağ, Esaslar, 575.

[113] İşçilerin topluca işten uzaklaştırılmasının, sürekli veya geçici olacağı konusunda yasada bir açıklık yoktur. İşçilerin, işyerinden kesin ve sürekli şekilde uzaklaştırılması iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi anlamına geldiğinden, iş sözleşmelerinin topluca feshinin lokavt teşkil edip etmeyeceğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Öğretide bu konuda iki görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre, işçilerin sürekli işten uzaklaştırılmaları iş sözleşmesinin feshi anlamına geldiğinden ve feshin hukuki sonuçlarının iş yasaları ve toplu iş sözleşmelerinde belirtildiğinden bunun lokavtla ilgisi yoktur. İşçilerin iş sözleşmelerinin grev kararından önce veya sonra feshedilmek suretiyle kesin olarak işlerine sonverilmesi lokavt değildir. Bu açıdan işçilerin toplu fesih yoluyla işten kesin olarak uzaklaştırılmaları yahut, işyerini kapatmak üzere tüm işçilerin iş ilişkilerine sonverilmesi lokavt teşkil etmez. Bkz. Elbir, Lokavt Kavramı, 38; Duygun Yarsuvat, **Çalışma Ceza hukuku, Sendika Özgürlüklerine Karşı Suçlar - Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları**, Sermet Matbaası, İstanbul 1978, 305; Sur, Lokavt Kavramı, 145; Emin Zeytinoğlu, Karar İncelemesi, **İHD**., C.1, S.1-4, 1991, 281; Tekil, 257-258; Lokavtla toplu fesih arasındaki ilişki hakkında geniş bilgi için bak: Ertürk, Denge İlkesi, 49 vd. Hasan Bıyıklı, Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.VI, **Sosyal Ceza Hukuku**, Kazancı Hukuk Yayınları No:42, İstanbul 1985, 392; Diğer görüşe

kapatmanın geçici nitelikte olması ve bir süre sonra işyerinin tekrar faaliyete geçmesi durumunda ve de diğer koşulların varlığı halinde bu eylem bir yasadışı lokavttır[115].

Aşağıda açıklanacağı gibi[116], işveren, çalışma ve sözleşme özgürlüğünün sonucu olarak (Ay.m.48), çalışma yaşamını her zaman terk edebilir. Yine ekonomik ya da teknik sebepler yüzünden, ekonomik faaliyetine sonvermek ve işyerini kapatmak zorunda kalabilir. Bu durumda, eğer işveren işyerini İş Kanunu'nda belirtilen usullere uygun olarak kapatır ve bu durumu yasada (İş K.m.3, İş K. m.29) belirtilen mercilere bildirir, işçilerin iş sözleşmelerini İş Kanunu hükümlerine göre fesheder ve işin tasfiyesi için gerekli bütün işleri tamamlarsa, işyerini kesin ve gerçek olarak kapattığı kabul edilmelidir[117]. Bu gibi durumları, lokavt olarak kabul etmek mümkün değildir. Lokavtın varlığı için öncelikle işyerinin var olması gerekir. Kapanan işyerinde, artık grev ve lokavtın uygulanması mümkün değildir[118]. Ayrıca bu durum, lokavtın amaç unsuruyla da çelişir. Lokavt, işverenin yeni bir iş ve ekonomik düzenin kurulması için baskı yapmak amacıyla yapılır.

---

göreyse, Yasada, yasal lokavt için işten uzaklaştırmanın geçici olması koşulu aranmakla birlikte, yasadışı lokavt bakımından, sadece geçici olarak işten uzaklaştırmanın lokavt sayılmasını zorunlu kılacak hiçbir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu nedenle sürekli işten uzaklaştırmanın da lokavt teşkil edeceği ileri sürülmüştür. Bkz. Cevdet İlhan Günay, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku**, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Turhan Kitapevi, Ankara 1999, 748-749; Tunçomağ, Centel, 516; Erkul, İş Hukuku Dersleri III, 161-162; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 281; Yazara göre, işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi, yasadışı grev yapan işçileri topluca işten çıkarması veya işyerini kapatmak için bildirim sürelerine uyarak işçileri topluca işten çıkarması lokavt teşkil etmez. Zira burada işveren yasanın kendisine tanıdığı bir hakkı kullanmaktadır. Bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 281-282, 285.

[114] Münir Ekonomi, "Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu", **İş Hukuku Dergisi**, C.I, S.4, Ekim-Aralık 1991, 493; Mollamahmutoğlu, Lokavt, 43.

[115] Sur, Lokavt Kavramı, 147.

[116] Bkz. Üçüncü Bölüm, II, A, 1.

[117] Oğuzman, Değerlendirme 1975, 244; Mollamahmutoğlu, Lokavt, 43; "Davalı işveren; grev ve lokavt kararı alınmadan önce, işlerinin kötü gitmesi sebebiyle işyerini kapatacağını İş Kanununun öngördüğü mercilere bildirmiştir. Bu arada işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını da ödemiştir. Bu durumda olayda kanunsuz lokavt yoktur". Bkz. Y9HD. 4.10.1976, E.16581, K.18874, Tunçomağ, Yasadışı Eylemeler, 1543; Aksi yönde bkz., "Bir işverenin geçmiş yıllarda zarar etmiş ve işyerini kapattığını Jandarma Komutanlığına, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığına, Çalışma Müdürlüğüne İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmiş olması, gerçek anlamda işyerinin kapatıldığının kesin bir delili olamaz". Bkz. Y9HD., 7.6.1991, E.1991/9017, K.1991/9888, TÜHİS, C.12, S.7, Kasım 1991, 24; Yargıtay işyerinin kapanmış sayılabilmesi için kapanmanın "ciddi" olması gereği üzerinde durmaktadır. Bkz. Y9HD., 26.10.1994, E.1993/3706, K.1993/15119, TÜHİS, C.13, S.3, Kasım-Şubat 1994, 24.

[118] "Grev ve lokavt haklarının kullanılabilmesi bir işyerinin varlığına bağlıdır. Kapatılan bir işyerinde grev ve lokavt uygulaması sözkonusu olamaz". Bkz. Y.9.H.D.24.4.1975t, E.1602, K.25769-Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

İşyerini kapatmak, işin gereği olmayıp, işverenin toplu iş uyuşmazlığını lehine çözmek için başvurduğu bir yol olduğunun belirlenmesi halinde, bunun yasadışı lokavt teşkil edeceği öğreti ve Yargıtay tarafından kabul edilmektedir[119]. İşyerinde yeni bir çalışma düzeninin kurulması için işçilere baskı yapılması ve işyerinin geçici olarak kapatılması, yani yeniden faaliyete geçilmesi amacı sözkonusuysa lokavt (yasadışı lokavt) akla gelebilir[120]. İşyerinin gerçekten ve kesin kapanması halinde, yeni bir çalışma düzeninden sözetmek mümkün değildir. Burada kapatmanın sebebi de, önemli değildir[121]. İşveren sendikaya ya da grev yapan işçilere kızarak işyerini kesin olarak kapatır, işçilerin iş sözleşmelerini feshederse, artık lokavttan değil, iş hayatının terkinden sözedilebilir. Ancak, bu durumda olayın özelliğine göre işyerini kapatma hakkının kötüye kullanılması sözkonusu olabilir[122].

Dürüstlük kuralına ters düşmeyen bir kapatma işlemi, işyerini tamamen ortadan kaldıracağından, artık ne bireysel ne de toplu iş ilişkisinin sürdürülmesi mümkün değildir. Özellikle, işini ekonomik ve kişisel nedenlerle tasfiye ederek işyerini kapatan ve işçilerinin iş sözleşmelerini usulüne göre feshedip yasal haklarını veren bir işverenin, bu davranışını yasadışı lokavt kabul etmek mümkün değildir[123].

Lokavt, toplu iş uyuşmazlığını çözme aracı olduğundan, uyuşmazlık çözüldüğünde amaç gerçekleşmiş olur ve lokavt sona erer. Bu durum, lokavtın geçici

---

[119] Oğuzman, Değerlendirme 1975, 244; Tanör, Sosyal Haklar, 274; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 285-286; Ertürk, Denge İlkesi, 133; Y9HD., 8.7.1977, E.1977/8339, K.1977/10606; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:5.

[120] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 44.

[121] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 44; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 677.

[122] Reisoğlu, Şerh, 270; İşverenin işçi sendikasının grev kararı almasından sonra yaşının ilerlemiş olması ve sağlık sebepleri nedeniyle işyerini kapattığını açıklaması ve daha sonra da lokavt kararı almasını Yargıtay, Medeni Yasanın 2. maddesindeki iyiniyet ilkesine aykırı bulmuştur. Bkz. Y9HD., 24.4.1978, E.1978/5535, K.1978/6757; TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[123] Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 677; Tunçomağ, Centel, 534-535; Aksi Yönde bkz. Oğuzman, Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, 142; Reisoğlu'na göre, işverenin her hangi bir sebeple ve her türlü işyerini kapatması değil, sadece işyerini kapatırken işçilerin yasal ve sözleşmeden doğan haklarının verilmemesi, örneğin ihbar sürelerine uyulmaksızın, hatta iş sözleşmeleri feshedilmeksizin, fiilen işçileri işyerinden uzaklaştırarak, işyerini geçici veya devamlı kapatması yasadışı lokavt olarak kabul edilebilir. İşverenin tüm işçilik haklarını ödeyerek işyerini herhangi bir nedenle gerçekten kapatması, İş Yasasına göre yasal bir hakkı olup, kural olarak bir yasadışı lokavt meydana getirmez. Bkz. Seza Reisoğlu, "1475 ve 275 Sayılı Yasalar Yönünden İşyerinin Kapatılması ve Hukuki Sonuçları", **TÜTİS**, C.3, S.2, Mart 1979, 8; Diğer bir görüşe göreyse, işveren herhangi bir neden göstermeden işyerini kapatırsa ve işçilerin iş sözleşmelerini feshederse, lokavttan sözedilemez Yine işçilerin haklı nedenle işten çıkarılmaları halinde de lokavt yoktur. Bkz. Tunçomağ, Esaslar, 573; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 285.

olma özelliğinin bir sonucudur. Bu nedenle, işçilerin iş sözleşmeleri feshedilerek işyerinin kesin olarak kapatılması durumunda, olayda yasadışı lokavt olup olmadığının araştırılması doğru değildir. Sebebi ne olursa olsun işyerinin kesin olarak kapatılması lokavt teşkil etmez ve yasadışı lokavtın varlığından da sözedilemez[124].

Toplu görüşme ve grev aşamasında işyerini kapatan işverenin ileri sürdüğü nedenler gerçek ve içten değilse, kapatma işin gereği olmayıp, işverenin toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine çözmek için başvurduğu bir yol olduğunun saptanması halinde, yapılan kapatma işlemini geçersiz saymak gerekir. Buna rağmen işçiler işten uzaklaştırılmışsa, yapılan işlem yasadışı lokavttır[125]. Burada şunu belirtmek gerekir ki; işyerinin kesin ve gerçekten kapanması halinde, lokavttan sözedilemez. Ancak, işyerinin kapatılması bazı hallerde yasadışı lokavt niteliği taşıyabilir. Şöyle ki; işverenin gerçek niyeti işyerini kapatmak ve işlerini tasfiye değil de, işçilerin bir bölümünden veya sendikadan kurtulmak ya da uyuşmazlığı lehine çözmek için işçilere ve sendikaya baskı uygulamak olduğunun anlaşılması halinde, örneğin işyerini kapattığını resmi makamlara bildirmesine rağmen, görüşmelere devam ettiği, iş sözleşmelerini usulüne göre feshetmediği, uzlaştırma kurulu kararını kabul ettiği, grev oylamasını beklediği, işi tasfiye etmediği durumlarda, bu kapatmayı yasadışı olarak nitelendirebiliriz. Yasa böyle bir baskıya ancak, yasal lokavta ilişkin kurallara uyulması halinde olanak tanımaktadır[126]. Burada kesin ve gerçek bir kapatmadan sözetmek mümkün değildir[127]. O halde, yargı organına düşen görev, her somut

---

[124] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 44; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 677; Reisoğlu, Şerh, 269; Aksi yönde bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 285; İhsan Erkul, **Türk İş Hukuku Dersleri**, C.III, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 1985, 162; Tunçomağ, Esaslar, 575.

[125] Süzek, İş Hukuku, 194; Fevzi Şahlanan, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1991**, MESS, İstanbul 1993, 130; Ulucan, İHU, TSGLK.17, No.5; Tunçomağ, Centel, 534; Tanör, Sosyal Haklar, 274; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 215-216.

[126] Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 9; Demircioğlu, Centel, 373; Tunçomağ, Centel, 534; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 216.

[127] Tunçomağ, Centel, 51; Tasfiye arzusunun ekonomik sebeplere dayanması zorunlu değildir. Bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 216 dn.91; Ancak, Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında, "işveren işyerini kapatabilir bu onun hakkıdır. Ancak, kapatma kararı davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştikten sonra ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken alınmıştır. Sendika işverenin greve engel olmak için işyerini kapattığını iddia etmektedir. İşyerinin ekonomik nedenler dışında kapatılması halinde sendikanın grev hakkı, haksız bir şekilde önlenmiş

olayda kapatma kararının nedenini araştırmak ve işverenin kapatma kararının grev nedenine dayanması halinde bu hukuki işlemin hükümsüzlüğüne karar vermektir[128]. Ancak, kapatmanın başka objektif nedenlere dayandığının saptanması halinde, "çalışma özgürlüğü ilkesi" gereği işyerini kapatma kararı geçerli sayılmalıdır[129].

Yargıtay; başlangıçta, grev uygulanan bir işyerinin işveren tarafından kapatılması halinde, işyeri ortadan kalkacağı için artık o işyerinde grevin uygulanmasına imkan olmadığına[130] karar vermiştir. Yargıtay kararlarında grev ve lokavt hakkının kullanılmasının işyerinin varlığına bağlı olduğunu, işyerinin kapanması halinde işyeri ortadan kalkacağı için grev ve lokavtın uygulanmasının sözkonusu olmayacağını belirtmiştir[131]. Yargıtay bir başka kararında, yaşının ilerlemiş olduğunu ve sağlık durumunun elverişli bulunmadığını ileri sürerek, sendika grev kararı aldıktan sonra, işverenin işyerini kapatmasını, MK. m.2'ye aykırı bulmuştur[132]. Başka bir kararda ysa, işverenin, işçi sendikası ile arasındaki toplu

---

olacaktır. O halde mahkemece yapılacak iş, davacı sendikanın iddiasını tahkik etmek, özellikle davalı şirketin defterleri üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırarak kapatmayı gerektirici ekonomik nedenlerin mevcut olup olmadığını araştırmak ve çıkan sonuca göre karar vermekten ibarettir"; sonucuna varılarak, kapatmanın nedeninin araştırılması gerektiğine karar verilmiştir. Bkz. Y9HD., 25.12.1978, E.15661, K.16194, Yargıtay Kararları CD'si; Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 8.7.1977, E.8389, K.10606, ve Ulucan'ın incelemesi, İHU, TSGLK. 17, No.5; Y9HD., 15.06.1990, E.1990/6798, K.1990/7405, Münir Ekonomi, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995**, Kamu-İş, Ankara 1996, 536-537; Yargıtay 9. Ceza Dairesi de, yasadışı lokavt suçunun doğumu açısından, işveren sanığın işyeri kapatıp ticareti bırakmasının grev oylaması sonucundan duyduğu infial ve keyfi davranıştan mı, yoksa içinde bulunduğu elverişsiz iktisadi ve mali koşullardan mı ileri geldiği iyice araştırılmadan karar verilemeyeceğine hükmetmiştir. Bkz. Y9CD., 1.2.1978, E.1978/188, K.1978/347, YKD, C.IV, S.5, Mayıs 1978, 847-849.

[128] "Gerçekten; işyerinde grev uygulandığında ve bu grevin kanuni olduğunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Esasen bu yön kesinleşmiş mahkeme kararıyla da sabit olmuştur. Grev devam ederken, işveren, işyerinde uygulanan grev dolayısıyla üretimi sürdüremediğinden, taahhütlerini yerine getiremediğinden ve greve iştirak etmeyen personele ödediği ücretleri ve sair masrafları nedeniyle zarar ettiğinden bahisle işyerini kapatamaz. Zira grev işvereni toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamak için işçilere tanınmış kanuni bir haktır. Grev sırasında işverenin zarara uğraması tehdidi işin özünde zaten mevcuttur. İşveren, grevin özünde olan bu unsurdan kendi lehine olarak yararlanamaz" Bkz. Y9HD., 05.06.1978, E.1978 / 7061 K.1978 / 8127, Yargıtay Kararları CD'si.

[129] Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2

[130] "Grev uygulanan bir işyerinin işveren tarafından kapanması halinde işyeri ortadan kalkacağı için artık o işyerinde grev uygulanması sözkonusu olamaz". Bkz. Y9HD., 20.5.1975, E.1975/ 13656, K.1975/31145, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2.

[131] Y9HD., 24.4.1975, E.1602, K.25769, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

[132] "Gerçekten, toplu sözleşme prosedürünün tamamlanması uzlaştırma toplantılarının sonuçsuz kalması ve sendikanın grev kararı alması yaklaşık 5 aylık zamanda gerçekleşmiştir. Davacının bundan önce ve sözleşmenin hazırlanması sırasında işyerini kapatma isteği göstermeyip, sendika grev kararı aldıktan sonra bu kararı vermiş olması ve 18.10.1977 tarihinde de lokavt kararı alıp

görüşmelerde anlaşma sağlanamaması üzerine, işçilerin tümünün iş sözleşmelerini feshedip işyerini kapatmasını TİSGLK m.26/I anlamında lokavt olarak kabul etmiştir. Ayrıca, kapatma kararını "gerçek ve samimi" görmeyip, işverenin "yasal grevi engellemek amacıyla hareket ettiği" anlaşıldığı için yasadışı lokavt olarak değerlendirmiştir[133]. Ancak, bir işyeri, işçi sendikasıyla toplu pazarlığa başlamadan önce ve tasfiye niyetiyle kapatılmışsa, kural olarak yasadışı lokavttan sözedilemez. Ayrıca, toplu pazarlık sırasında işçi sendikasının isteklerini karşılayamayacağını anlayan işverenin, gerekli mercilere bildirerek ve işçilerin tüm tazminat haklarını ödeyerek işyerini kapatması da, kural olarak yasadışı lokavt değildir. Yeter ki, işverenin işyerini kapatma niyeti, gerçek ve samimi olsun. Eğer işveren kapattığı işyerini kısa bir süre sonra tekrar açmışsa, bu durumda işçilerden kurtulmak amacıyla işyerini kapattığı söylenebilir ve olaya yasadışı lokavt hükümleri uygulanabilir. Ayrıca bu durumda toplu işçi çıkarmaya ilişkin İş K. m.29 hükümlerinin de uygulanması gerekir[134].

---

sendikaya bildirmesi Medeni Yasanın 2. maddesindeki iyiniyet ilkesiyle bağdaşmaz". Bkz. Y9HD., 24.4.1978, E.5535, K.6757; TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[133] "Bir işverenin geçmiş yıllarda zarar etmiş ve işyerini kapattığını Jandarma Komutanlığına, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığına, Çalışma Müdürlüğüne İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmiş olması, gerçek anlamda işyerinin kapatıldığının kesin bir delili olamaz. Davacı sendika, davalıya ait işyerinde TİS.yapmak üzere yetki belgesini aldıktan sonra davalıyı toplu görüşmeye çağırmış, görüşmelerde anlaşma sağlanamadığından resmi arabulucu seçimi yoluna gidilmiş, resmi arabulucu tarafında da anlaşma sağlanamadığından düzenlenen 18.2.1991 tarihli resmi arabulucu tutanağı taraflara tebliğe çıkartılmış, bu arada işveren AŞ.Yönetim Kurulunca 21.2.1991 tarihli karar ile işyerinin 25.2.1991 tarihinden geçerli olmak üzere kapatılmasına karar verilmiş ve çalışan işçilerinin tümünün iş akitleri feshedilerek durum jandarma Komutanlığına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, Çalışma Müdürlüğüne ve İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirilmiştir. Sendika ise, resmi arabulucu tutanağını 4.3.1991 tarihinde tebellüğ ettikten sonra, 14.3.1991 tarihinde grev kararı almış ve grevi 1.4.1991 tarihinde uygulamaya koyacağını işverene duyurmuştur.

2822 sayılı T.İ.S.G.L.K'nun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasında Lokavtın tanımı yapılmış, ikinci fıkrasında yasal lokavtın şartları gösterilmiş, üçüncü fıkrasında da yasal lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavtın yasadışı lokavt olacağı açıklanmıştır. 26 ncı maddenin birinci fıkrasına göre; işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

Olayda işverenin kendi teşebbüsü ile işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işçileri topluca işten uzaklaştırdığı görülmektedir. Bu hal Kanundaki lokavtın tanımına uygundur. Ne var ki, sözkonusu lokavt yasal değildir. Zira, 2822 sayılı Yasanın 26/2. maddesinde yasal lokavt için öngörülen koşullar gerçekleşmemiş olduğu gibi, olayın cereyan tarzına ve dosya daki tüm bilgi ve belgelere göre davalının kapatma kararının gerçek ve samimi olmadığı, yasal grevi engellemek amacıyla hareket ettiği anlaşılmaktadır". Bkz.Y.9.H.D.7.6.1991, E.1991/9017, K.1991/9888, TÜHİS, C.12, S.7, Kasım 1991, 24-25.

[134] Tunçomağ, Centel, 517; Tunçomağ'a göre, işyerinin kapatılması işyerindeki işçilerin tümünü değiştirme amacını taşıyorsa ve işveren (6 ay) sonra başka bir yerde işyerini açıyorsa, bunu yasaya

Yargıtay'ın bu konuda daha sonra verdiği kararlarda, işverenin işyerini kapatmasının doğal hakkı olduğunu kabul etmekle birlikte, kapatma gerekçelerinin gerçek ve samimi olup olmadığını araştırma yoluna gitmiştir. İşverenin özellikle toplu görüşmeler sürerken, işyerini kapatma yoluna gitmesi halinde, kapatmayı gerçekten haklı gösterecek sebepler ileri sürüp bunları ispat etmesini aramıştır[135]. İşyerini kapatmanın gerçek ve samimi olduğunu gösteren en önemli ölçütlerden biri, işyerinin içinde bulunduğu ekonomik durumdur. Bu konuda Yargıtay'ın da birçok kararı bulunmaktadır ve ekonomik nedenle işyerinin kapatılmasını yasadışı lokavt olarak nitelendirmemektedir[136]. Yargıtay'a göre, işyerinde işçi çıkarma ekonomik

---

uygun bir davranış olarak değerlendirmek zordur. Eğer burada işverenin amacı, işyerinde çalışan işçilerden veya sendikadan kurtulmaksa, bu davranışı yasadışı lokavt saymak mümkündür. Bkz. Tunçomağ,Yasadışı Eylemler, 1543.

[135] "Gerçekten, işveren gerektirici sebepler bulunduğu takdirde ve kanunlarda öngörülen prosedüre de riayet etmek suretiyle işyerini kapatabilir. Bu, işverenin doğal hakkıdır. Ancak olayda davalının işyerini kapatma iradesinin resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine açıklandığı ve kapatmanın da bu yöndeki iradenin açıklandığı günde gerçekleştirilmek istenildiği görülmektedir. Dosya daki bilgi ve belgelere göre ekonomik sebeplerle işyerinin kapatılacağına dair daha önceden bir irade açıklamasının bulunmadığı ve böyle bir girişim olmadığı gözlenmektedir. Esasen davalı toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından sözederek işyerini kapattığını savunmuştur ki bu işyerini kapatmak için yasal açıdan bir gerekçe olamaz. Mahkemece de hüküm savunma doğrultusundaki bu gerekçeye dayandırılarak kurulmuştur. Az önce açıklandığı üzere sözü edilen sebep yasal açıdan himaye edilemez. Aksine düşünce toplu iş sözleşmesi prosedürünü işlemez hale getirir. Olayda kapatmayı haklı gösterecek başkaca sebepler de ileri sürülüp ispat edilmediğine göre, yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir". Bkz. Y9HD.15.6.1990, E.1990/6798 K.1990/7405, Ekonomi, Yargıtay Kararları, 1990-1995, 536-537.

[136] "Davalı...birlik Yönetim Kurulu'nca ekonomik kriz sebebiyle 20.05.1991 tarihinde Yardımcı İşletmeler Müdürlüğü işyerinin kapatılmasına karar verilmiş, durum Bölge Çalışma Müdürlüğü ile İş ve İşçi Bulma Kurumu'na da bildirilmiş ve bu kararın uygulanması çerçevesinde işçilerin hizmet akitlerinin feshi yoluna gidilmiş, 21.06.1991 tarihli bir yazı ile hizmet akitlerinin 27.06.1991 tarihinde feshedileceği bildirilmiş, bu tarihte de fesih gerçekleştirilmiştir. Dosya içeriği bilgi ve belgeler ile olayın cereyan şeklinden işyerinin kapatılma kararının ciddi olduğu anlaşılmaktadır. Esasen bu kapatma olgusu davalının da kabulündedir.... Esasen az önce açıklandığı üzere olayda ciddi olan bir kapatma işlemi mevcuttur". Bkz. Y9HD., 09.03.1993, E.1992/14123 K.1993/3881, TÜBA/MEVZATBANK-PRO; "Gerçekten, işveren işyerini kapatabilir bu onun hakkıdır. Ancak kapama kararı davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştikten sonra ve toplu sözleşme görüşmeleri devam ederken alınmıştır. Sendika işverenin greve engel olmak için işyerini kapattığını iddia etmektedir. İşyerinin ekonomik nedenler dışında kapatılması halinde sendikanın grev hakkı, haksız bir şekilde önlenmiş olacaktır. O halde, mahkemece yapılacak iş, davacı sendikanın iddiasını tahkik etmek, özellikle davalı şirketin defterleri üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırarak kapatmayı gerektirecek ekonomik nedenlerin mevcut olup olmadığını araştırmak ve sonucuna göre bir karar vermekten ibarettir". Bkz. Y9HD t.25.12.1978, E.1978/15661 K.1978/16194 , Yargıtay Kararları CD'si ; İstanbul 8. İş Mahkemesi 10.1.1975, E.2424, K.1 ; Y9HD., 24.4.1975, E.1602, K.25769, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

nedene dayanıyorsa, ve üretim kalan işçilerle kısıtlı olarak devam ediyorsa, yasadışı lokavtın gerçekleştiği sonucuna varılamaz[137].

Yargıtay kararlarında da görüldüğü gibi, işyerinin toplu iş uyuşmazlığı devam ederken kapatılması durumuyla ilgili görüşleri istikrar kazanmamıştır. Ne var ki, Yargıtay'ın görüşü, toplu iş uyuşmazlığı sırasında işverenin işyerini kapatması ve toplu işçi çıkarmaları himaye etmemesi bakımından uygun görülebilir. Ancak, kararlarda esas alınan lokavt anlayışının yasadaki lokavt kavramıyla bağdaşmadığı görüşündeyiz. Kanımızca, işverenin bu tür işyeri kapatmalarını, kapatma hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirmesi daha uygun olacaktır.

İşyerinin geçici olarak kapatılması lokavtla kolayca karıştırılabilecek durumdadır. Geçici kapatmada işveren işyerindeki faaliyetini bir süre durdurmakta ve işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeksizin işten uzaklaştırmaktadır. Bu açıdan, lokavtın bütün maddi unsurlarını içerir. Bu nedenle, işyerinin geçici olarak kapatılması yasadaki şartlara uyuyorsa yasal lokavt, uymuyorsa yasadışı lokavt olarak nitelendirilmektedir[138]. Ancak, işyerinin geçici olarak kapatılması durumunda yasadaki şartlara uyulmuşsa yasal lokavt olarak kabul edilmesi mümkünse de, yasadaki şartlara uyulmamışsa, bunu her zaman yasadışı lokavt olarak kabul etmek uygun değildir kanısındayız[139]. Zira, kapatmanın yasadışı lokavt teşkil edebilmesi için yasal lokavtta olduğu gibi, hareketin toplu iş uyuşmazlığı sırasında işveren lehine çözüm getirmesi için yapılmış olması gerekir. İşyerinin geçici olarak kapatılması mücbir sebepten ileri gelebileceği gibi, "haklı" kabul edilebilecek diğer

---

137 "...2822 TİSGLK'nun 26.maddesine göre lokavt'ın gerçekleşmesi için işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işçilerin topluca işten uzaklaştırılması gerekir. Oysa, olayda işçilerin bir kısmı işten çıkartılmış ise de, mevcut işçilerin yarıya yakın bölümünün çalışmakta olduğu ve üretimin çalışan işçilerle gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda 26. maddedeki koşulların somut olayda gerçekleştiği söylenemez. Böyle olunca davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi doğru değildir". Bkz. Y9HD., 1.3.1991, E.1991/2643, K.1991/3142; Zeytinoğlu, Karar İncelemesi, 1991, 279 ; Kararın lehinde bkz. Kaplan, İşyerinin kapatılması, 20-21; Şahlanan, 1991 Yılı kararları Semineri, 130-131; Değişik görüş için bkz. Sur, Lokavt Kavramı, 148

138 Reisoğlu, Şerh, 268.

139 Ayni görüş için bkz. Mollamahmutoğlu, Lokavt, 45.

sebeplerden de kaynaklanmış olabilir. Bu nedenle işyerinin geçici olarak kapatılması, bu belirttiğimiz sebeplerden ileri gelmiyorsa, lokavt olduğu sonucuna varılabilir[140].

İş sözleşmelerinin topluca feshi[141], işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olsa bile lokavt olarak değerlendirilmeyecektir[142]. İşveren işten çıkarmayı fesih hakkını kötüye kullanarak gerçekleştirse bile sonuç değişmeyecektir. Eğer işçilerin iş sözleşmesinin feshi kötüniyetli ise, ona ilişkin kurallar uygulanacaktır. İş sözleşmelerinin feshi yoluyla toplu işçi çıkarma, işyerinde faaliyetin durmasına neden olsa da, ortada bir lokavt yoktur. İşçilerin işyerleriyle hukuki ilişkileri son bulduğundan ne yasal lokavt, ne de yasadışı lokavt sözkonusu olmayacaktır[143]. Bu

---

[140] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 44; Ancak, sadece ifanın güçleşmesi, işletmeye devam edilmesinin daha verimsiz ve masraflı olması mücbir sebep olarak kabul edilemez. Özellikle, taraf sendikanın istediği ücret artışı talebinin kendisini zor duruma düşüreceğini öne sürerek işyerini kapatıp faaliyetini durdurması, diğer koşulların varlığı halinde lokavt teşkil edebilir. Zira bu durumda işverenin elinde lokavt yapma imkanı vardır. Bu yola yüksek ücret taleplerine karşı direnebilir. Bkz. Sur, Lokavt Kavramı, 149. Yargıtay'da yukarıda belirttiğimiz bir kararında (bkz.dn.136), toplu iş sözleşmesi prosedürü sırasında işverenin işçilerin taleplerini ağır bularak, ilerde zarar edeceği gerekçesiyle işyerini kapatmasını "yasal açıdan himaye edilemez" olarak kabul etmiştir. Bkz. Y9HD.15.6.1990, E.1990/6798 K.1990/7405, Ekonomi, Yargıtay Kararları, 1990-1995, 536-537.

[141] Toplu işçi çıkarma için bkz. İkinci Bölüm, VIII.

[142] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 48; Tunçomağ, "İşçi İşveren İlişkilerinde Yasa Dişi Eylemler", **Yasa Hukuk Dergisi**, Eylül, 1978, 1542; Reisoğlu, Şerh, 267; 1475 Sayılı eski İş Yasasında 1927 sayılı Yasayla değişiklik yapılmadan önceki dönemde 24.maddede "işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla" bir işverenin toplu işçi çıkarması esası benimsenmişti. Bu nedenle öğretide, 275 sayılı Yasanın lokavtı tanımlayan 17. maddesiyle İş Kanunu'nun 24.maddesinin birlikte değerlendirildiğinde, işverenin işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacı dışında işyerinde yasal yükümlülüklerini yerine getirse dahi, toplu işçi çıkarma yoluna gitmesinin yasal hakkı olmadığı ve bu nevi işçi çıkarmanın yasadışı lokavt teşkil edebileceği ileri sürülmekteydi. Bkz. Reisoğlu, Şerh, 266-267. Ancak 1927 sayılı yasayla 24. maddeden bu ölçüt kaldırıldığından, artık bu nevi bir sonuca ulaşmanın mümkün olmadığı belirtilmekteydi. Bkz. Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 8.

[143] Şahlanan, Değerlendirme 1991, 131; Reisoğlu, Şerh, 267; Yazara göre, işverenin iş sözleşmelerini feshederek, işyerini kapatması lokavt teşkil etmediğinden, yasanın yasadışı lokavt için öngördüğü cezaların da uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle yazar, Yargıtay Ceza Dairesinin "işveren sanığın işyerini kapatıp ticareti terketmesi ve işçilerin hizmet sözleşmelerini feshetmesi eyleminin işyerinde yapılan grev oylaması sonucunda duyduğu infial ve keyfi davranıştan mı, yoksa içinde bulunduğu elverişsiz iktisadi ve mali şartlardan mı ileri geldiği etraflıca tahkik ve tespit edilerek sonuca göre hukuki durumun (kanun dışı lokavt olup olmadığı) taktiri gerekir" şeklindeki kararını eleştirmiştir. Bkz. Y9CD, 1.2.1978, E.1978/188, K.1978/347, YKD, C.IV, S.5, Mayıs 1978, 847-849; Yazara göre, Yargıtay lokavtı ve yasadışı lokavtı hatalı değerlendirmiştir. Lokavt kavramında geçicilik esası geçerlidir. Bu nedenle işverenin iş sözleşmelerini feshetmeksizin işyerini kapatması, işçilere ücret ödemekten kaçınması Yasanın aradığı koşullara uyulmuşsa yasal lokavt, uyulmamışsa, yasadışı lokavt teşkil eder. Yasakoyucu işverenin keyfide olsa, işçilerin haklarını vererek iş sözleşmelerini feshetmesini yasadışı lokavt sayarak önlemeyi öngörmemekte, tam aksine şeklen yasaya uygun bir lokavt ilân ederek işçilerin hem çalıştırılmaması, hem de ücretlerinin ödenmemesinin önüne geçmek istemektedir. Bkz. Reisoğlu, Şerh, 269.

fesihler toplu iş uyuşmazlığı ortamında gerçekleşmişse, artık toplu görüşme; arabuluculuk, grev oylaması dayanağını kaybedecektir. Şunu da belirtelim ki; yasal grev uygulamasının iş sözleşmelerini askıya alıcı etkisi olduğundan (TİSGLK m.42/II), grev sırasında yapılan fesihler grevi etkilemeyecek ve grev sona erince hüküm doğuracaktır[144].

Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra uyuşmazlık ortadan kalkacağı için lokavt uygulamasının artık dayanağı kalmamış olacaktır. Buna rağmen, işverenin işçilere iş vermemesi, ve örneğin işyerini kapattığını söylemesi artık kollektif ilişkiler planında değil, bireysel ilişkiler planında değerlendirilmesi gereken bir olaydır[145].

Lokavt devam ederken işverenin işyerini kapatması veya işçilerin iş sözleşmelerini toplu olarak feshetmesi durumunda, konuyu fesih türüne göre ayrı ayrı ele almak gerekmektedir. Eğer lokavt devam ederken gerçekten haklı sebepler mevcutsa, işyerinin kapatılmasının ve iş sözleşmelerinin toplu olarak feshinin mümkün olduğunu kabul etmek gerekir. İşyerinin kapatılması iş sözleşmelerini kendiliğinden ortadan kaldırmadığından kapatma durumunda da, iş sözleşmelerinin ihbarlı fesih yoluyla feshedilmesi gerekmektedir. Ancak, öğretide bir görüşe göre lokavt devam ettiği sürece iş sözleşmeleri feshi ihbar yoluyla feshedilemez[146]. Zira, grev ya da lokavt sırasında iş sözleşmesinin feshi, prensip olarak greve katılmış olma nedeniyledir. Diğer bir görüşe göreyse, grev ve lokavt sırasında iş sözleşmesinin feshi ihbar yoluyla feshedilebileceği ancak, grev ve lokavt süresince ihbar önelleri işlemeyecektir[147]. Grev ve lokavt sırasında ihbar önellerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshinin mümkün olmadığı konusunda öğreti

---

[144] Eyüp İş Mahkemesi, 7.6.1977, E.76/1149, K.77/328. Bkz. Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:5; Adnan Tuğ, "Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", **TÜRKK KAMU-SEN**, C.1, S.3, Mart 1988, 10 vd.; Algun Çifter, "Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", **AÜEHFD.**, C.VI, S.1-4, Erzincan 2002, 231; Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 9; Ulusan, İş Mücadelesi, 179; Tunçomağ, Centel, 187; Fransız Hukukunda da grev sırasında sona erdirilemez. Greve katılan işçiler iş sözleşmeleri askıda olduğundan işlerini muhafaza ederler (L. 521-1). İş sözleşmesini grev sırasında ancak işçiye yüklenebilir ağır bir hata nedeniyle sona erdirilebilir. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 1241.

[145] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 103.

[146] Tunçomağ, İş Hukuku II, 464; Mollamahmutoğlu,110; Grev kararı alınan bir işyerinin kapatılarak işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi üzerine Yargıtay, "Grev devam ettiği sürece hizmet sözleşmesi sona ermez, askıda kalır" şeklinde karar vermiştir. Bkz. Y9HD, 25.06.1979, E.1979/9037, K.1978/9763, İş ve Hukuk Der.,Y.13, S.139, Mart-Nisan 1980, 20.

[147] Reisoğlu, Şerh, 346; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 213; Esener, İş Hukuku, 572-573.

hemfikirdir[148]. Kanımızca, lokavt devam ederken işyerinin haklı ve makul sebeplerle kapatılması durumunda, artık lokavtın varlığından sözedilemez. Lokavt, işyerinin kapatılmasıyla sona ermiş olur. Kapatılan bir işyerinde grev ve lokavtın bir anlamı kalmaz. Bu durumda iş sözleşmeleri de işveren tarafından feshi ihbar suretiyle feshedilebilir[149].

İşyerinin işveren tarafından işin tasfiye edilerek sürekli olarak kapatılması halinde artık gerçek niyetinin tasfiye mi yoksa bir uyuşmazlığı lehine mi çözmek olduğu lokavtın varlığının saptanması bakımından önem taşımaz[150]. Ancak, haklı sebeplere dayanmayan geçici işyeri kapatmanın, bir uyuşmazlığı lehine halletmek için işçiler üzerinde baskı kurmak amacıyla yapıldığı sonucuna varılarak lokavt kavramı içinde değerlendirilmesi mümkündür[151].

Nitekim, öğretide de Yargıtay'ın, "kapatılan bir işyerinde grev ve lokavt uygulamasının sözkonusu olmayacağı" görüşünün isabetli olmadığı, işverenin işyerini kapatmadaki amacının işi tasfiye değil; uyuşmazlığı lehine çözmek için işçileri tazyik olduğu hallerde, bu davranışın bir yasadışı lokavt oluşturacağı kabul edilmektedir[152].

Son olarak, işverenin işyerini kapattıktan sonra mahkemenin kapatmayı yasadışı lokavt olarak saptanması halinde, bu kararın işverenin kapatma iradesi ve iş

---

[148] Tunçomağ, İş Hukuku II, 464; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 214; Reisoğlu, Şerh, 347.

[149] Lokavt devamı süresince iş sözleşmeleri grevde olduğu gibi askıdadır. Bu dönemde iş sözleşmeleri haklı sebeplerle her zaman feshedilebilir. Bkz. Reisoğlu, Şerh, 347-348; Grev ve lokavt sırasında işyerinde ekonomik hayat geçici bir süre durduğuna göre işverenin ihbarlı fesih hakkının kullanımını meşru kılan ekonomik sebepten sözedilemeyecektir. İşçi bu dönemde çalıştırılmadığına ve ücreti de ödenmediğine göre, bu dönem içinde yapmakta olduğu işin kaldırılmasında işyeri bakımından ekonomik ve teknik bir zaruret yoktur. Bu nedenle, bu dönemde sözleşmenin feshi ihbar yoluyla sona erdirilebileceğini kabul etmek, grev ve lokavtta iş sözleşmesinin askıda olduğunu kabul ederek istihdam güvenliğini ön plana alan yasanın amacına da ter düşmek anlamına gelir. Yasa bu konuda açık olmadığından, işçiyi koruma ilkesinden hareketle bu konudaki açık olmayan yasa hükmünü işçi lehine yorumlayarak, grev ve lokavt boyunca işverenin ihbarlı fesih hakkını kullanamayacağı sonucuna varmak uygun olacaktır. Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Lokavt, 111, Tuğ, Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması, 10-11.

[150] Tunçomağ, Esaslar, 575; Aksi görüş için bkz. Oğuzman, Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, 143.

[151] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 121.

[152] Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 677; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 285.

sözleşmelerine etkisi konusunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir[153]. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'yla getirilen iş güvencesi ve işverence yapılan ihbarlı fesihlerin geçerli bir nedene dayandırılması ve geçerli nedene dayanmadığının mahkeme kararıyla saptanması halinde getirilen işe iade kurumu açısından tespit kararının sonuçları ayrı bir önem kazanmaktadır.

Kanımızca, burada öncelikle belirtmek gerekir ki, mahkemenin bu kararına rağmen işvereni işyerini zorla açarak faaliyete geçmeye zorlamak mümkün değildir. Ancak, mahkeme kararından sonra işveren, yapılan fesihlerin geçerli nedenle yapıldığını ispat edemedikçe fesihler geçersizdir ve Yasanın geçersiz feshe ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekir. Zira işveren fesihleri işyerini kapatması nedeniyle yapmıştır. İşyerinin kapatılmasının yasadışı lokavt teşkil ettiği mahkeme kararıyla saptanması halinde artık fesihlerin dayandığı gerekçe de ortadan kalkmış olacaktır[154].

---

[153] Yasadışı lokavtın sonuçları hakkında geniş bilgi için bkz. Çelik, İş Hukuku, 606; M. Kemal Oğuzman, **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973, 38-39; Tunçomağ, Centel, 524; Tunçomağ, Esaslar, 594; Tunçomağ, İş Hukuku II, 572; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 764-765; Mollamahmutoğlu, Lokavt, 120 vd; Demir,İş Hukuku ve Uygulaması, 331; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 297-298, 310; Reisoğlu, Şerh, 373; Tunçomağ, Centel, 536; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 765; Peter Hanau, (Çev.Devrim Ulucan), "Alman Hukukunda İş Mücadelesinin Hukuki Sonuçları", **İHD**, C.II, Nisan-Haziran 1992, 190; Halid Kemal Elbir, "Kanun Dışı Grev, Lokavt ve Grev ve Lokavt Yasakları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, **1984 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, 48-49.

[154] Mahkemenin verdiği işyerini kapatmanın yasadışı lokavt teşkil ettiğine ilişkin tespit kararı işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar (TİSGLK m.46/I). İşveren işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemeye ve uğradıkları zararları tazmine mecburdur (TİSGLK m.45/III). Mahkemenin tespit kararından sonra işçilerin işe iadesinin nasıl gerçekleştirileceğinin ortaya konulması gerekmektedir. Acaba mahkemenin kararından sonra işveren tarafından yapılan fesihlerin akıbeti ne olacak? Mahkemenin kararından sonra işçiler otomatik olarak işe iade edilmiş mi sayılacak yoksa işçilerin tespit kararından sonra ayrıca işe iade davası açması gerekecek midir?. Yasada bu konuda bir açıklık bulunmamaktadır. İş güvencesi kurumunun kabul edilmediği dönemde mahkemenin verdiği karardan sonra fesihlerin haksız fesih teşkil ettiği ve buna ilişkin sonuçların uygulanması gerektiği haklı olarak belirtilmekteydi. Ancak Yeni İş Kanunundan sonra aynı şeyi söylemenin mümkün olmadığı kanısındayız; İşverenin işyerindeki işçilerin tamamının iş sözleşmelerini feshederek işyerini kapattığı olayda, bu davranışın yasadışı lokavt olarak mahkemece saptanması halinde, lokavt süresine isabet eden haklarının işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği Yargıtay'ca da isabetli olarak dile getirilmiştir. Buna göre, "Davalı işveren çalıştırmakta olduğu tüm işçilerin iş akitlerini feshetmek suretiyle işyerini kapatmıştır. İşverenin bu davranışının yasadışı lokavt olduğu mahkeme kararıyla saptanmıştır. Bu durumda hukuki hiçbir geçerliliği olmayan işyerini kapatma eyleminin dayanağı olan iş akitlerini feshetmenin de hukuki geçerliliğinden de sözedilemez. Aksini düşünmek kötüniyetli işverene prim vermek olur. 2822 sayılı TİSGLK 45.maddesinin son fıkrasında, yasadışı lokavtın yaptırımı olarak işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını iş karşılığı olmaksızın ödeme

İş Kanunun iş güvencesi ve işe iadeyle hükümleriyle, TİSKLK'nun özellikle yasadışı lokavta ilişkin hükümlerini bağdaştırmak oldukça güçtür. Öncelikle şunu belirtelim ki, iş sözleşmesi kapanma nedeniyle feshedilen işçi, İş K. m.18 vd. uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine yönelik bir dava açabilir. Ancak, bu durumda, feshin nedeni olan kapatma eyleminin hukuki niteliğinin saptanması gerekir. Eğer kapatma yasadışı lokavt niteliği taşıyorsa, feshin nedeni geçersiz olacak ve işçi işe iade çalışmadığı süreye ilişkin işçilik haklarını talep edebilecektir. Ancak, işçinin işe iade için dava açtığı mahkemeyle, kapatmanın yasadışı lokavt olduğuna karar verecek mahkemeler birbirinden farklıdır. Ayrıca, işçi, bu nitelikte bir dava da açamaz. Bu davayı ancak, uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası açabilir (TİSGLK m.46). İşçi bu mahkemenin kararını bekleyecek olsa, işe iade için hak düşürücü nitelikte olan bir aylık süreyi (İş K. m.20/I) kaçırabilecektir.

Görüldüğü gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra, iş mevzuatımız içinde birtakım uyumsuzluklar ortaya çıkmıştır. Yapılacak değişikliklerle bu uyumsuzlukların giderilmesi gerekmektedir. Kanımızca, burada en makul çözüm, işçinin işe iade davası açarak, kapanmanın yasadışı lokavt olduğunun saptanmasına ilişkin davanın sonucunu bekletici mesele yapmasıdır. Aksi halde, işe iade davası açmak için uyulması gereken bir aylık süreyi (İş K. m.18) kaçırabilecektir. Burada belki TİSGLK'da yapılacak değişiklikle, kapanmanın yasadışı lokavt olduğunu saptayan mahkemenin, fesihlerin geçersizliğine ve işe iadeye de karar verebilmesi sağlanabilir. En makul ve usul ekonomisine uygun çözümün bu olduğu kanısındayız. Bugünkü yasa hükümleri karşısında bu çözüme ulaşmak güçtür. Zira, her iki davanın tarafları, konusu, yetkili mahkemesi farklıdır. Bu nedenle, bu iki davanın tek bir mahkemede terditli dava olarak görülmesi imkansızdır.

İşverenin işyerindeki işçilerin tamamının iş sözleşmelerini feshederek işyerini kapattığı olayda, Yargıtay, bu davranışın yasadışı lokavt olarak mahkemece saptanması halinde, lokavt süresine isabet eden haklarının işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği yönünde karar vermiştir. Kararda "Davalı işveren çalıştırmakta

---

zorunluluğu getirmiştir". Bkz. Y.9.HD 16.04.1996, E.1996/33962, K.1996/8378, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2; İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için bu süre içinde sözleşmeyi feshetmemiş olması gerekmektedir. Bkz. Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 331; Çelik, İş Hukuku, 606; Reisoğlu, Şerh, 386.

olduğu tüm işçilerin iş akitlerini feshetmek suretiyle işyerini kapatmıştır. İşverenin bu davranışının yasadışı lokavt olduğu mahkeme kararıyla saptanmıştır. Bu durumda hukuki hiçbir geçerliliği olmayan işyerini kapatma eyleminin dayanağı olan iş akitlerini feshetmenin de hukuki geçerliliğinden de sözedilemez. Aksini düşünmek kötüniyetli işverene prim vermek olur. 2822 sayılı TİSGLK 45.maddesinin son fıkrasında, yasadışı lokavtın yaptırımı olarak işçilerin lokavt süresine ait iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını iş karşılığı olmaksızın ödeme zorunluluğu getirmiştir"[155]. Yüksek mahkemenin vardığı sonuç da bizim önerimize yakın bir sonuçtur. TİSGLK' da yapılacak değişiklikle, mahkemenin kapatmayı yasadışı lokavt olarak saptanmasından sonra, işçilerin işe iadelerinin yolu açılmalıdır kanısındayız.

2.İşyerini Sürekli Olarak Kapatmak Amacıyla Yapılan Yasal Lokavt

Lokavtın işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla yapılmış olması durumunda, 2822 sayılı TİSGLK.m.47/II' de, "Kanuni bir lokavtın işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa mahkeme kararının lokavt yapılmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur" hükmüne yerverilerek lokavt hakkının kötüye kullanılması ile ilgili özel bir düzenleme getirilmiştir[156]. Bu yolla işyerinin temelli kapalı tutulmasının lokavt yoluyla gizlenmesi ve yasal lokavtın amacı dışında kullanılması engellenmek istenmiştir[157]. Bir işyerini kapatma eyleminin lokavt olarak değerlendirilip

---

[155] Y9HD 16.04.1996, E.1996/33962, K.1996/8378, Tekstil İşv. D., Ağustos 1996, S.202, 15

[156] Tunçomağ, Centel, 522; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 551; Erkul, İş Hukuku Dersleri III, 222; Tekil, 270; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 296; 275 sayılı yasanın 30. maddesinde de benzer bir hükme yerverilmişti. Maddeye göre "Yasal bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı veya işçileri kıdem hakkından mahkum bırakmak amacı güttüğü, kesinleşmiş mahkeme kararı ile sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış olan işverene veya işveren teşekkülüne bildirilmesiyle birlikte lokavt durdurulur". Maddede bu günkü düzenlemeden farklı olarak işyerini temelli kapalı tutmak yanında işverenin bu yolu işçilerin kıdem haklarından yararlanmalarını engellemek amacıyla da kullanabileceği belirtilmektedir. Bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 296-297.

[157] Reisoğlu, Şerh, 384; Tunçomağ, Centel, 522; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 551; Tunçomağ, Esaslar, 581; İnce, Her Yönüyle Ücret, 190.

değerlendirilemeyeceği, her olayın kendi özelliğine ve delillere göre tayin edilebilir[158]

Türk hukukunda yasal lokavt bir süre ile sınırlandırılmamıştır. Bu nedenle işyerini tamamen kapalı tutmak, ama işçi haklarını ödemek istemeyen işveren, bunu bir kılıf olarak kullanabilir. İşveren, işyerini kapatmak istediğinde, işçilere yapacağı fesih bildirimleri ile büyük miktarda kıdem tazminatı ödemek zorunda kalacağından, bundan kurtulmak için uzun sürecek bir lokavta işçilerin dayanamayarak kendiliğinden işi bırakmalarını ve başka bir iş bulmalarını hesaplayabilir. Zira, iş sözleşmesi lokavt halinde kesilmemiş sadece askıya alınmıştır. Bu durum, işverene, derhal ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini fesih imkanı verir (TİSGLK. m.43/III). Böylece, işveren, işyerini usulüne uygun olarak kapatmış olsaydı ödemek zorunda olacağı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi yasal yükümlülükleri yanında sözleşmeden doğabilecek yükümlülüklerinden de kurtulmuş olacaktır[159]. Lokavt, işçilerin tüm yasal haklarının ödenmesi, işyerinin kapanması ve altı ay içinde yeniden açılması halinde aynı nitelikte iş için yeniden işçi alınmak istendiğinde nitelikleri uygun olanların tercihen işe alınması zorunluluğu dikkate alındığında, işveren açısından işyerinin kapanmasından daha elverişlidir. Ayrıca, işverenin bu davranışı, lokavttan sosyal amacına aykırı şekilde yararlanma teşkil eder ve ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturur[160]. Mahkemenin durdurma kararına rağmen lokavta devam edilmesi lokavtı, "yasadışı" kılar[161]. Bu nedenle, TİSGLK. m.47/II, lokavtın işyerini temelli kapatma sonucunu doğuracak biçimde kullanılmasını, kapatma hakkının kötüye kullanılması olarak kabul etmek yoluyla, bu haksız durumu önlemiştir[162].

---

[158] Oğuzman, Önceki Yargıtay Kararlarının değerlendirilmesi, 142.

[159] Reisoğlu, Şerh, 384; Esener, 596; Mollamahmutoğlu, Lokavt, 117; Erkul, İş Hukuku Dersleri III, 222; Oğuzman, Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtla Çözülmesi, 54; Sur, Lokavt Kavramı, 146; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 551; Tunçomağ, Centel, 523; Tunçomağ, Esaslar, 581; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 297.

[160] Kemal Oğuzman, "Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtla Çözülmesi", **Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri**, Ankara 1991, 54; Ertürk, Denge İlkesi, 133; Ertürk, Temel Haklar, 63.

[161] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 321; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 676; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 297; Sur, Lokavt Kavramı, 146; Tunçomağ, Centel, 455.

[162] Tunçomağ, İş Hukuku, II, 551-552.

Türk hukukunda, sadece savunma lokavtının kabul edilmiş olması ve grev kararı alınmadıkça lokavt kararının alınamaması, işverenin işyerini temelli kapalı tutmak için lokavt yoluna gitmesine engel değildir. Eğer işveren bu amaçtaysa, uzlaşmaz tutumuyla işçi sendikasını grev kararı almaya zorlayabilir. Grev kararı alındıktan sonra da lokavt yoluna gidebilir[163]. İşverenin aslında işyerini kapatma niyetinde olmasına rağmen lokavt hakkını kullanarak işçilerin yasa ve sözleşmeden kaynaklanan haklarından yoksun bırakması, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilecektir[164]. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki; bir işverenin işyerini kapatmak yasal hakkı olmakla birlikte, toplu görüşmeler başladıktan sonra kapatması, grev kırıcılığı, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilirse de[165], bunu lokavt hakkının kötüye kullanılması veya yasadışı lokavt olarak değerlendirmek mümkün değildir. Yasakoyucu bu düzenlemeyle, işyerinin kapatılmasını lokavtla ilgili görmemiş, sadece işyerini temelli kapatan işverenin bunu lokavtla örtmesini önlemek istemiştir[166].

Gerek işçi sendikası ve gerekse işçiler, şeklen yasal olan bir lokavtın işyerini sürekli kapalı tutmaya yönelik olduğu iddiasıyla iş mahkemesinde tespit davası açabilir[167]. Yetkili mahkeme TİSGLK m.15'e göre belirlenecek mahkemedir. Buna göre, dava, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. Uyuşmazlık birden fazla bölge çalışma müdürlüğü'ne bağlı işyerini ilgilendiriyor ve birden fazla işyerinde lokavt

---

[163] Reisoğlu, Şerh, 385.

[164] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 117; Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İş Güvencesi Yasasıyla Yeniden Düzenlenmiş 2. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2002, 320; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 297; Sur, Lokavt Kavramı, 146.

[165] Burada şu hususu belirtmek gerekir ki, işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirerek işyerini kesin olarak kapatması lokavt teşkil etmemesine rağmen bu davranış bazı hallerde hakkın (işyerini kapatma hakkının) kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilir. İşyerini kapatma hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının her olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerekir. Bkz. Tunçomağ, Centel, 517. Örneğin işverenin işyerinde greve gidileceğinin anlaşılması üzerine işyerini kapatmasını her zaman hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmek mümkün değildir. İşverenin işyerinin kapanmaması için elinden gelen her şeyi yapmasına rağmen, sendikanın gerçekten ödeyemeyeceği ücretler önermesi üzerine işyerini usulüne uygun olarak kapatması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecektir. Buna karşın işverenin işyerini kapatmasının nedeni, işçilere veya sendikaya kızması, onların yasal haklarının kullanmalarına mani olmaksa, bu davranış MK.2'ye göre hakkın kötüye kullanılmasıdır ve kanun bu hakkı korumayacaktır. Ancak bu iddiada bulunan işçilerin veya sendikanın bunu ispat etmesi gerekir.

[166] Reisoğlu, Şerh, 384; Mollamahmutoğlu, Lokavt, 117

[167] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 119; Reisoğlu, Şerh, 385; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 552.

uygulanmaktaysa, Ankara iş mahkemesi yetkili olacaktır. İşletme toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlık neticesinde lokavta gidilmişse, yetkili mahkeme işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

TİSGLK m.47/II uyarınca mahkemeye başvurabilmek için lokavtın uygulanmaya başlamış olması gerekmektedir[168]. Lokavt kararının alınması mahkemeye başvurmak için yeterli görülmemiştir. Lokavtın başlamasından hemen sonra mahkemeye başvurmak mümkündür[169]. Bu durumda işçi tarafı işverenin gerçek amacının işyerini kapalı tutmak olduğunu, hiçbir konuda uzlaşmaya yanaşmadığı, iyiniyetle ve işyerinin imkanları ile bağdaşmayacak çok düşük ücret önermesi vs. gibi belgelerle ispat edebilecektir. Yine, lokavtın işverenin ısrarıyla ve haklı bir neden olmaksızın sürdürülmesi ve aradan uzunca bir zaman geçmesi halinde de işyerini sürekli kapatmak amacına yönelik olduğu iddia edilebilecektir[170].

Lokavt hakkının kötüye kullanılması iddiasıyla açılan davanın niteliği "tespit davası" dır[171]. Yargıç, iddiayı haklı gördüğü takdirde lokavtın durdurulmasına karar verir. Maddede (TİSGLK m.47) kararın kesin olduğu belirtilmediğinden, mahkemenin, lokavtın işyerinin sürekli kapalı tutulmak amacıyla yapıldığını tespit eden kararı temyiz edilebilir[172]. Kararın kesinleşmesi halinde, karar lokavt yapmış olan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir. Kararın bildirilmesi ile birlikte lokavtın durdurulması gerekir. Mahkemenin ayrıca bir durdurma kararı vermesine gerek yoktur. Durdurulan lokavtın tekrar başlaması mümkün değildir. Ancak, bu durum işçi sendikasının daha önce almış olduğu grev kararının uygulanmasına engel teşkil etmez[173].

Yasal bir lokavtın işyerinin sürekli kapalı tutmak amacıyla yapıldığının iddia edildiği bir davada, davanın açılması lokavtın uygulanmasını engellemez. Bu

---

[168] Reisoğlu, Şerh, 385.

[169] Grev ve lokavt hakkının kötüye kullanılması nedeniyle durdurulmasını isteme hakkına sahip olanlar, uyuşmazlığın karşı tarafı veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bkz. TİSGLK.m. 47/I.

[170] Reisoğlu, Şerh, 385.

[171] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 118; Tunçomağ, Centel, 535; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 295; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 552; İzveren, 369.

[172] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 118; Reisoğlu, Şerh, 385.

[173] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 119; Reisoğlu, Şerh, 385.

nedenle, dava devam ederken tespit kararının kesinleşmesine kadar, lokavtın, grev veya lokavtın yasadışı olup olmadığının saptanmasını düzenleyen 46. maddenin 2. fıkrasına dayanılarak ihtiyati önlem kararıyla durdurulması mümkündür değildir[174]. Zira, 47. maddenin 2 fıkrasına göre, lokavtın durdurulması tespit kararının işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesiyle mümkün olabilecektir. Ortada tebliğ edilmiş, kesinleşmiş bir durdurma kararı olmadan lokavtın durdurulması mümkün değildir[175].

Yargıtay'ın durdurma kararını bozması ve mahkemenin de bu karara uyması durumunda lokavtın uygulanmasına devam edilir. Burada lokavta hemen başlamak zorunludur. Zira, TİSGLK m.47 uyarınca durdurulan lokavtın bir süre sonra uygulanabileceğine dair bir hüküm yeralmamaktadır. Yine, bu durum, TİSGLK m.37 de sayılan haller arasında da değildir. Mahkemenin uyma kararından sonra, hemen başlatılmayan lokavt uygulamasındansa, vazgeçildiği sonucuna varılabilecektir[176].

Mahkemenin durdurma kararından sonra kural olarak, işyerinin tekrar açılarak eski işçilerin çalıştırılmaya başlanması gerekir. Mahkemenin ayrıca işçilerin işe iadelerine karar vermesine gerek yoktur. Buna rağmen uygulanmaya devam edilen lokavt yasadışı lokavttır. Bu durumda işçiler isterlerse, iş sözleşmeleri haklı nedenle feshedebilirler. Ayrıca, işveren, işçilerin lokavt süresince iş sözleşmelerinden doğan bütün haklarının çalışmamış olmalarına rağmen bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararı tazmin etmek zorundadır (TİSGLK m.47/II, 45/III).

Mahkemece durdurulmasına karar verilen lokavt, yasadışı lokavtın sonuçlarına tabi olduğundan, mahkeme kararının tebliğiyle, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin lokavt kararını kaldırılmasından itibaren, altı işgünlük süre içinde iş sözleşmesini fesheden işçilere, yasadışı lokavt süresine ilişkin, işçilik hakları bir iş karşılığı olmaksızın ödeneceği gibi, bu sürenin kıdem tazminatının hesabında da

---

[174] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 119; Reisoğlu, Şerh, 386; Aksi görüş için bak, Tunçomağ, Centel, 535; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 295; Bu görüşü savunan yazarlara göre, mahkemenin lokavtı dava süresince durdurmasının anlamı, işyerini zorla açtırmak değildir. Ancak, sözkonusu durdurma kararına rağmen işverenin lokavtı sürdürmesi, bu lokavtı yasadışı duruma getirir. Bkz. Tunçomağ, Centel, 535; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 296.

[175] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 119.

[176] Mollamahmutoğlu, Lokavt, 119; Reisoğlu, Şerh, 383.

dikkate alınması gerekir[177]. Böyle bir durumda artık TİSGLK.m.71 de öngörülen ceza ve yasadışı lokavta ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir[178].

Ancak, mahkemenin durdurma kararından sonra işveren işyerini gerçekten ve sürekli olarak kapatır ve işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını öderse, bu durumda yapılan kapatmanın kötüniyetli olduğunu söylemek mümkün değildir ve geçerlidir[179].

VIII. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

A. Genel Olarak

Ekonomik krizin doğurduğu çalışma hayatına ilişkin sorunların başında işçinin işini kaybetmesi gelmektedir. Ekonomik nedenlerle yapılan fesihler, genellikle toplu niteliktedir. Bu niteliklerinden dolayı toplumsal ve ekonomik etkileri, bireysel fesihlere göre daha fazladır. Bu nedenle, bireysel fesihlerden ayrı ve özel düzenlemelere konu olmuşlardır. Bu düzenlemelerin genel özelliği, öncelikle ekonomik nedenlerle işçi çıkarmayı önleme amacı taşımalarıdır. Ancak, bu konuda örnek alınabilecek hiçbir ülkede, işyeri gereklerine dayanan nedenlerle ve özellikle ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarmayı önleyen yasal bir düzenleme bulunmamakta, sadece belli bir kurala bağlama veya resmi makama işçi çıkarma nedenlerini de içeren bildirimde bulunma yükümlülüğü öngörülmektedir. Bu düzenlemelere bakıldığında göze çarpan en önemli özelliklerden biri, işten çıkarmaların etkisini azaltmaya yönelik olarak işverenlerin istihdam planlaması yapmaları yönünde bazı ek yükümlülüklere yerverilmesidir. İkinci olarak, işten çıkartılan işçilere daha iyi koşullarda yardım etmek ve haklarını güvenceye kavuşturmak hedeflenir. Ayrıca, işten çıkarmalar, yargı denetimine tabi tutulmaktadır. Göze çarpan diğer bir özellik de, işten çıkarılanların durumlarını düzenlemeye yönelik önlemlerin öngörülmesidir[180]. Örneğin Fransız ve Alman

---

[177] Çelik, İş Hukuku, 606; Tunçomağ, Centel, 523-524; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 553; Erkul, İş Hukuku Dersleri III, 223.

[178] Geniş bilgi için bkz. Yarsuvat, Çalışma Ceza Hukuku, 308 vd..

[179] Demircioğlu, Centel, 374; Tunçomağ, Centel, 523; Tunçomağ, İş Hukuku, II, 552; Tunçomağ, Esaslar, 582.

[180] Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı**, Ufuk Matbaası, İstanbul 2001, 44; Engin, Toplu İşçi

hukuk sistemlerinde, toplu işçi çıkaran işveren bir plan (Almanya'da "sosyal plan", Fransa'da "işin korunması planı") hazırlayıp yürürlülüğe koymak zorundadır. Ayrıca, işten çıkarılan işçiler ile işverenler arasında dönüşüm (reconversion) anlaşmasının yapılması öngörülmektedir. Bu bağlamda, işverenin işçileri aynı işyerinde başka bir işe yerleştirme veya işçileri ekonomik ve teknolojik değişimlere hazırlama yükümlülüğü sözkonusudur[181].

B. Toplu İşçi Çıkarma Kavramı ve Uluslararası ve Uluslarüstü Düzenlemeler

Toplu işçi çıkarma kavramı, belirli sayıda işçinin, işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında , ekonomik nitelikteki aynı nedenle işten çıkartılması şeklinde tanımlanabilir[182]

Ekonomik ve teknolojik nedenlerle toplu işçi çıkarmayla ilgili uluslararası ve uluslarüstü düzenlemeler lLO'nun 158 sayılı Sözleşmesi ve AET'nin 75/129 sayılı yönergesi ile bu yönergeyi değiştiren 92/56 sayılı AB yönergelerdir. Nihayet bu yönerge 20 Temmuz 1998 tarihinde yürürlülüğe giren 98/59 sayılı yönergeyle yürürlülükten kaldırılmış ve toplu işçi çıkarma yeniden düzenlenmiştir[183].

Çıkarma, 53; Tuncay, Toplu İşçi Çıkarma, 572; Reisoğlu, İşyerinin kapatılması, 4; Şerh, 268; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 17; Çelik, Ekonomik Kriz, 427.

[181] Alman Hukukunda sosyal plan hakkında geniş bilgi için bkz. Franz Kibler, Frédéric Géa, "Plan Social et Compensation des Interets",C.Marraud, F. Kessler, F. Gréa, **La Rupture du Contrat de Travail en Droits Français et Allemand**, Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg 2000, 361 vd.; Güzel, Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, 44.

[182] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 543; Gatumel, 165; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 584.

[183] 1973 tarihinde ortaya çıkan birinci petrol kriziyle başlayan ve Avrupa'yı sarsan ekonomik kriz, şirketlerin üretimlerinde önemli düşüşlere neden olmuş ve çok sayıda toplu işçi çıkarılmıştır. Bu nedenle Avrupa Yasakoyucusu, ekonomik nedenlerle işçilerin toplu işten çıkarılmalarına karşı koymak ve onları korumanın yollarını aramaya başlamıştır. Üye ülkelerin mevzuatlarında çok farklı olarak düzenlenen toplu işçi çıkarma prosedürünü birbirine yaklaştırmak amacıyla ilk olarak 17 Şubat 1975 tarihinde bu konuda bir Yönerge yayınladı. 1980' li yıllarda sermayenin birleşmesi ve yeniden yapılanması nedeniyle ortaya çıkan çok sayıdaki toplu işçi çıkarmalar karşısında bu yeni duruma uyum amacıyla 24 Temmuz 1992 tarihinde Yönergede birtakım değişiklikler yapıldı. 1997 tarihinde Belçika Renault fabrikasının kapanmasıyla işçilerin toplu işçi çıkarmalara karşı korunması düşüncesi yeniden gündeme geldi. Sonuçta iki yönerge 20 Temmuz 1998 tarihinde yürürlülükten kaldırılarak 98/59 sayılı yönerge onaylanarak onların yerini aldı. Bkz. Nicole Catala, Union Européenne, **Europe Droit İnternational**, Juris-Classeur, Fasc.610, 15 Temmuz 2000, 4-5; Bassompierre, Guéry, 114; Rodière, 382-383; **Dictionnaire Pérmenent Droit Européen des Affaires**, C.II, "Emploi des Travailleur Salariés Communautaires", Feuillets 52, 2 Nisan 2002, 1130-20,§ 37-38.

158 sayılı ILO Sözleşmesi, toplu işçi çıkarma başlığı altında herhangi bir düzenlemeye gitmemiş ve toplu işçi çıkarmaya yolaçabilecek, ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle fesihlerde, uyulması gereken birtakım hükümlere yervermiştir. Bu konudaki düzenlemeler, III. Bölümde 13 ve 14.maddelerde yeralmaktadır. Buna göre, ekonomik teknolojik ve yapısal nedenlerle iş ilişkisine sonvermeyi planlayan işveren, işçi temsilcilerine fesih nedenlerini, fesihten etkilenecek işçi veya gruplarının sayısıyla, feshin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceğine ilişkin gerekli tüm bilgileri zamanında sağlamakla yükümlüdür (m.13/I). Yine, bu hüküm uyarınca işveren, işçi temsilcilerine ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her tür sonverme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu fesihlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka bir iş bulmaları gibi yollarla hafifletmek amacıyla danışma fırsatı tanımalıdır (m.13/1-b)[184]. Danışma, toplu işçi çıkarmanın sınırlandırılması veya sonuçlarının hafifletilmesini olanaklarını kapsar. Bu önlemlerle feshin son çare olarak uygulanması gerekliliği kastedilmektedir[185].

Sözleşmeyle, işverene toplu işçi çıkarmayı yetkili makama bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre, işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve

---

[184] ILO' nun 166 Sayılı tavsiye kararında da işletmenin üretim, program, organizasyon, yapı veya teknolojisinde iş sözleşmelerinin feshini gerektirecek değişikliklerin yapılması sözkonusu olduğunda, değişikliğe başlama, değişikliğin ortaya çıkarabileceği sonuçlar ve karşılaşılabilecek olumsuzlukları önlemek veya asgariye indirmek konusunda ilgili işçi temsilcileriyle (Bu maddenin uygulanmasında "ilgili işçi temsilcileri" deyimi, işçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir (m.20/3)) olabildiğince önceden görüşmede bulunulmasını (m.20/1), işverenin ilgili işçi temsilcilerinin bu görüşmelere etkin biçimde katılmalarını sağlamak üzere, en uygun zamanda uygulanan önemli değişiklikler ve değişikliklerin etkileri konusunda gerekli tüm bilgileri edinmelerini sağlamak yükümlü olduğunu öngörmektedir (m.20/2). Kararda fesihlerin engellenmesi veya azaltılması ve işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla alınacak önlemler konusunda, işletme içinde iş değişikliği, işçilerin belirli süre içinde kademeli olarak işine sonverilmesi, eğitim ve işçilerin mesleki gelişime ayak uydurabilmesi için kurslar açılması, uygun gelir güvencesiyle birlikte isteğe bağlı erken emeklilik, fazla çalışmaların azaltılması, normal çalışma süresinin azaltılması (m.21), işten çıkarılanların öncelikle işe alınması (m.24) gibi öneriler getirilmiştir.

[185] Metin Kutal, "İş Güvencesi ve Uluslararası Dayanağı", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, 8-9; Pir Ali Kaya, **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, TÜTİS, Ankara 1999, 123; Devrim Ulucan, "158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **KAMU-İŞ**, Ankara 1997, 166; Öner Eyrenci, "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri** 3-4 Nisan 1997, Aklim Yayınevi, İstanbul 105-106; Ekonomi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 105; Alp, 107.

benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine sonvermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, sonverme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirir. Bildirimde iş sözleşmelerinin feshi işlemlerinin yazılı gerekçeleri dahil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve sonvermenin uygulanacağı süre hakkında bilgiler verir. İşverenin asgari ne kadar süre önce bildirimde bulunacağı yasalarda gösterilecektir (m.14/1-3). Sözleşmede onaycı devletlere gerek işçi temsilcilerine danışma ve yetkili makama bildirimde, iki yöntemden birini seçme imkanı tanımıştır. Onaycı devlet isterse, toplu işçi çıkarmaya ilişkin bir tanım getirerek, danışma ve yetkili makama bildirimde bulunma yükümlülüğünü hizmet ilişkisine sonverilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlandırılabilir (m.13/2,14/2) ya da danışma ve yetkili makama bildirimde bulunma yükümlülüğü, işine sonverilecek işçi sayısı hiç dikkate alınmadan düzenleme konusu yapabilir[186].

98/59 sayılı "Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlulaştırılması Yönergesi" yle, toplu işçi çıkarma herhangi bir izne bağlanmamış, ancak toplu işçi çıkarmada iki prosedürün işletilmesi zorunluluğu getirmiştir. Bunlardan ilki, işçi temsilcileriyle görüşme yapılması ve anlaşma yolunun aranmasıdır. İkinci olarak, toplu işçi çıkarma kural olarak 30 gün önceden yetkili mercilere haber verilmelidir[187]. Yönergeyle toplu işçi çıkarma herhangi bir

---

[186] Soyer, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 288; Güzel, Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, 44; Kaya, 123; Devrim Ulucan, "Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, 60; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 54; Kutal, İş Güvencesi Kavramı, 9; Eyrenci, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 104; Münir Ekonomi, "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, Nisan 1997, Alkım Yayınevi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 103-104; 161 sayılı tararında da sözkonusu nedenlerle işten çıkarılan işçiler bakımından eğitim, yeni bir işe yerleştirme veya işyerinde başka bir işe yerleştirme olanaklarının araştırılması, istek üzerine erken emeklilik gibi yolların araştırılmasını, çıkarılan işçilerin öncelikle işe alınması ilkesinin benimsenmesini ve toplu işçi çıkarmalarda işten çıkartılacak işçilerin seçiminde önceden bilinecek nesnel ölçütlerin getirilmesini de önermektedir (m.21, 22, 23, 24). Bkz. Ulucan, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 166; Ulucan, Toplu İşçi Çıkarma, 60.

[187] Rodière, 386; Rolf Birk, "Avrupa İş Hukukundaki Güncel Durum ve Gelişmeler", **1990'lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi**, (Yayına Hazırlayan: Ali Nazım Sözer), DEÜATMER, Doğruluk Matbaacılık San. Tic. Ltd.Şti, İzmir 1992, 6; Alain Sauret, "İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliğinin Yönergeleri", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi

koşula bağlanmamıştır. Sadece, işçinin şahsına bağlı olmayan nedenlerle diğer bir anlatımla, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshinin belirtilen sayı veya oranlara ulaşması halinde toplu işçi çıkarmanın varlığı kabul edilmektedir[188]. Burada nitelik yönünden getirilen kriter sayısal kriterlerle birleştirilmiştir[189]. Yönergenin amacı; işverenin ve işçi temsilcilerinin görüşmeler yaparak çözümler araması, yetkili makamlara zamanında haber verilmesiyle, işten çıkarmanın sonuçlarının hafifletilmesi için çareler aranması, işçiler için yeni meslek öğrenimi, başka iş bulunması, kısa mesai uygulaması gibi çözümler üretilmesidir. Ayrıca, Yönergeyle işçi temsilcilerine, istemeleri halinde görüşmelere uzman bilirkişi çağırma hakkı getirilmiştir[190].

Yönergede toplu işçi çıkarma kavramı tanımlanmıştır. Buna göre, toplu işçi çıkarma, bir işverenin bir veya birden fazla nedenle, işçinin şahsına dayanmayan nedenlerle işten çıkarılmasıdır (Yönerge m.1/1-a)[191].

AB'nin 98/59 sayılı Yönergesiyle toplu işçi çıkarmanın sayısal ölçütleri verilmiştir. Üye ülkeler, verilen iki yöntemden birini seçebilirler[192]. Birinci yönteme göre, 30 günlük bir zaman dilimi içinde;

- 20 den fazla 100 den az işçi çalışıyorsa en az 10 işçinin,

Yayınları, İstanbul 1999 94; Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyumu", **KAMU-İŞ**, C.1, S.8, Nisan 1989, 8.

[188] Burada işçinin hatasından veya işçiye isnat edilebilecek diğer nedenlerle yapılan fesihler kapsam dışında tutulmuştur. Bkz. Rodière, 384.

[189] Gérard Lyon-Caen, Antoine Lyon-Caen, **Droit Social International et Européen**, 7.Baskı, Dalloz, Paris 1991, 275; Rodière, 384; Yönerge sadece belli sayıya ulaşan toplu işçi çıkarmalara uygulanır. Ekonomik nedenlerle bireysel olarak iş sözleşmesinin feshi, Yönergenin uygulama alanı dışındadır. Bkz. Teyssié, Droit Européen, 235.

[190] Bassompierre, Guéry, 114; Altan Heper, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa**, Beta Basım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1997, 182; Öner Eyrenci, "Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması", **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, ÇMİS, Ankara 1997, 185; Ancak Yönergede, uzman bilirkişi çağırma hakkı bir zorunluluk olarak düzenlenmemiş, bu yolda milli hukuklarda düzenleme yapılabileceği öngörülmüştür. Bkz. Rodière, 386; Catala, Union Européenne, 5.

[191] Gabriel Guéry, **Restructuration d'Entreprises en Europe**, Dimension Sociale, De Boeck&Larcier s.a., Bruxelles 1999, 67-68; Yönergenin uygulama alanına, işveren tarafından yapılan fesihler girer. İşçinin sözleşmeyi feshetmesi hali uygulama kapsamı dışındadır. Ancak, işçinin istifası, işverenin zorlamasının sonucu meydana gelmiş veya toplu görüşmeler sonucunda yine işvereninin inisiyatifiyle gerçekleşmişse, Yönergenin kapsamına girer. Bkz. Teyssié, Droit Européen, 236; Rodière, 384.

[192] Rodière, 384; Teyssié, Droit Européen, 236; Catala, Union Européenne, 5.

- en az 100, en fazla 300 işçi çalışıyorsa en az % 10

- en az 300 işçi çalışıyorsa en az 30 işçinin işten çıkarılması toplu işçi çıkarma olarak tanımlanacaktır[193],[194].

Yönergeye göre, üye devletler, toplu işçi çıkarma için işyerinde çalışan işçi sayısından bağımsız olarak 90 günlük bir süre içinde en az 20 işçinin işten çıkarılması biçiminde bir tanımı da esas alabilir (m.1/a-ii).

Yönergede 1992 yılında yapılan değişiklikle, salt işverenin sözleşmeyi feshettiği hallerin yanı sıra, işverenin isteği üzerine ve işçinin şahsına bağlı olmayan nedenlerle iş ilişkisinin sona erdiği haller de toplu işçi çıkarılması kapsamına alınmıştır. Bu

---

[193] İşçi sayısının saptanmasında işletmede çalışan toplam işçi sayısı değil herbir işyerinde çalışan işçi sayısı ayrı ayrı hesap edilecektir. İşyeri, ekonomik karar merkezi olan işletmeden farklıdır. Bkz. Rodière, 384, Teyssié, Droit Européen, 235-236; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-20,§ 39-c; Catala, Union Européenne, 5. ABAD'ın verdiği bir kararda, toplu işçi çıkarmanın varlığının saptanmasında dikkate alınacak ünite "işçilerin işlerini icra ettikleri ünitedir. Bunun için buranın, bağımsız olarak toplu işçi çıkarmayı gerçekleştirebilecek yönetime sahip bir ünite olması önemli değildir". Bkz. CJCE 7 Aralık 1995, *Rockfon*, aff. C-449/93, Rec.I., 4306. bkz. Guéry, 75-76.

[194] AB ülkelerinde toplu işçi çıkarma bakımından farklı ölçütler kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Fransız hukukunda en az iki işçinin işine sonverilmesi toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmektedir. Bkz. Bernard Teyssié, **Droit du Travail**, 1. Relation Inviduelles de Travail, 2. édition, Litec, Paris 1992; 670-671; l'Equipe Rédactionnelle de La Revue Fiduciaire, **l'Entreprise et Salarié**, Les Publications Fiduciaires SA, Paris 1998, 315; Gatumel, 165; Alman hukukunda ise yönetmelikte yer alan süre ve işçi sayısına ilişkin ölçütler aynen benimsenmiştir. Bkz. Otto Kaufmann, Francis Kessler, Peter A.Köhler, **Le Droit Social an Allemagne**, LAMY S.A, Paris 1991, 110; Kibler, Géa, 364, Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 370; İtalyan hukukunda, 120 gün içerisinde 5 işçiden fazla işçinin işine sonverilmesi toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmiştir. Bkz. Villa, Robine, Le Droit Social en Italie, 80-81; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Italie, 278; Portekiz hukukunda, üç aylık dönem içerisinde ikiden elliye kadar ve elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin beşte ikisinin işine sonverilmesi toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmiştir. Bkz. Jean-Bernard Paillisser, **Le Droit Social au Portucal**, LAMY S.A., Paris 1991, 95; İspanyol hukukunda 90 gün içerisinde, Belçika hukukunda ise 60 gün içerisinde Yönergede öngörülen sayıda işçinin işine sonverilmesi toplu işçi çıkarma sayılmaktadır. Bkz. Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Espagne, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2002, 351; Neuprez; Clesse, 84-85; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Belgique, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris, 1994, 313; Blanpain, Boyaert, 123; Wantiez, 62; Hollanda hukukunda, üç ay içerisinde 20'den fazla işçinin işine sonverilmesi, Lüksemburg hukukunda ise, 30 gün içerisinde 7, 70 gün içerisinde 15 işçinin işine sonverilmesi toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmektedir. Bkz. Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Pays-Bas**, Edition Francis Lefebvre, Paris, 2001, 297; Jacqueline Wesselius, Lambiek Berends, **Le Droit Social aux Pays-Bas**, LAMY S.A., Paris 1991, 74; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Luxembourg, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2001, 336; Diğer bazı ülkelerde benimsene ölçütler hakkında bkz. Nurseli Tarcan, "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun İş Güvencesi Kanun Tasarısı'na İlişkin Görüş ve Önerileri", **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi,** Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul 2001, 86-87.

durumdaysa, çıkan işçi sayısının en az 5 olması aranmaktadır (m. 1/I b)[195]. Bu yolla işverenin bazı işçileri iş sözleşmelerini anlaşmayla sona erdirmek suretiyle, toplu işçi çıkarmalar hakkındaki hükümlerin uygulama alanı dışında kalmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır[196].

Yönergede toplu işçi çıkarma prosedürü bakımındansa, öncelikle işverene işçi temsilcileriyle görüşme yapma zorunluluğu getirilmiş (m.2)[197], bunun yanısıra toplu iş çıkarılmasının kural olarak 30 gün önce yetkili mercilere haber verilmesi öngörülmüştür (m.3)[198]. Bu görüşmeler anlaşmaya varılması bakımından gereklidir. Görüşmelerin hedefi bir anlaşmaya varmak olmalıdır[199].

İşçi temsilcileriyle yapılacak görüşme bir uzlaşma sağlamaya yönelik danışma niteliğindedir. Danışmanın amacı, toplu işçi çıkarmaların önlenmesi, sınırlandırılması veya sonuçlarının hafifletilmesidir. Bu amaçla, işçinin başka bir işe yerleştirilmesi veya işten çıkarılacak işçilerin yeniden eğitime tabi tutulması için

---

[195] Rodière, 385; Teyssié, Droit Européen, 236; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-20,§ 39; Catala, Union Européenne, 5.

[196] Alp, 107. Yönerge bazı iş ilişkilerini kapsam dışında tutmuştur. Bunlardan ilki, belirli süreli veya belirli bir iş için kurulan iş ilişkileridir. Ancak, belirli bir süre dolmadan veya belirli bir iş bitmeden iş ilişkisi sona erdirilmişse, uygulama kapsamına girer ve yönerge hükümleri uygulanır (Yönerge m.1/2-a). Bkz. Rodière, 384; Catala, Union Européenne, 5; Dictionnaire Permenent Droit Européen? des Affaires, C.II, 1130-20,§ 39; Yine kamu kesimi işçileri de kapsam dışında tutulmuştur (üye ülkelerin bazılarında bu kavram kullanılmıyorsa, bunu karşılayacak diğer kavramlar) (Yönerge m.1/2-b). Gemi personeli de kapsam dışında tutulmuştur (Yönerge m.1/2-c). İşletmenin faaliyetine mahkeme kararıyla sonverilmesi halinde prensip olarak Yönerge hükümleri uygulanır. Ancak üye devletler, mahkeme kararına dayanan faaliyetin sona ermesinden kaynaklanan toplu işçi çıkarmalarda, işvereni sadece idarenin istemesi halinde bilgi verme zorunluluğuna tabi tutabilir (Yönerge m.3/1). Bkz. Catala, Union Européenne, 5; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-20,§ 39; Yönergenin 1975 yılındaki metninde mahkeme kararıyla kapanma hali tamamen uygulama alanı dışında tutulmuştu. Bkz. Gérard Lyon-Caen, Antoine Lyon-Caen, 275). Yönergede 1992 yılında yapılan değişiklikle mahkeme kararıyla kapanma hali de uygulama alanı içine sokulmuştur. Bkz. Rodière, 385.

[197] Teyssié, Droit Européen, 237; Gérard Lyon-Caen, Antoine Lyon-Caen, 276; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-21,§ 40; Burada işverenin görüşme yapacağı işçi temsilciliği kurumu, her üye ülkenin kendi pratiği veya Yasada öngörülen temsilcilerdir. Bkz. Catala, Union Européenne, 5.

[198] Yönergede 1986 yılında yapılan değişikliğe kadar, toplu işçi çıkarma yapmak için idareden izin almayı zorunluydu. Yapılan değişiklikle bu kaldırıldı ve işverene sadece toplu işçi çıkarma projesini yetkili kamu otoritesine bildirme yükümlülüğü getirildi. Bkz. Nicolas Moizard, **Droit du Travail Communataire et Protection National Renforcée L'exemple du Droit du Travail France**, C.1, Dalloz, Paris 1998, 636-637.

[199] Rodière, 387; Teyssié, Droit Européen, 237; Jaques Leroy, "İşverenin Ödeme Güçlüğü ve Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, 52.

yardım gibi sosyal önlemler görüşülür[200]. Yönergeye göre, görüşmeler gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra ve fesih kararından önce en uygun zamanda yapılmalıdır[201]. Üye devletler işçi temsilcilerinin görüşmelere uzman bilirkişi çağırabilmelerini öngörebilir (m.2/2).

İşveren, işçi temsilcilerine yapıcı önerilerde bulunabilmeleri amacıyla, "gerekli tüm bilgileri" "uygun zamanda" yazılı olarak vermekle zorundadır. Bu yazılı bildirimde, işten çıkarmanın sebeplerini, işten çıkarılacak işçilerin sayısı ve grupları, işyerinde çalışan işçilerin sayısı ve normal olarak çalıştıkları işleri, işten çıkarmanın hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgileri ve işten çıkarılan işçilerin seçim kriterlerini ve üye ülkelerin mevzuatına teamüllerine göre ödenmesi gereken tazminatların hesaplanma yöntemi hakkında bilgi vermekle yükümlüdür[202]. Bu görüşmelerin amacı işçi temsilcileriyle bir anlaşmaya varılmasıdır (m.2/1)[203]. Bu bilgilerin en az bir kopyası da yetkili makama verilmelidir (m.2/3).

Yetkili makama (idareye) yapılacak yazılı bildirim, gerekli tüm bilgileri ve özellikle işçi temsilcilerine yapılan bildirimi içermelidir. Özellikle işten çıkarma sebepleri, işten çıkarılacak ve işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ve işten çıkarmanın hangi süre içinde gerçekleşeceği bildirilmelidir (m.3). Yönergede açıkça belirtilmemesine karşın, işçi temsilcileriyle yapılan görüşmenin sonuçları hakkında

---

[200] Teyssié, Droit Européen, 237,239; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-20,§ 39; Catala, Union Européenne, 5; Ali Güzel, "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Yeni İş Kanunun Getirdikleri (Panel), **Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri**, TİSK, Yorum Matbaacılık, İzmir 2003, 31; Ekonomi, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, 8.

[201] Rodière, 387; Teyssié, Droit Européen, 237; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-20,§ 39.

[202] Rodière, 386; Ancak, Almanya dışında (Bkz. Kibler, Géa, 368) diğer AB üyesi ülkelerinde örneğin Fransa'da işveren, işçi temsilcilerinin görüşlerini kabul edip uygulamak zorunda değildir. Bkz. Catala, Union Européenne, 5; Roy, 101; Taquet, 106; Fransız öğretisinde, toplu işçi çıkarmada işçi temsilcileriyle görüşmenin bir bilgi verme ve danışma prosedüründen ibaret olması eleştirilmiştir. Bu görüşü savunanlara göre, birçok ulusal yasada (Almanya, İtalya, İspanya gibi) ve AB yönergesinde açıkça işçi temsilcilerine bilgi verme ve danışmanın onlarla anlaşmaya varmak olduğu vurgulanırken, Fransız İş Kanunu'nda, bunun bilgi verme ve danışma olarak kabul edilmesi, anlaşmaya varmak zorunluluğunun olmaması bir eksiklik olarak kabul edilmiştir. Bkz. Bernard Brunhes, "Le Droit du Licenciement Collectif: Les Humeurs d'un Praticien", **Droit Social**, 1 Janvier 2003, 40-41; François Filon, Bernard Brunhes, "Droit Comparé: Les Licenciements Collectifs Pour Motif Économique Dans Sept Pays Européens", **Semaine Sociale Lamy**, 30 Septembre 2002, n°1091, 8.

[203] Teyssié, Droit Européen, 237.

bilgilendirilmek zorunda olan yetkili makam, görüşmelerin sıhhatli bir şekilde yapılıp yapılmadığını da dikkatle incelemelidir[204]. İşçi temsilcileri görüşlerini, özel koşullarını, yetkili makama sunabilirler (m. 3/son).

Toplu işçi çıkarmalar en erken bu bildirimin yapılmasından en erken 30 gün sonra sonuçlarını doğurabilecektir. Bu süre, işçinin sahip olduğu ihbar süresinden ayrı bir süredir (m.4/1)[205].

Yönergede 92/56 sayılı Yönerge ile yapılan değişiklik sonucu getirilen hüküm uyarınca; işletmelerin toplu işçi çıkarmada bizzat kendilerince değil, bağlı bulundukları holding merkezince karar alındığı ve holding merkezinin yetkili olduğu, bu nedenle holding merkezinin bulunduğu feshe karşı işçilerin nispeten zayıf olarak korunduğu ülkenin İş Hukuku mevzuatının geçerli olduğu yolundaki itiraz reddedilecektir (m.2/IV). İşveren gerekli görüşme ve bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmediğinde, milli hukukunun öngördüğü yaptırımlara maruz kalacaktır. Yönergenin uygulanması açısından karar merkezinin aynı veya farklı bir üye ülkede olmasıyla bunlar dışında bir ülkede olması bakımından bir fark yoktur. Yine Yönergeye göre, hakim ortaklığın yükümlükleri devam eder[206]. Bu düzenlemeyle,

---

[204] Rodière, 388; Teyssié, Droit Européen, 238.

[205] Ancak üye ülkelerin belirli şartların varlığı halinde bu süreyi uzatmaları gibi kısaltmaları da mümkündür. Yönerge bu konuda üye devletleri tamamen serbest bırakmıştır. Üye devletler, 30 günlük süre içinde toplu işçi çıkarma ile ilgili sorunların çözülememe riskinin bulunması halinde 60 güne kadar uzatılabilir (Yönerge m.4/3). Bunun yanında yetkili makam fesih prosedürün derhal başlaması konusunda işverene izin de verebilir. Sürenin uzatılması durumunda işverene 30 günlük sürenin dolmasından önce, sürenin uzatılma nedenleri hakkında bilgi verilmelidir (Yönerge m.4/3). Üye ülkeler, işyerinde faaliyetin mahkeme kararıyla durdurulması nedeniyle toplu işçi çıkarma yoluna gidilmesi halinde, bu sürelerin uygulanmayacağını öngörebilirler (Yönerge m.3/I-2). Bu durum, işletmenin hukuki tasfiye veya iyileştirme kapsamında (un liquidation ou un redressement judiciaire de l'entreprise) olması hali için öngörülmüştür. Bkz. Rodière, 385; Ancak ABAD' a göre bir mahkeme kararına dayanmayan işyeri kapanması hali Yönergenin uygulama alanına girer (CJCE 28 Mart 1985, aff. 215/83, Rec.1045). Belçika hukukunda toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanması bakımından genel olarak işyerinin kapanması ile mahkeme kararıyla kapanması aynı kurallara tabi tutulmuştur. Bkz. Rodière, 385, dn.161. Danimarka'da bu seçimlik hakkını kullanarak, mahkeme kararıyla faaliyetin sona ermesi halinde bu süreler uygulanmayacağı öngörülmüştür. Ama yine de mahkemeden iflas kararı almak için talebin ilk günü bildirimde bulunulmalıdır. Bkz. Tara Brill vd."Droit Social International et Européen Evolution Jurisprudentielles en 1998", **Recueil Dalloz**, 1999, 26, Cahier, Chronique, 279; Yetkili kamu makamı öngörülen süreyi toplu işçi çıkarmanın doğurduğu sorunları çözmek için kullanacaktır (Yönerge m.4/2). Bkz. Bassompierre, Guéry, 114-115; Rodière, 388; Teyssié, Droit Européen, 239; Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-21§ 40 ; Catala, Union Européenne, 6.

[206] Rodière, 386; Teyssié, Droit Européen, 238; Catala, Union Européenne, 6.

işçilerin çalıştıkları, feshe karşı daha iyi bir şekilde korundukları üye ülkenin hukukunun uygulanmamasının önüne geçilmek istenmiştir. Toplu işçi çıkarma kararı ister işletmece isterse o işletmeye hakim holdingce verilsin, işverenin bilgilendirme, görüşme ve bildirim yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik olmaz[207].

Yönergeye aykırı olarak yapılan toplu işçi çıkarmalar geçersizdir[208]. Ayrıca Yönerge, üye ülkelerin, işçiler için daha elverişli hükümler içeren yasal düzenleme yapmalarına ve uygulamalarına ve toplu iş sözleşmeleri yapılmasına izin vermelerine engel teşkil etmez (m.5)[209].

C. Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde toplu işçi çıkarma hali düzenlenmiştir. Anılan maddeyle, toplu işçi çıkarmalar belli bir usule bağlanmış, uluslararası belgelerde yeraldığı biçimde belli bir süre önceden yazıyla işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bilgi verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca, bu bildirimde yeralacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği maddede açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre, artık bireysel fesihlerde olduğu gibi, toplu işçi çıkarma nedeniyle yapılacak fesihlerde de belli bir nedene dayanılması gerekmektedir. Ancak, bu nedenler varsa, toplu işçi çıkarma yoluna gidilebilecektir[210]. Bu nedenler, maddede "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri" olarak belirtilmiştir. Sözkonusu maddeye göre, toplu işçi çıkarma; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu belirtilen sayı ve oranda işçinin iş sözleşmesinin m.17 uyarınca sonverilmesidir[211].

---

[207] Heper, 186; Rodière, 385-386; Sauret, 94.

[208] Rodière, 389.

[209] Dictionnaire Permenent Droit Européen des Affaires, C.II, 1130-21,§ 40; Catala, Union Européenne, 5; Yönergede 1992 tarihinde yapılan değişiklikle bu hüküm getirilmiştir. Bkz. Rodière, 383.

[210] Tankut Centel, **İş Güvencesi Kanunu** (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2003, 29; Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 131.

[211] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 55. Yasada toplu işçi çıkarma nedenleri genel olarak geçerli neden olarak kabul edilen "işletme, işyeri ve işin gereklerinden" farlı bir şekilde ve 158 sayılı sözleşmede öngörülen (m. 13/1), "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler" de tanım içerisine konularak düzenlenmeye çalışılmıştır. Kanımızca bu düzenleme isabetli olmamıştır. Bu durum yasanın uygulanmasında kavram karmaşasına neden olabilecek niteliktedir ve farklı şekilde

4557 sayılı İş Kanunu ile işe sonvermelerin toplu işçi çıkarma sayılabilmesi için, işyerinde çalışan işçi sayısına göre yeni ölçütler getirilmiştir[212]. Buna göre;

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin

17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde sonverilmesi toplu işçi çıkarma sayılır[213].

İşyerinde meydana gelen toplu fesihlerin İş Kanunu anlamında toplu işçi çıkarma kabul edilebilmesi için işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınacaktır. İşyerinde gerçekleştirilen fesihler maddede belirtilen sayı ve oranlara ulaşıyorsa yapılan fesihler toplu işçi çıkarma sayılacak ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin prosedüre uyulması gerekecektir. İşyeri işletme kapsamında bir işyeri olsa dahi, işletmede çalışan toplam işçi sayısına göre değil, işçinin çıkarıldığı işyerindeki işçi sayısına göre hesap yapılacak ve maddede öngörülen sayı ve oranlara ulaşılıyorsa, yapılan fesihler toplu işçi çıkarma olarak kabul edilecektir. Maddede (İş K.m.29) yeralan "işyerinde çalışan işçi sayısı" ifadesi de bu görüşümüzü doğrular niteliktedir. Örneğin bir banka şubesinde gerçekleştirilen fesihlerin toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilmesi için o bankada çalışan toplam işçi sayısına göre değil, banka şubesinde çalışan işçi sayısına göre yapılacak hesaplamada, maddede aranan sayı ve oranlara ulaşılıyorsa, yapılan fesihler, toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilecektir.

---

yorumlanabilecektir. Aynı yönde bkz. Güzel, İş Güvencesi, 45; Aslında "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler", "işletme, işyeri ve işin gereklerinden" farklı bir şey değildir. Toplu işçi çıkarma, işletme, işyeri ve işin gerekleriyle belli süre içerisinde belli sayıda işçinin işçine sonverilmesinden başka bir şey değildir.

[212] 4773 Sayılı Yasayla getirilen düzenlemede toplu işçi çıkarma "İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir" şeklinde düzenlenmiştir (m.5).

[213] 4857 sayılı İş Kanunu ile kabul edilen toplu işçi çıkarmaya ilişkin yeni ölçüt AB 98/59 sayılı yönergesi ile uyumludur. Bkz. İkinci Bölüm, VIII, B.

D. Toplu İşçi Çıkarmalarda Bildirim Yükümlülüğü

İş K.m.29/I uyarınca, işveren toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine[214], ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır[215]. İşverence yapılması zorunlu olan bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe sonverme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bu düzenlemeyle 158 Sayılı sözleşme ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin AB yönergesine uyum sağlanmış olmaktadır. Belirtmek gerekir ki; toplu işçi çıkarma prosedürü, işverenin bir ay içinde belli sayıda işçinin işine sonverilmesi halinde değil, sadece "...ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu..." belli sayıda işçi çıkarılması durumunda uygulanır. Belirtilen nedenler dışında bir nedenle işçi çıkarılması halinde, işverenin bildirimde bulunma ve görüşme yapma yükümlüğü bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla, toplu işçi çıkarma için öngörülen prosedüre uyma zorunluluğu yoktur. Yasada toplu işçi çıkarma halinde öngörülen prosedüre uyulmamasının hukuki ve cezai sonuçları öngörüldüğünden, hangi hallerin toplu işçi çıkarma kavramı içinde değerlendirilmesi gerektiği önem taşımaktadır[216].

Maddeye göre işveren otuz gün önceden bildirimde bulunduktan sonra konu hakkında işyeri sendika temsilcileriyle bir görüşme yapmak zorundadır (m.29/V)[217].

---

[214] 4473 sayılı Yasa ve İş Kanunu Taslağında yeralan, "veya işçi temsilcilerine" ibaresi çıkartılarak Yasaya alınmamıştır. Bu ibarenin çıkartılması isabetli olmamıştır. Zira bu haliyle Yasa, ILO' nun 158 ve 135 sayılı sözleşmelerine uyumlu değildir. Her iki sözleşmede de "işçi temsilcilerine" bildirim öngörmektedir. Eski yasa döneminde de toplu iş sözleşmeleri yoluyla işçi sendikalarıyla görüşme yapılması öngörüldüğü görülmekteydi.

[215] Fesih bildirimlerinin hemen değil de otuz gün sonra hüküm doğurması, işçiler için bir bekleme süresi olabileceği gibi, iş şartlarında, görüşmelerde ortaya çıkacak gelişmelere göre daha az işçinin çıkartılmasına olanak sağlayan bir zaman dilimi olarak düşünülmelidir. Bkz. Nizamettin Aktay, "4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yenilikler", **Prof.Dr.Kamil TURAN' a Armağan**, KAMU-İŞ, C.7, S.2, 2003, 11.

[216] Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 94.

[217] Bu düzenleme öğretide de haklı olarak eleştirilmiştir. Zira maddede "fesih bildirimleri işverenin toplu işçi çıkarma isteğin bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra" hüküm doğuracağından, görüşmelerin de bu süre içerisinde yapılması gerekmektedir. Ancak bu süre içerinde görüşmelerin bitirilememesi halinde, bazı işçilerin fesih bildirimleri hüküm doğurabilecektir. Bu da, sendika temsilcileriyle yapılacak ve işçiler açısından gerçekten çok önemli bu görüşmelerin bir formaliteden ibaret olduğu izlenimi uyandırabilecektir. Bu nedenle, temsilcilerle yapılan görüşmelerden sonra üzerinde anlaşılan fesih bildirimlerinin, bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağının öngörülmesi yerinde olurdu.

Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir tutanak tutulması gerekmektedir. İşyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınacaktır. Örneğin, işçilerden bir kısmının aynı işyerinde ya da aynı işverene ait başka işyerlerinde işçi ihtiyacı bulunan başka bölümlere nakli görüşmelerde ele alınabilecektir. Toplantı "bilgi verme" ve "danışma" toplantısı olarak düzenlenmiştir[218]. Ancak, görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir tutanağın düzenleneceği (İş K.m.29/IV c. 2) dışında başkaca herhangi bir hükme yerverilmemiş ve bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu niteliğiyle toplantıdan bir kararın çıkması zorunluluğu yoktur[219]. Kanımızca, bu durum önemli bir eksikliktir. Yapılan düzenlemede, yapılacak toplantının içeriğinin daha ayrıntılı olarak düzenlenmesi ve aykırılık halinde yaptırımın, özel olarak düzenlenmesi yerinde olurdu[220].

Aynı yönde bkz. Demir İş Hukuku ve Uygulaması, 136; AB'nin 98/59 sayılı Yönerge'sinin 4/I uyarınca toplu işçi çıkarmayı planlayan bir işverenin, önce uygun zamanda gerekli bilgileri işçi temsilcilerine ve aynı zamanda yetkili kamu makamına bildirerek görüşmelere başlaması, görüşmelerin bitimini takiben toplu işçi çıkarma planına ve görüşmelere ilişkin gelişmelerle birlikte tüm bilgileri yetkili kamu makamına bildirmesi ve ancak bu ikinci bildirimden itibaren otuz günlük sürenin işlemeye başlaması sözkonusudur. Bkz. Rodièr, 388; Demir İş Hukuku ve Uygulaması, 136 dn.395.

[218] Çelik, İş Hukuku, 241; Çelik, İş Güvencesi, 49; Maddenin TBMM'deki görüşmeleri sırasında "işçi temsilciliği" kurumu tasarıdan çıkarıldığı için, işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı yerlerde, her hangi bir görüşmede yapılamayacaktır. Bu açıdan sendikal örgütlenme olmayan ve dolayısıyla işyeri sendika temsilcisi olmayan işyerlerinde yapılacak toplu işçi çıkarmalarda niçin otuz gün beklenmesi gerektiğinin açıklamasını bulmak da zordur. Aynı görüş için bkz. Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 131.

[219] Çelik, İş Güvencesi, 49.

[220] Avrupa hukuklarında, toplu işçi çıkarmada işçi temsilcilerine bilgi verme görüşmeye özel bir önem verilmiştir. Ayrıca işveren bir sosyal plan hazırlamak zorundadır. Fransız hukukunda, en az elli işçi çalıştıran ve ondan fazla işçi işine ekonomik nedenle sonvermek isteyen işverenin, çıkartılacak işçi sayısını en aza indirmeye ve işten çıkartılması zorunlu işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine yönelik önlemler içeren işin korunması planının hazırlanması ve işçi temsilcilerine sunma yükümlülüğü bulunmaktadır (C.Trav.Art.L.321-4 al.1); Bkz. Christophe Willmann, "Licenciement Pour Economique", **DALLOZ**, Reportoire de Droit Du Travail, Tome III, Novembre 2001, 9 vd.; Alain Sauret, Georges Picca, "Le Plan de Sauvegarde de L'Emploi", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1341 vd.; Morand, Mir, Lagoutte, 8-9; Taquet, 106; Mazeaud, 425; Sosyal Modernizasyon Yasası "sosyal plan" terimi yerine "işin korunması Planı" olarak değiştirmiştir. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 566; Verdier, Coeuret, Souriac, 581; Mazeaud, 425; Melin, Meyer, 666-667 Bruno Benattar, Christine Lhotte, Formation Professionnelle, Participation Financiere des Employeurs, **Liasion Sociales**, 17 Decembre 1992, N° 11340, 14; Isabelle Desbarats, "La Reforme de La Modernisation Sociale", **Le Dalloz**, 23 Janvier 2003, N° 4/7101, 220; Paul-Henri Antonmattei, "L'Administration du Travail et Le Plan de

4857 sayılı yasayla getirilen yeni düzenlemeyle, toplu işçi çıkarma için izlenmesi gereken prosedürden sonra yapılacak fesihler, işverence Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne yapılacak bildirimden itibaren en erken otuz gün sonra hüküm doğuracaktır (İş K.m.29/VI)[221]. Fesihler bu tarihte hüküm doğuracağı için, bildirim süreleri de bu tarihten sonra işlemeye başlayacaktır. Başka bir deyişle, İş K.m.29 uyarınca yapılan fesihlerde uyulması gereken fesih bildirim süreleri, bölge müdürlüğüne otuz gün önceden yapılan bildirim süresi içerisinde işlemeyecek, otuzuncu günün sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır[222]. Bildirim süresine ait

---

Sauvegarde de L'Emploi", **Gazette du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1356; 2002 Kanuna göre işveren tüm sosyal planlardan önce haftalık çalışma suresini en fazla 35 saate veya yıllık 1600 saate indiren bir anlaşmayı sonuçlandırmış olmalı veya görüşmeye başlamış olmalıdır. Bunun yapılmaması halinde CE veya DP prosedürü durdurmak için seri muhakeme yargıcına başvurabilir. Bu durumda yargıç işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi için ve prosedüre devam edilmesi için bir süre verir. Bu sürede de yükümlülükler yerine getirilmezse yargıç prosedürün geçersizliğine karar verir (L.321-4-1). Bkz. Jacques Barthélémy, "L'Amandement Michelin Revisité Par La Modernisation Sociale", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1346 vd.; Roy, 103; Mazeaud, 428; Melin, Meyer, 663; Alain Moulinier, "La Loi de Modernisation Sociale", **Le Dalloz**, 2002, n°5, 413; Desbarats, 221; Alman hukukunda işverenin işletme komitesine bildirimde bulunmaması ve görüşünü almaması halinde yapılan fesihler geçersizdir (BetrVG § 102). Bkz. Kibler, Géa, 368; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 366-367; İşveren aynı zamanda, işletme komitesiyle de görüşerek fesihlerin işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmak amacıyla bir sosyal plan (Sozialplan) hazırlamak zorundadır. Bu plan hukuki olarak işletme anlaşması (Betriebsvereinbarung) niteliğindedir. Komiteyle işveren, plan üzerinde anlaşamazsa, Einigungstelle plan konusunda kesin bir karar alabilir. Planda, ödenmesi öngörülen tazminat, işletmenin yükümlülükleri, uygulanacak yeniden yapılanmadan etkilenecek işçilerin hakları yeralmalıdır. İşçiye işletmede başka bir iş önerir, ancak, işçi reddederse, tazminat alamaz. Bkz. Kibler, Géa, 372 vd.; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 370-371.

[221] İş K.m.29/VI ile birinci fıkrası arasında açık bir bağlantı kurulmadığından ilk bakışta, birinci fıkrada öngörülen otuz günlük sürenin bitiminde altıncı fıkrasında öngörülen otuz günlük sürenin başlayacağı izlenimi doğmaktadır. Ancak, altıncı fıkradaki feshin hüküm doğurması zamanı, birinci fıkradaki bildirimin ilgili yerlere ve bölge müdürlüğüne yapılmasından itibaren geçecek süreye bağlanmıştır. Bu nedenle, iki fıkranın aynı süreyi esas aldığının ve ikinci bir otuz günlük sürenin sözkonusu olmadığını kabulü zorunludur. Aksi düşüncenin kabulü ikinci bir ihbar süresinin kabulü sonucunu doğurur ki, bunun Yasa Koyucunun iradesine de uygun olmadığı kanısındayız. Aynı yönde bkz. Çelik, İş Hukuku, 241.

[222] Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, 20; Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu, 87; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 138; Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 37; Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 95; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 57; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 586; Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Kanunu m.18'de de benzer bir hükme yerverilmektedir. Zira Alman Hukukunda fesih idari makama bildirimden ve bu makamın onayından sonra geçerlilik kazanmaktadır. Bu bildirimin yapılmaması halinde yapılan fesihler geçersizdir (KSchG §17-18). Bu bir aylık süre ihbar süresinden ayrı bir süredir. Bkz. Honenadel, Profanter, 317; Bizim hukukumuzda feshin geçerliliği idari makamın onayına bağlanmamıştır. Bu nedenle fesih bildiriminin işyeri sendika temsilcileriyle yapılması gereken görüşme ve belge düzenleme zorunluluğuyla irtibatlandırılması daha uygun olurdu. Bu durumda fesih bildirimi, işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yapıldıktan ve buna ilişkin belge düzenlendikten sonra gerçekleştirilebilmelidir. İdari makama yapılacak bildirim ve

ücretin peşin ödenmesi suretiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde de, sözleşme otuz günlük sürenin bitiminde sona ermiş sayılacaktır[223].

Görüldüğü gibi, 29. madde metninde toplu işçi çıkarma belirli nedenlerin varlığı halinde ve belirli sürede belirli sayıda işçinin işine sonverilmesi olarak kabul edilmiş, işverenin herhangi bir nedenle işyerini kapatması engellenmemiştir. Ancak, işyerinin kapanması halinde Yasada öngörülen yükümlülüklere uyulması gerekmemektedir[224]. Yasada işyerinin kapatılması sonucunda gerçekleşen toplu işçi çıkarmalarda farklı bir usul benimsenmiştir. İş K.m.29/VI c. 1 hükmüne göre, "işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete sonverilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilân etmekle yükümlüdür". Görüldüğü gibi, işyerinin kapanması halinde durumun otuz gün içinde Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi yeterlidir. Ayrıca, işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve görüşme yapma zorunluluğu yoktur. Ancak, toplu işçi çıkarma için öngörülen işçi temsilcilerine bildirimi gerekli kılan nedenler işyerinin kapatılması halinde daha belirgindir. Zira, işyerinin kapatılması halinde genellikle toplu işçi çıkarma sözkonusudur. Bu nedenle, Yasada toplu işçi çıkarma halinde öngörülen danışma prosedürün, işyerinin kapatılması halinde öngörülmemiş olması önemli bir

---

feshin hüküm doğurma anı bununla bağlantılı olarak düzenlenmeliydi. Aynı görüş için bkz. Güzel, Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, 47; Engin, Toplu İşçi Çıkarma,.57; Çelik, İş Hukuku, 241.

[223] Çelik, İş Hukuku, 241; Demir, . 4857 Sayılı İş Kanunu, 87; Alman hukukunda; fesihler yerel iş kurumuna (Arbeitsamt) ve Eyalet İş Kurumu (Landesarbeitsamt) 30 gün önceden bildirilmelidir. Fesihler yapılan bildirimden (büronun daha önce gerçekleştirilmesine izin vermesi hali dışında) otuz gün sonra hüküm doğurur. Bu bir aylık süre ihbar süresinden ayrı bir süredir. İhbar süreleri bu sürenin sonunda işlemeye başlar. Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 370. Bu bildirimin yapılmaması halinde yapılan fesihler geçersizdir (KSchG §17-18). Bkz. Honenadel, Profanter, 317; Çalışma bürosu bir kez aynı süreyle uzatabilir. Bu sürede hiçbir fesih yapılamaz. Ancak, çalışma bürosu fesihlerin geriye etkili olarak yapılmasına izin verebilir (KSchG § 18). Bkz. Kaufmann, Kessler, Köhler , 111.

[224] Eski yasa döneminde de toplu iş sözleşmeleri yoluyla işçi sendikalarıyla görüşme yapılması öngörüldüğü görülmekteydi. Ancak Yargıtay, Özellikle ekonomik nedenler sonucunda işyerinin kapatılması durumunda, toplu iş sözleşmesinde toplu işçi çıkarmaya yönelik cezaların uygulanmayacağına karar vermiştir. Bkz. Y9HD, 25.6.1996, E.1996/10085, K.1996/14277, İş. D., C.XXXV, S.3, Aralık 1996, 17-18.

eksikliktir. Yapılacak bir değişiklikle bu eksikliğin giderilmesi gerektiği kanısındayız[225].

Yine, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, çıkarmalar toplu nitelik taşısa bile, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır (m.29/VIII).

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler iş güvencesine yönelik 18, 19, 20, 21. madde hükümlerin uygulanmasına engel olmak amacıyla kullanılamaz. Diğer bir anlatımla, işverenler işçileri işten çıkarmak için göstermek zorunda oldukları geçerli nedenden kurtulabilmek için toplu işçi çıkarma yoluna gidemezler[226]. Böyle bir kötüye kullanma halinde işçiler, bu maddelerin kendilerine tanıdığı dava hakkını kullanarak, iş güvencesinden yararlanabilirler (m.29/son). İşçiler, toplu işçi çıkarma hakkının kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla getirilen prosedür hükümlerinden bağımsız olarak, her zaman işverenin toplu işçi çıkarma hakkını kötüye kullandığını ileri sürerek bu konuda dava açabilirler. Böyle bir davada işveren işçilerin işlerine toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlere göre ve bu nedenlere dayanarak sonverdiğini ispatlamak zorundadır[227].

E. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları

İş K.m.29'da, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlere aykırılık konusunda, bir hukuki yaptırım düzenlenmemiştir[228]. Bu önemli bir eksikliktir ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin etkinliğini azaltacak niteliktedir. İş K.m.100'de, toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29. maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için iki yüz milyon lira para

---

[225] Güzel, Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, 48; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 57; Çelik, bu düzenlemenin isabetli olduğu görüşündedir. Yazara göre, işyerini serbestçe açabilen işverenin dilediği zaman kapatabileceği kabul edilmelidir; Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, bu hükümlerin uygulanması için işyerinin tamamen kapatılması ve artık işyerinde tekrar faaliyete geçilmeyecek olması gerekir. İşyeri belli bir süre sonra tekrar açılacaksa bu hükmün uygulanma imkanı yoktur. Bkz. Çelik, İş Hukuku, 241; Çelik, İş Güvencesi, 50; aynı görüş için bkz. Centel, İş Güvencesi Kanunu, 30.

[226] Kutal, İş Güvencesi Yasası, 28; Tunçomağ, Centel, 199; Demir, . 4857 Sayılı İş Kanunu, 87.

[227] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 37; Demir, . 4857 Sayılı İş Kanunu, 87.

[228] Şahlanan, Tebliğ Metni (İkinci Bölüm), 92.

cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Yukarıda da anlatmaya çalıştığımız gibi 100. maddede öngörülen para cezası, işveren veya işveren vekilinin toplu işçi çıkarmaya ilişkin prosedür hükümlerine aykırı davranışın yaptırımıdır. Şu halde, işyeri sendika temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüğünü hiç ya da gereği gibi yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline maddede öngörülen idari para cezası uygulanacaktır[229].

Eğer, işçiler işverenin toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin iş güvencesine yönelik düzenlemelerin uygulanmasına engel olmak amacıyla kullanıldığını iddia ediyorlarsa, diğer bir anlatımla, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin kötüye kullanıldığı düşünüyorlarsa, Yasanın kendilerine tanıdığı dava hakkını kullanarak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler (İş K.m.29/son). Yukarıda[230] da belirttiğimiz gibi işçiler, toplu işçi çıkarma hakkının kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla getirilen prosedür hükümlerinden bağımsız olarak, her zaman işverenin toplu işçi çıkarma hakkını kötüye kullandığını ileri sürerek bu konuda dava açabilirler. Böyle bir davada işveren işçilerin işlerine toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlere göre ve bu nedenlere dayanarak sonverdiğini ispatlamak zorundadır.

Bu düzenlemeden çıkan sonuçla bildirim yükümlülüğüne aykırılığın hukuki yaptırımının olmadığı, örneğin, işyeri sendika temsilcilerine danışılmadan yapılan fesihlerin Fransız ve Alman hukuk sistemlerinin aksine geçersiz olmayacağı söylenebilir[231].

---

[229] Yargıtay 1475 sayılı yasa döneminde verdiği kararlarda "Toplu işçi çıkarmalarda bir ay öncesinden İş ve İşçi bulma Kurumu'na bulunmak gerekir. Bu gereği yerine getirmemenin oluşturduğu suç tek bir suçtur ve cezası (idari para cezası) işten çıkarılan işçi sayısı kadar arttırılamaz (özet)" hükmüne vararak bildirim yükümlülüğüne aykırılık durumunda yasanın 98/B maddesinin değil, 107. maddenin uygulanması gerektiğini ve cezanın çıkartılan işçi adedince çoğaltılarak belirlenmesinin mümkün olmadığı vurgulanmaktaydı. Bkz. Y9HD., 17.1.1995, E.1995/317, K.1995/57; Y9HD., 10.3.1993, E.1993/617, K.1993/1289; Y9HD., 8.2.1993, E.1993/102, K.1993/550, Y9HD., 15.4.1993, E.1993/1072, K.1993/1892, Y9HD., 23.12.1993, E.1993/5284, K.1993/5721; Y9HD., 23.12.1993, E.1993/5164, K.1993/5718, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2; 4857 sayılı İş Kanunu'nda eski yasanın 107. maddesine benzer bir hükme yervermediğinden, artık Yargıtayın aynı yönde karar vermesine imkan olmadığı kanısındayız.

[230] Bkz. İkinci Bölüm, VIII, D.

[231] İdari makamın ekonomik nedenle feshi reddetme yetkisi olmamasına rağmen işveren, çalışma veya bölüm yöneticisine bildirimde bulunmak zorundadır. Fransa'da 1975 yılında yapılan yasa değişikliğiyle ekonomik nedenle yapılan bütün fesihler idarenin iznine tabi tutulmuş ve idareden izin alınmaması durumunda feshin gerçek ve ciddi nedene dayanmadığı kabul edilmekteydi. İş

158 sayılı Sözleşme bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı konusunda bir düzenlemeye yervermemiştir. Buna karşılık 98/59 sayılı Yönergenin 6. maddesinde, üye devletlerin sözkonusu yönergeyle getirilen yükümlülüklere uyulmasını sağlamak amacıyla, işçi temsilcileri veya işçiler için idari veya yargısal başvuru yolları öngörmeleri gerektiği hükme bağlanmıştır.

Yasanın düzenleniş şeklinden, bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde ikili bir ayrıma gittiği, bölge çalışma müdürlüğüne yapılması gereken bildirimle diğer bildirimleri (işyeri sendika temsilcilerine ve Türkiye İş Kurumuna) farklı hukuki sonuçlara bağladığı anlamı çıkartılabilmektedir. Gerçekten, toplu işçi çıkarma halinde fesih bildirimleri, işverence Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne yapılacak bildirimden itibaren en erken otuz gün sonra hüküm doğuracağı öngörülmüştür (İş K.m.29/VI). Diğer bir anlatımla, feshin hüküm doğurması için Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunulması zorunludur. Bu bildirimde bulunulmaması halinde feshin geçerlilik kazanması için gereken otuz günlük süre işlemeye başlamayacak ve fesih hüküm doğurmayacaktır. Yine işveren iş sözleşmelerini feshi ihbar sürelerine uyarak feshettiğinde, feshi ihbar süresi en erken, toplu işçi çıkarmanın Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirildiği tarihi izleyen 30. günün sonunda işlemeye başlayacaktır. İş sözleşmesinin peşin ödeme suretiyle feshi halinde de, fesih hükümlerini en erken otuz günün bitiminde doğurmaya başlayacaktır[232].

---

müfettişi tarafından yapılan denetimde ileri sürülen ekonomik nedenin gerçek olup olmadığını kontrol etmekteydi. 1986 yılında yapılan yasa değişikliğiyle idarenin izni kaldırıldı. Bkz. Antonmattri, 91; Mazeaud, 392-393; Ancak idare fesih prosedürüne uyulup uyulmadığının denetlenmesinde önemli görevleri vardır. Bkz. Mazeaud, 434-435; İşyeri kesin olarak kapatılmış olsa bile, işçi temsilcilerinin işine sonvermek için idareden izin alınması zorunludur. Bkz. Marie-Françoise Clavel-Fauquenot, Natacha Marignier, La **Protection des Représentants du Personnel**, Édition Liaisons, Paris 2001, 41; İşveren ekonomik nedenle fesih için öngörülen prosedüre uymazsa, mahkeme, feshi geçersiz sayarak işvereni prosedüre uymaya mahkum edebilir. Bu durumda işveren işçiye en az bir aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkum eder. İşçinin prosedüre uyulmamasından dolayı karşılanmayan bir zararı varsa bunun da tazminini talep edebilir. Ayrıca, feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanmadığı, veya planın yetersiz olması durumunda, mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işine iadesine karar verebilir. İşçinin bunu kabul işe iadeyi kabul etmemesi durumunda işveren, işçinin 12 aylık ücreti tutarında bir tazminata mahkum edilir (L.122-4-4 al.1). Bkz. Taquet, 142 vd.

[232] Şahlanan, Tebliğ Metni (İkinci Bölüm), 92; Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 95; Ancak öğretide, toplu işçi çıkarma yoluna giden işverenin, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne önceden bildirimde bulunulmaması halinde, işçiye ihbar süresine ilişkin ücreti ödenmiş olsa da, ayrıca otuz günlük ücret tutarında bir ödemenin yapılması gerektiğini, toplu işçi çıkarma halinde feshin, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirimden itibaren hüküm doğurmasının anlamının da bundan ibaret olduğunu da belirtmiştir. Bkz. Ekmekçi, aynı yer; Taşkent, "maddedeki

Yargıtay'ın 1475 sayılı Yasa dönemine ilişkin olarak verdiği bir kararda[233], "1475 sayılı İş Kanunu'nun 4773 Sayılı Yasa ile değişik 24. maddesinin birinci fıkrasında "işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplamı en on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirilir" hükmüne yerverilmiş, dördüncü fıkrasında ise "Fesih bildirimleri, işverenin otuz gün sonra hüküm doğurur" kuralı öngörülmüştür. Dava konusu olayda davacı işçiye yapılan 9.5.2003 tarihli fesih bildirinden önce ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne anılan maddenin birinci fıkrası uyarınca herhangi bir bildirimde bulunulmamış olduğundan maddenin dördüncü fıkrasına göre bu fesih işlemi hüküm doğurmamıştır" hükmüne vararak, bildirimde bulunmamanın hukuki sonucunun "feshin hüküm doğurmaması" (feshin hükümsüzlüğü) olduğunu açıkça belirtmiştir[234].

Türk hukuku açısından işyeri sendika temsilcilerine bildirim ve görüşme zorunluluğuna aykırılık hali, ikili bir ayrıma gidilerek ele alınabilir kanısındayız. İlk olarak işverenin Yasanın öngördüğü yükümlülükleri yerine getirmemesi ve işyeri sendika temsilcilerine hiç bildirimde bulunmadan ve görüşme yapmadan fesih yoluna gitmesi halinde, yapılan fesihlerin geçersiz sayılması mümkündür. Bu konuda feshin toplu iş sözleşmeleriyle disiplin kurulu kararına bağlanmasına ilişkin içtihat örnek teşkil edebilir[235]. Toplu iş sözleşmeleriyle feshin disiplin kurulu kararına bağlandığı

" hüküm doğurur" ifadesini getirilen yeni düzenlemenin amacına uygun olarak "işlerlik kazanır" biçiminde anlamak gerekecektir " şeklinde yorumlamıştır. Bkz. Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 131.

[233] Y9HD., 23.10.2003, E.2003/18090, K.2003/17878, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Y.2004, 188-190.

[234] Yargıtay'ın bu konudaki görüşünün henüz kesinleşmediğini belirtmek gerekir. Zira yeni Yasa döneminde Yargıtay, "toplu işçi çıkarma kuralına uyulmamasının yaptırımı idari para cezasıdır" yönünde de karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 26.1.2004, E.2004/1320, K.2004/1174, TÜBA-MEVZUATBANK-PRO 2; Aynı yönde bkz. Y9HD., 8.1.2004, E.2004/1301, K.2004/1155, Yayınlanmamış Yargıtay Kararı.

[235] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 59; Yürekli, 132; Engin' e göre, işverenin 29. maddede öngörülen işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğüne uymaması halinde işçiler feshin hükümsüzlüğünü ileri sürebilirler. Burada fesih geçerli nedene dayansa bile, usule uygun olarak yapılmadığı için hükümsüzlüğü sözkonusudur ve sözleşme sona ermemektedir. Hükümsüzlük, feshin geçersizliğinden farklı olarak, baştan itibaren değil, öne sürüldüğü andan itibaren sonuç doğurur. Hükümsüzlük, işçi tarafından feshin kesinleşmesinden önce; ihbar sürelerinin sonuna

hallerde Yargıtay[236] başlangıçta çelişkili kararlar vermişse de, sonverdiği kararlarla disiplin kurulu kararı alınmadan yapılan fesihlerin haksız fesih olacağı sonucuna varmıştır[237]. Aynı sonuca burada da yani, işverenin toplu işçi çıkarmadan önce işyeri sendika temsilcilerine bilgi verme ve danışma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde de varılabileceği kanısındayız[238].

İşverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunup, görüşmelere de katılması ancak bir anlaşmaya varılamaması halinde, aynı sonuca varılması zordur. Anlaşmazlık işverenin görüşmelerdeki anlaşmaz tutum ve davranışlarından

---

kadar, ihbar sürelerine ilişkin ücret peşin ödeniyorsa, iş ilişkisi fiilen sona ermeden önce yazılı olarak işverene karşı ileri sürülmelidir. İşveren bundan sonra, geçerli fesih nedeni devam ediyorsa, maddede belirtilen nedenlerle yeniden fesih işlemlerini başlatabilir. Fesih maddede belirtilen yasal koşullara uygun olarak gerçekleştirilirse, hüküm be sonuç doğurur. Hükümsüz olan fesihle ikinci fesih arasında sözleşme varlığını sürdüreceği için, işçinin ücret ve diğer hakları çalıştırılmamış olsa bile, temerrüt hükümleri uyarınca (BK. m.325) işverence ödenmelidir. Bkz. Engin, İşletme Gerekleri, 122-123.

[236] Yargıtay'ın Disiplin kuruluna ilişkin kararlarının değerlendirilmesi için bkz. Çelik, İş Hukuku, 235 vd.;Ünal Narmanlıoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 325 vd; Berin Ergin, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1997, 55 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990**, MESS, İstanbul 1992, 48-49; Süzek, Değerlendirme 1998, 115 vd.; Nuri Çelik, "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, 229 vd.; Demir, İş Güvencesi, 106 vd.; Halûk Hâdi Sümer, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997**, MESS, İstanbul 1999, 109-110; Metin Kutal, "İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi İle İlgili Yargıtayın 1985 Yılına Ait Bazı Kararlarının İncelenmesi", **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul 1987,19 vd.; A. Can Tuncay, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994,** İstanbul 1996, 40 vd.

[237] YHGK, 10.6.1998, E.1998/9-483, K.1998/418, TÜBA-MEVZUATBANK-PRO 2; YHGK., 1.6.1994, E.1994/9-71, K.1994/381, YKD. Kasım 1994, 1737-1739; Y9HD., 7.10.1997, E.1997/15909, K.1997/17344, Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, 214; YHGK., 30.9.1998, E.1998/9-605, K.1998/622, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO 2; Y9HD., 5.3.1996, E.1995/35962, K.1996/3818, Çimento İşv. D., Mayıs 1996, 30-31.

[238] Sabahattin Yürekli, **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2004, 132; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 59; Toplu iş sözleşmeleriyle toplu işçi çıkarma halini ilişkin özel hükümler getirilebilir ve bu prosedüre uyulmaması halinde yaptırımlar öngörülebilir. Ancak işçi sendikalarının özellikle ekonomik kriz hallerinde görüşmeye yanaşmaması halinde ise, işverenin bu yaptırımlara maruz kalması sözkonusu olmayacaktır. Yine ekonomik kriz nedeniyle işyerinin kapatılması halinde, toplu iş sözleşmesiyle getirilen toplu işçi çıkarmaya ilişkin sınırlamalara aykırı hareket edilmesi halinde, işverene sözleşmede öngörülen yaptırımlar uygulanmayacaktır. Bkz. Centel, Tebliğ, 41-42;

kaynaklansa dahi aksini söylemek mümkün değildir. Zira, 4857 sayılı İş Kanun'unda sadece "Görüşmelerin yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir" anlatımına yerverilmiş, anlaşma sağlanamamasının yaptırımı öngörülmemektedir. Mevcut yasal düzenleme karşısında aksini söylemek maddenin anlatımının aşırı zorlanması anlamına gelir. Ancak, fesih bildirimlerinin işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yapıldıktan ve buna ilişkin belge düzenlendikten sonra gerçekleştirilmesi ve idari makamlara yapılacak bildirim ve feshin hüküm doğurma anı buna bağlantılı olarak düzenlenmesi, daha isabetli olurdu kanısındayız[239].

İşyeri sendika temsilcileriyle yapılacak görüşme ve alınması gereken önlemler konusu maddede ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, "...işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele" alınacaktır (İş K.m.29/V). Örneğin, görüşmelerde bu işçilerin bir kısmının aynı işverene ait başka işyerlerine ya da aynı işyerinde işçi ihtiyacı bulunan başka bölümlerine nakli konusu ele alınabilir[240]. Maddeden de (İş K.m.29/V) anlaşılacağı gibi işverenin işten çıkarmanın önlenmesi ya da çıkartılacak işçi sayısının azaltılmasına yönelik daha hafif önlemler alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak, işyeri sendika temsilcileriyle yapılan görüşmeler sonucunda saptanan ve feshe alternatif teşkil edilen daha hafif önlemlerin uygulanmamasının hukuki sonucunun ne olacağı konusunda öğretide bir görüş birliği oluşmamıştır. Bazı yazarlar, işverenin görüşmelerde kararlaştırılan ve feshe alternatif daha hafif önlemlerin işveren tarafından uygulanmamasının feshi geçersiz kılacağını ileri sürmektedir[241]. Kanımızca da, 4857 sayılı yasayla getirilen ve doktrinde feshin

---

[239] Aynı yönde bkz. Erdal Egemen, "Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, 104. Belirtmek gerekir ki, işverenin toplu işçi çıkarmada işçi temsilcileriyle sadece görüşmeyle yetinmesi, anlaşma zorunluluğunun olmaması, her ne kadar 158 sayılı sözleşmeye uygunsa da, aynı konuda çıkartılmış olan AB Yönergesine aykırılık teşkil etmektedir. Yönergede açıkça bu görüşmelerin anlaşmaya varmak amacıyla ("en vue d'aboutir à un accord") yapılacağı belirtilmektedir (Yönerge m.2/1). Teyssié, Droit Européen, 237.

[240] Kutal, İş Güvencesi, 27.

[241] Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 59.

son çare olma ilkesi olarak adlandırılan ilke doğrultusunda, işveren feshe alternatif önlemleri uygulaması halinde yapılan fesihler geçersiz sayılmalıdır.

F. İşverenin Yeniden İşe Alma Yükümlülüğü

İş K.m.29/VII' de 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 24 maddesindeki hükme benzer şekilde bir işverene bir tür yeniden işe alma yükümlülüğü öngörmüştür[242]. Buna göre, "işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır"[243],[244]. Ancak, Yasada öngörülen bu yükümlülük eski Yasaya göre daha yumuşak bir şekilde düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş K.m.24 de, işveren Yasada belirtilen nedenlerle iş sözleşmesi sona eren "işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz" anlatımına yerverilerek, işverenin bu yükümlülüğü daha kesin bir anlatımla öngörülmüştü. Yeni düzenlemeye göreyse, işine toplu işçi çıkarma nedeniyle sonverilen işçilerden uygun olanları

---

[242] Eski düzenleme için bkz. Fevzi Şahlanan "Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 154 vd.; Çelik, İş Hukuku, 15. Bası, 92; Ekonomi, İş Hukuku, 108 vd. Mehmet Kocaoğlu, "Hukukumuzda İşverenin Hizmet Akti Yapma Zorunluluğunun İşçiye İş Güvencesi Sağlamaktaki Etkinliği", **TÜHİS**, C.11, S.5, Mayıs 1988, 11.

[243] Kanımızca, Yasada düzenlenen yeniden işe alma, işyerinin kapanması durumu da dahil, toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkartılan işçiler için öngörülmüştür. Aksi yönde bkz. Çelik, İş Hukuku, 242. Eski 1475 sayılı İş K.m.24 den farklı olarak iş sözleşmeleri toplu işçi çıkarma kapsımı dışında feshedilenler, yani iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilenlerle, iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri nedeniyle feshedilmiş olmakla birlikte, 29. maddede öngörülen sayılara ulaşmadığı için toplu işçi çıkarma olarak değerlendirilemeyeceklerle, iş sözleşmeleri süreli fesih yoluyla işçinin yeterliliği veya davranışlarından dolayı feshedilmiş olanlar yeniden işe alınma imkanından yararlanamazlar. Aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 317-318.

[244] Eski yasa döneminde Yargıtay ve öğretinin ağırlıklı bir kesimi bu yükümlülüğe aykırı davranışın hukuki değil cezai sorumluluğu olduğunu kabul etmekteydi. Bu durumda işverenini işçileri yeniden işe almaya zorlamak mümkün değildir. Bu nedenle işverenin sadece tazminat ödemekle yükümlü olduğu ileri sürmüşlerdi. Bkz. Oğuzman, Fesih, 284-285. Ancak, bu halde işverenin cezai sorumluluğu yanında sözleşme yapma zorunluluğu bulunduğu, işçinin işe iade talebinde bulunması durumunda eğer işveren bunu kabul etmezse, açılacak eda davasında mahkemenin vereceği kararın kabul beyanı yerine geçeceğini ve iş sözleşmesinin kurulacağı yönünde azınlıkta kalan görüşler de mevcuttu. Bkz. Ekonomi, İş Hukuku, 109 vd. Ekonomi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997 (Genel Görüşme), 68-71. Eski yasa döneminde Yargıtay da yeniden işe alma yükümlüğüne aykırılığın yaptırımının hukuki değil cezai olduğunu kabul etmişti; "1475 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde öngörülen şartlara uymaksızın davacının yerine işçi alınmış olsa bile, bu husus boşta kaldığı günler için davacıya ücret veya tazminat isteme hakkı vermez. Zira 24. maddeye aykırı hareket, hukuki değil cezai sorumluluğu gerektirir". Bkz. Y9HD., 18.12.1980, E.13019, K.13778, M.İ.Yelekçi, 312.

"tercihen" işe çağrılacaktır. Ayrıca İş K. m.29'da düzenlenen yeniden işe alma yükümlülüğü eski düzenlemenin aksine sadece toplu işçi çıkarma hali içi öngörülmüştür. Toplu işçi çıkarma dışındaki fesihlerde işverenin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Yine eski Yasada bu yükümlülüğe aykırılın yaptırımı açıkça m.98-B'de "24 üncü maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkartan veya işyerine yeni işçi alan işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için beşyüzbin lira para cezası verilir" şeklinde düzenlenirken, yeni Yasada bu yükümlülüğe aykırılık özel olarak düzenlenmemiş, 29.madde hükümlerine aykırı olarak işçi çıkarmaya ilişkin hüküm getirilmekle yetinilmiştir[245].

Yasaya göre işverenin yeniden işe alma yükümlülüğü "toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay" devam edecektir. Burada "toplu işçi çıkarmanın kesinleştiği tarih" in hangi tarih olduğu sorusu akla gelebilir. Kanımızca, kesinleşme tarihi 29. maddenin 6. fıkrasında öngörülen bölge müdürlüğüne bildirimden itibaren otuz gün sonrasıdır. Zira, maddede sürenin başlangıcı bakımından 1475 sayılı İş Kanun'u döneminde olduğu gibi, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarih değil, toplu işçi çıkarmanın kesinleştiği tarih esas alınmaktadır. Aksi düşüncenin kabulü, yasanın hem sözel (lafzî) hem de amaçsal yorumuna ter düşer kanısındayız.

Eski işçinin işyerinden ayrılmasından sonra işveren sıfatında bir değişiklik olsa dahi (işyerinin el değiştirmesi, kapatılıp yeniden işletmeye başlaması gibi) yeni işverenin altı ay içinde işçi alması durumunda yeniden işe alma yükümlülüğü devam eder. Ancak, bu yükümlülüğün devamı, için işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletilmeye başlaması gerekir. İşveren değişikliğinden sonra işyerinde yapısal değişiklikler yapılarak faaliyet konusu tamamen değiştirilmişse, örneğin, ayakkabı imal edilen bir işyeri market haline getirilmişse, yeni işverenin böyle bir

---

[245] Eski Yasa döneminden yeni iş sözleşmesinin kurulmasından önce işverenin işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alacağını eski işçi ya da işçilere duyurma yükümlüğü getirilmişti. Buna göre, 6 aylık süre içerinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer (1475 Sayılı İş K.m.24/II). Yeni yasa döneminde de çağrının uygun araçlarla işçinin adresine yapılması, işçinin de makul bir süre içinde başvuruda bulunması gerekir. İş K. m.109 uyarınca İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığı yapılması gerektiğinden, yeniden işe alma çağrısının da bu şekilde yapılması gerekir kanısındayız.

yükümlülüğü yoktur[246]. İşyerinde ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarmaya gidilmiş olması, personel ihtiyacı olan işyerinin diğer bölümlerine yeni işçi alınmasına engel değildir[247]. Ancak, nitelikleri uygun olmak koşuluyla eski işçilerin tercihen işe alınmaları gerekir.

Ayrıca, toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez (İş K.m.7/son).

[246] Çenberci, 632; Kocaoğlu, İşverenin Hizmet Akti Yapma Zorunluluğu, 11; M.İ. Yelekçi, 311, Saymen, 470.

[247] Bkz. Y9HD., 12.6.1995, E.1995/20436, K.1995/20493, İş ve Hukuk Der., Y.31, S.251, Şubat-Mart 1996, 25-26; Y9HD, 18.6.1996, E.1996/1611, K.1996/14056, İşv. D., C.XXXV, S.3, Aralık 1996, 15.

Üçüncü Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMA BİÇİMLERİ

I. GENEL OLARAK

İşyerinin kapanması çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir. İşyerinin kapanma biçimlerinin neler olduğu, işyerinin hangi şart ve usullerde kapanabileceği üzerinde durmak gerekmektedir. Bu amaçla, öncelikle işyerinin işverenin işyerini kapatmaya yönelik işletmesel kararı ele alınacak, işverenin işyerini kapatma özgürlüğü ve sınırları incelenecek, işverenin işyerini kapatma nedenleri üzerinde durulduktan sonra, kapatma usulü ortaya konulmaya çalışılacaktır. Daha sonra işverenin iflası, işverenin iflasının sonuçları ve son olarak da, işyerinin idare tarafından kapatılması konusu, özellikle işyerinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle kapatılması ve usulü anlatılacaktır.

II. İŞYERİNİN İŞVERENCE KAPATILMASI

A. İşverenin İşyerini Kapatma Özgürlüğü

1. Girişim Özgürlüğü

Özel girişim, kâr amacıyla özel kişiler tarafından kurulmuş bir işletme demektir[1]. Özel girişimciyse, "karşılıklı mübadele ve iş bölümü esasına dayalı kâr amacıyla, üretim unsurları olarak adlandırılan emek ve sermayesini birleştirerek mal ve hizmet üreten, bunları serbest fiyat ortamının oluştuğu piyasaya süren ve faaliyetinin riskini taşıyan kişi" olarak tanımlanabilir[2].

Özel girişim özgürlüğü 1982 Anayasasının "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel Teşebbüsler kurmak serbesttir.

---

[1] Tayfun Akgüner, **Özel Girişim Özgürlüğü ve Yatırımları Teşvik Önlemleri**, Formül Matbaası, İstanbul 1979, 5.

[2] Akgüner, 6.

Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemleri alır" şeklinde düzenlenmiştir[3].

Maddeden (Ay.m.48) anlaşılacağı gibi herkes dilediği alanda teşebbüs kurma serbestisine sahiptir. Bu özgürlüğün hem gerçek hem de tüzel kişileri kapsadığı şüphesizdir. Birinci fıkrada yeralan "dilediği alanda" ifadesinden biri olumlu diğeri olumsuz olmak üzere iki anlam çıkmaktadır. Maddeye olumlu anlamda bakıldığında, kişinin yatırım yapmak istediği her alanda özel girişimde bulunabileceği sonucuna varılmaktadır. Yatırım yapılacak alan, girişimci tarafından serbestçe seçilebilir. Ancak, yatırım için seçilen alanın, Devletçe kamu yararıyla sınırlanmamış olması gerekir. O halde, Devletin kamu yararı amacıyla yaptığı sınırlamaların dışında serbestçe seçim yapılıp yatırım yapılabilir. Devlet, özel girişimde bulunma faaliyetini ve bu faaliyetin gösterilmek istendiği alanı tekeline alır veya o faaliyeti devletleştirirse, artık o alanda özel girişimde bulunmak için bir çeşit kısıtlama var demektir. Bu kısıtlamalar dışında, herkes dilediği alanda girişimde bulunabilir. Özel girişimde kâr ön planda olduğu için kişinin "dilediği alanda" yatırım yapmasını, "en fazla kâr beklediği" alan olarak anlamak gerekir[4].

Maddeden (Ay.m.48) çıkan olumsuz anlamdan ise, kimsenin özel girişimde bulunmaya zorlanamayacağı ya da kurduğu ve işletmekte olduğu özel teşebbüsü devama zorlanamayacağı sonucu çıkmaktadır. İşverenin çalışma özgürlüğü, çalışmama özgürlüğünü de içerir[5]. Yasakoyucu "dilediği alanda" ifadesinin olumsuz anlamıyla, kişinin kendi iradesi dışında hiçbir kuvvet veya baskı sonucu belli bir

---

[3] 1961 Anayasasının 40. maddesinde de benzer düzenlemeye rastlanmaktadır. Ancak anılan düzenlemenin ikinci fıkrasında yeralan "Kanun bu hükümleri, ancak kamu yararı amacıyla sınırlayabilir "hükmü madde metninde yeralmamış, sözkonusu hüküm madde gerekçesinde" Ancak bu hürriyetler kamu yararı amacı ile ve kanunla sınırlanabilir" biçiminde belirtilmiştir. Bkz. Müjdat Şakar, **Değişiklikler İşlenmiş-Karşılaştırmalı-Notlu-Gerekçeli 1892 Anayasası ve Önceki Anayasalar**, Beta Yayım Dağıtım, İstanbul 1990, 63; 1924 Anayasasının 70. maddesinde "...bağıt, çalışma,..ortaklık kurma hak ve hürriyetleri Türklerin tabi haklarındandır", 79. maddesinde de "Bağıtların, çalışanların,...ortaklıkların serbestlik sınırı kanunla çizilir" hükmü yeralmaktadır. Bkz. Şakar, 278-279; 1876 Anayasasının 13.maddesinde de "Tebai Osmaniye nizam ve kanun dairesinde ticaret ve sanat ve felahet için her tür şirketler teşkiline ehildir". (bkz. Şakar, 288) şeklinde yeralan hükümleriyle özel girişim özgürlüğü düzenlenmiştir.

[4] Akgüner, 40.

[5] Bülent Tanör, **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, May Yayınları, İstanbul 1978, 274; Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 4; Demir, Çalışma Hakkı İlkesi, 11.

alanda yatırım yapmaya zorlanamayacağı gibi yaptığı yatırımda da devama zorlanamayacağını belirtmek istemiştir. Bu anlam Anayasamızın kişi hak ve özgürlüklerini düzenleyen maddelerinin doğal bir sonucudur[6].

Sonuç olarak özel girişim özgürlüğü, yasalarla belirlenen koşullar çerçevesinde, ortaklık kurma, işletme, üretimde bulunma, marka seçme, faaliyet alanı içerisinde sözleşme yapma haklarını içerdiği gibi, işverenin işyerini serbestçe seçme, işyerini muhafaza etmek, faaliyet konusunu değiştirmek, kapatmak veya başka bir yere nakletmek, istediği işçiyle iş sözleşmesi yapmak veya yapılan sözleşmeden dönmek hak ve özgürlüğünü içerir[7].

Belli bir alanda yatırım yapmayan ve yatırım yapmak istemeyen özel girişimci, devlet planlamalarında o alanda özel girişimcinin yatırım yapması öngörülmüş olsa bile, yatırım yapmaya zorlanamaz. Devlet, kişileri o alan ya da yerlerde yatırım yapmaları için teşvik edebilir. Ancak, bu teşvik ve desteklemeye rağmen, o alanda yatırım yapmak istemeyen özel kesimi, o alanda yatırım yapmaya ya da yapmış olduğu yatırımda devama zorlayamaz[8].

Çalışma, sözleşme ve özel girişim özgürlüğünün diğer kamu özgürlükleri arasında özel bir yeri vardır. Örneğin, düşünce ve seyahat özgürlüğüne bir müdahale sözkonusu olursa bu, yalnız o özgürlüğü kısıtlar ya da ortadan kaldırır. Diğer kişiler, bu kısıtlamadan teorik olarak etkilenmez ve özgürlüklerini kullanabilirler. Anayasanın 48. maddesinde düzenlenen özgürlükler ise, diğer kamu özgürlüklerinden farklıdır. Zira, çalışma, sözleşme ve özel teşebbüs özgürlüklerinde en az iki kişi vardır. Eğer taraflar bu özgürlüklerini kullanmakta bir menfaat görmüyorlarsa, bu özgürlüklerini kullanmayabilir. Devlet sözleşme yapmak isteyen ve bu nedenle pazarlığa girişen taraflara, eşit pazarlık ortamını sağlamak zorundadır.

---

[6] Akgüner, 40.

[7] Demir, Değerlendirme 1988, 6; Fransız hukukunda girişim özgürlüğü, 1956 Anayasasının 34. maddesinde güvence altına alınmıştır. Bu özgürlük, girişimcinin istediği alanda faaliyette bulunmasını, yönetim ve faaliyet konusunu, faaliyetini yürütme metodunu seçme özgürlüğünü kapsar. Bu özgürlüğe yasalarla, çevrenin korunması, bazı faaliyet alanlarının izne tabi tutulması (örneğin sigara ve içki satışı), yasaklanması, tekelleşme nedeniyle kısıtlamalar getirildiği görülmektedir. Bkz. Jean-Jacques Israel, **Droit des Libertés Fondamentales**, L.G.D.J, Paris 1998, 534 vd.

[8] Akgüner, 41,42.

Devlet özel girişim özgürlüğünü kamu yararı amacıyla sınırlarken, eşit koşullarda pazarlık yapma imkanını ortadan kaldırılan ve Anayasanın 48. maddesinde düzenlenmiş olan çalışma ve sözleşme özgürlüğünü kullandığını ileri süren bir kişinin de bu hakkına müdahale etmektedir[9].

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, Anayasanın 48. maddesinin birinci fıkrasında yeralan "dilediği alanda" ifadesinin olumsuz anlamından özel girişimcinin, dilediği alanda önceden belirlenmiş kurallara uyarak, yatırım yapabileceği gibi, dilediği alanda yatırım yapmaktan kaçınabileceği sonucu çıkmaktadır. Anayasanın bu düzenlemesi karşısında, özel girişimci istemedikçe kimse onu herhangi bir alanda yatırım yapmaya ve yapmış olduğu yatırımda devama zorlayamaz[10].

Anayasanın 48. maddesinin 2. fıkrasında "Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemleri alır" hükmüne yerverilerek, özel girişim özgürlüğünün kullanılabilmesi için devlete birtakım görevler yüklediği gibi, gerekçesinde de[11] bu özgürlüğün "kamu yararı amacı ile ve kanunla" sınırlanabileceği belirtilmiştir.

Anayasanın 48. maddenin 1. fıkrasında düzenlenen özel girişim özgürlüğüne, ikinci fıkrasında ve gerekçesinde getirilen sınırlamaları, olumsuz ve olumlu sınırlamalar olarak sınıflandırabiliriz. Olumsuz sınırlamalarda özel teşebbüsün sınırlanması, faaliyet alanının daraltılması sözkonusudur. Olumlu sınırlamadaysa, Devlet, özel girişimin güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemleri almakla görevlidir. Bu sınırlamalar, Anayasamızın 2. maddesi ve diğer maddelerinde yeralan "sosyal devlet" ilkesinin bir gereği olup, bu ilkenin 48. maddeye yansıyan bir görünümüdür[12].

Temel hak ve özgürlükler konusunda yapılacak sınırlamalar hiçbir halde hakkın özüne dokunamaz (Ay.m.13). Gerek öğretide bir temel hak ve özgürlüğün

---

[9] Akgüner, 42.

[10] Akgüner, 42.

[11] Anayasanın "Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlanması" başlıklı 13.maddesinde de "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla" sınırlanabileceği öngörülmektedir.

[12] Akgüner, 46.

tanımlanmasının çok zor olduğu şeklinde genel olarak kabul edilen görüş ve gerekse, her temel hak ve özgürlük için özün değişik olduğu ve ayrı ayrı saptanması gerektiği görüşünden hareketle özel girişim özgürlüğü için özün ne anlama geldiğinin ortaya konulması gerektiği kanısındayız.

Anayasamızın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı taşıyan üçüncü bölümünde "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlığı altında düzenlenen "özel girişim özgürlüğü" özü bakımından birtakım özellikler içermektedir. Bu özelliklerden ilki, bir özgürlüğün sosyal ve ekonomik olarak sınırlanmasında ortaya çıkar. Anayasanın 2. maddesinde de belirtildiği gibi, sosyal ve ekonomik nedenlerin bir hukuk devletinde ayrı bir önemi vardır. Sosyal bir hukuk devletinde devletin sosyal ve ekonomik hayata müdahalesi zorunlu görülmeli ve bu müdahale Anayasal sınırlar içinde kalıp, bir yasayla yapıldıkça Anayasaya aykırı sayılmamalı ve öze dokunur nitelikte görülmemelidir[13].

İkinci bir özellik, özel girişim özgürlüğü, mülkiyet hakkı ile çalışma ve sözleşme özgürlüğünün bir uzantısı olduğu için, aslında bu hak ve özgürlüklerin ekonomik ve sosyal hayata yansıyan bir uygulama ve görünümüdür. Devlet, Anayasal sınırlar içinde kalmak kaydıyla ve yasayla, belirli bir alanı yasaklarsa bu özgürlüğün özüne dokunmuş olmaz. Zira özel girişimci dilediği başka bir alanda yatırımda bulunabilir ve özgürlüğünü kullanabilir. Eğer Devlet özel girişimciye yatırım yapma ve kâr amacıyla faaliyette bulunma alanlarının tümünü kapatıyorsa veya kârlı görmediği veya herhangi bir nedenle faaliyetine devam etmek istemediği bir alanda faaliyette bulunmaya zorluyorsa, o zaman özel girişim özgürlüğünün özüne dokunmuş olur[14]. Bu anlamda, Anayasal düzenimizde özel girişim özgürlüğünün mülkiyet hakkının tanınmadığı, çalışma ve sözleşme özgürlüğünün bulunmadığı bir hukuk düzenine tabi kılınmak istenmesi halinde, bu hakkın özüne dokunulmuş sayılır. Özel girişimciye herhangi bir alan kapatılmasına karşın, dilediği

---

[13] Akgüner, 71.

[14] Akgüner, 72; Hak ve özgürlüklerin sınırlanması konusunda geniş bilgi için bkz. Bülent Tanör, **İki Anayasa** 1961-1982, İkinci (Tıpkı) Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1986, 136 vd.; Oktay Uygun, **1982 Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi**, Kazancı Matbaacılık A.Ş., İstanbul 1993, 92 vd.; Fazıl Sağlam, **Temel Hakların Sınırlandırılması ve Özü**, AÜSBF Yayınları, Ankara 1982, 54 vd.; Abdurrahman Eren, **Özgürlüklerin Sınırlanmasında Demokratik Toplum Düzeninin Gerekleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2004, 7 vd.

başka bir alanda faaliyette bulunması yasaklanmamışsa, özel girişim özgürlüğünün özüne dokunulmuş sayılmaz.

Yasayla özel girişim özgürlüğüne getirilen sınırlama, bir defaya mahsus olabileceği gibi, süreli ya da sürekli veya uzun bir zaman için de getirilebilir. Ancak, bütün bu sınırlama hallerinde kamu yararının ön planda tutulması gerekir. Getirilen sınırlama ile özgürlüğün kullanılış biçimi değiştirilebileceği gibi, mevcut kullanılış biçimine ek birtakım yeni koşullar getirilebilir. Bunların yanında, daha önce özel girişime kapalı bir alan özel girişime açılarak bu alanda faaliyette bulunulmasına izin de verilebilir[15].

Özel girişim özgürlüğüne sınırlama getirilirken kamu yararı yanında çeşitli amaçlar gözönünde tutulmaktadır. Bunlardan ilki, Devletin gelir amacıyla özel girişimcinin dilediği alanda faaliyette bulunmasına istisna getirilmesidir. Devlet, gelir temin etmek amacıyla bazı faaliyetleri kendi tekeline alabilir. Yasayla bu amaçla yapılacak düzenlemelerde kamu yararı olmalıdır[16].

İkinci olarak, bazı hizmetler ve faaliyetler toplumsal önemleri nedeniyle bizzat Devlet tarafından yapılabilir. Bu durumda, bu alanların bir yasayla özel teşebbüse kapatılmasında kamu yararı vardır. Özel girişimci, bu faaliyetlerin kendine kapatılmasından dolayı özel girişim özgürlüğünün özüne dokunulduğunu ileri süremez. Kamu hizmeti gören kuruluşlar da kamu yararı gerekçesiyle kurulur. Devletin görevi ve varoluş nedeni kişilerin ve özel girişimcinin başaramayacağı ortak ve genel gereksinimleri karşılamaktır[17].

Bir diğer sınırlama, kolluk makamlarının müdahaleleriyle getirilen sınırlamadır. Çalışma, sözleşme ve özel girişim özgürlüğüne yasalardan aldıkları yetkiyle kolluk makamlarının birtakım müdahaleleri olabilir ve bu amaçla yapılan müdahalelerde kamu yararı olmalıdır. Kolluk kuvvetlerinin yasadan aldıkları yetkiyle yaptıkları müdahalelerde de özel girişim özgürlüğünün özüne dokunulmuş olmaz. Kolluk kuvvetlikleri tarafından çalışma, sözleşme ve özel girişim özgürlüğüne özel mülkiyet

---

[15] Akgüner, 72.

[16] Akgüner, 73.

[17] Akgüner, 74.

bakımından birtakım sınırlamalar olabileceği gibi, önleyici kolluk faaliyetlerini yerine getirirken de birtakım müdahaleler olabilir[18].

Özel girişim özgürlüğüne sağlık amacıyla müdahalelerde de bulunulabilir ve bu nitelikteki kolluk müdahaleleriyle de öze dokunulmuş olmaz[19]. 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu" nunda bu nitelikte hükümler yeraldığı gibi, yine sağlık kolluğunu ilgilendiren ve bu amaçla yapılıp özel girişim özgürlüğünün özüne dokunmayan diğer yasalarda yazılı kolluk yetkileri ve makamları da vardır[20].

Devlet çıkarttığı bazı yasalarla özel girişimcinin birtakım faaliyetlerini izne veya ruhsata tabî kılabilir ve o faaliyetin işletilme şeklini tayin edebilir. Bu da Devletin sahip olduğu kolluk yetkisinin bir sonucudur. Bu faaliyet; kamu düzeni, emniyet, asayiş ve kamu sağlığı amacıyla yapılır ve çalışma, sözleşme, özel girişim özgürlüğünün özüne dokunmaz[21]. Ancak, yasayla sınırlandırılabilecek özel girişim özgürlüğünün, takdire dayalı bir idari işlemle sınırlandırılması, bu özgürlüğün özüne dokunur[22].

Bir özel teşebbüsün kurulması veya işletilmesi için, yasayla o özel girişimcinin veya teşebbüsün belli şartlara sahip olması aranabilir. Bu durumda da, özel girişim özgürlüğünün özüne dokunulmuş olmaz[23]. Örneğin, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanun'unun 9. maddesi " özel öğretim kurumlarına ait bina veya binalar içinde, aynı kurucuya ait farklı mahiyetlerde ve iki ayrı kurucuya ait aynı veya farklı derece ve mahiyetlerde özel okul bulunamaz" şeklindeki düzenlemeyle, özel teşebbüsün kurulmasına sınırlama getirilmiştir. Burada, faaliyeti tamamen ortadan kaldırıcı içerikte bir sınırlama olmadığı için özgürlüğün özüne dokunulmamıştır.

---

[18] Akgüner, 75.

[19] Akgüner, 75

[20] Örneğin, 5442 sayılı "İl İdaresi Kanunu" nun 10/C maddesinde tanınan kolluk yetkisi ve 1580 sayılı "Belediye Kanunu" nun Belediye Meclisi ve Encümenine verdiği görevlerle, bu görevleri takip ve yerine getirilmesi ile görevlendirdiği Belediye Başkanının görevleri bu türdendir.

[21] Akgüner, 76; Yazar, idarenin bu takdir yetkisinin kamu yararı, kamu düzeni, sağlık, asayiş gibi nedenlerle amaç unsuru bakımından denetlenebileceğini, öze dokunmanın bir hakkın kullanılmasını zorlaştıran bir durum olduğu görüşünden hareket ederek, aksi takdirde özel girişim özgürlüğünün özüne dokunan bir sınırlama ile karşı karşıya kalınacağını belirtmiştir. Bkz. Akgüner, 76, dn.177.

[22] Akgüner, 77.

[23] Akgüner, 77.

Anayasanın 48. maddesinin ikinci fıkrasında özel girişim özgürlüğüne sınırlama getirilmesinin yanında, Devlete ödev de yüklemiştir. Belirtilen fıkraya göre, "Devlet özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemleri alır". Devletin yasayla kamu yararı, milli ekonominin gerekleri ve sosyal amaçlarla özel girişim özgürlüğüne yaptığı müdahaleler ve getirdiği sınırlamalar olumsuz, engelleyici, durdurucu ve kapatıcıdır. Ancak, "özel teşebbüslerin ... güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemleri alma" ilkesi, devlete verilen bir ödev, başka bir deyişle sosyal devlet ilkesinin ve Anayasamızın 48. maddesinin bir gereğidir[24].

2. İşyerini Kapatma Özgürlüğü

İşyerini kapatmak, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilecek bir haktır. İşveren yönetim hakkı kapsamında iki temel hakka sahiptir. Bunlardan ilki, işverenin ekonomik yönetim hakkıdır. Bu kapsamda işveren, işyerini kurma, kapatma, faaliyet konusunu, işletme organizasyonunu ve yerini değiştirme hakkına sahiptir. Bunlar, işverenin kişilik ve mülkiyet hakkının bir sonucudur. İşverenin bu kapsamda diğer bir hakkı da, işçiyi işe almak, çalışma yerini ve görevini belirlemek, ücretini saptamak, işçinin işini yönetmek ve kontrol etmek, işine sonvermek, çalışma kurallarını, yaptırımlarını belirlemek ve değiştirmektir[25].

Hiçkimse bir işyeri işletmeye zorlanamayacağı gibi, işletmekte olduğu belli bir işyerini devama da zorlanamaz. İşyerini serbestçe açabilen işveren, dilediği zaman işyerini kapatma özgürlüğüne de sahiptir[26].

---

[24] Akgüner, 82.

[25] Antoine Jeammaud, Martine Le Friant, Antoine Lyon-Caen, "l'Ordonnancement des Relations du Travail", **Recueil Dalloz** 1998, 38, Cahier, Chronique, 363; Gérard Lyon-Caen, "Le Pouvoir Dans l'Entreprise" **Le Pouvoir du Chef d'Entreprise**, Sous La Direction de Jean Pélissier , Dalloz, Paris 2002,10-11; Kadir Arıcı, " İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", **YKD**., C.9, S.1-2, Ocak-Nisan 1983, 161 vd; Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, Met/er Matbaası, İstanbul 1981, 29 vd.

[26] Fransız hukukunda, işyerini kapatma özgürlüğü, ticaret özgürlüğü (Liberté du Commerce) içerisinde kabul edilmektedir. Buna göre, Ticaret özgürlüğü, girişim özgürlüğü (Liberté d'Entreprendre) ve işletme özgürlüğünden (Liberté d'Exploiter) oluşur. Girişim özgürlüğü; gerçek ya da tüzel kişilerin faaliyet konularını serbestçe seçebilme, yeni bir işletme açma ya da varolan bir işletmeyi kontrol etme veya tamamen devralabilmelerini içerir. İşletme özgürlüğü ise; tacirin borçlanması, borç verebilmesi, mal alacağı ya da mal satacağı müşterilerini seçmesi, pazarlama

İşyerini kapatmak isteyen işveren, kural olarak, herhangi bir neden göstermek zorunda da değildir[27]. Bu durum, Anayasanın 48. maddesinde güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünün sonucudur. Anayasanın 48. maddesinde belirtildiği gibi, "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüs kurmak serbesttir". Yine, Anayasanın 49. maddesinde çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu hükme bağlanmıştır[28]. Belirtilen hükümlere göre, herkes yasaların belirlediği sınırlar çerçevesinde iş kurabilir, yaptığı işe sonverebilir. Herkes, dilediği alanda çalışma ve çalışmama serbestisine sahiptir. Yine, İş Kanunu'nun işyerinin kapanmasını düzenleyen 3. maddesine göre, işverenin işyerini işin tamamlanması nedeniyle veya herhangi bir nedenle de kapatabileceği kabul edilmiştir. İş Kanunu'nda işyerinin kapatılmasını engelleyen veya ancak belli hallerde kapatılabileceğini öngören bir hüküm yeralmamaktadır. Şu halde, işveren, ekonomik faaliyette bulunma ve sözleşme özgürlüğü ilkeleri çerçevesinde işyerini, işleri iyi gitsin veya gitmesin artık o işi sürdürmek istemiyorsa, dilediği zaman, yasal yükümlülüklerini yerine getirerek (ihbar önellerine uymak (İş K.m. 17), kıdem tazminatı ödemek (1475 sayılı İş K. m.14) ve gerekli bildirimlerde bulunarak (İş K.

---

yöntemine ve ulusal ya da yabancı pazarlara satacağı, mağaza ya da fabrika açma ya da kapatması, reklam kampanyası yürütmesi ve buna bütçe ayırabilmesi anlamına gelir. Bkz. Alfred Jauffret, **Droit Commercial**, 22. Édition, L.G.D.J, Paris 1995, 50.

[27] Catala, l'Entreprise, 407-408; Süzek, İş Hukuku, 193; Çelik, İş Hukuku, 59; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 165-166; Işıklı, 48; Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 129; Murat Özveri, "İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşçi Çıkarmalar", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, 75; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

[28] Fevzi Demir, "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988**, İstanbul 1990, 6; Çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğü kavramlarını birbirine karıştırmamak gerekir. Çalışma özgürlüğü sosyal bir hak değil, geleneksel özgürlüklerdendir ve iş sahiplerinin bir güvencesidir. Bkz. Erdoğan Teziç, "Anayasa Hukuku İçinde Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1982 Yılı Konferansları,** Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, 29 dn.3; İşçinin çalışma hakkıyla işverenin girişim arasında bir çatışma bulunmaktadır. Ancak bunlardan birinin diğerine üstün tutulması mümkün değildir. Bkz. Fazıl Sağlam, "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları" Öner Eyrenci, Fazıl Sağlam, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Kent Basımevi, İstanbul 1987, 49-50; Ulucan' a göre, işverenin işyerini kapatma özgürlüğünü "çalışma hakkı ve ödevi"'ne dayandırmak hatalıdır. Çalışma hakkı ve ödevi, program hükmü niteliğindedir ve işçilerin işlerini korumayı amaçlar; sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesi konusunda devlet organlarına somut bazı görevler yükler. Diğer bir ifadeyle Anayasada düzenlenen çalışma hakkı, gene Anayasada düzenlenen "çalışma özgürlüğünü" sınırlayacak önlemler alınması konusunda devleti yükümlü kılar. Bu nedenle, işyerini kapatma hakkının dayanağı olarak, "çalışma hakkı ve ödevi" ni göstermek yanlış olur. Bkz. Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

m.3, 29) kapatabilir[29]. Yasakoyucu işverene, işyerini yasaların koyduğu sınırlar içerisinde serbestçe açma ve kapatma özgürlüğü tanımıştır[30].

Özel girişim özgürlüğünün diğer bir anlatımla, işverenin işyerini kapatma özgürlüğünün istisnasını, aşağıda ayrıntılı olarak incelemeye çalışacağımız gibi[31], işverenin işçilerin toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmalarını engellemek amacıyla işyerini kapatması oluşturur. Eğer işverenin işyerini kapatmaktaki gerçek amacı işini tasfiye etmek ve işyerini kapatmak değil de, toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine çözmek, toplu iş sözleşmesinin getireceği yükümlülüklerden veya grevden kaçınmak olduğu takdirde, bu davranış dürüstlük (objektif iyiniyet) kuralına aykırıdır[32].

Anayasamızda, Türkiye Cumhuriyeti'nin nitelikleri belirtilirken "sosyal bir hukuk devleti" olduğu belirtildikten sonra (m.2), 48 ve 49.maddelerinde, sözleşme özgürlüğü, girişim özgürlüğü, çalışma özgürlüğü[33] ve çalışma hakkı[34] güvence altına alınmıştır. Bu nedenle, sözleşme ve girişim özgürlüğü ile çalışma hakkı ve diğer sosyal haklar arasında bir dengenin kurulması zorunludur.

Demokratik bir hukuk devletinde, her hak ve özgürlüğün en geniş şekilde uygulanması ve güvence altına alınması gerekir. Bunlardan birinin diğerine üstün tutulması ve tercih edilmesi mümkün değildir. Buna göre, sözkonusu haklardan

---

[29] Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 4; Şerh, 268; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 166; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 16; Tunçomağ, Centel, 517; Tunçomağ, İş Hukuku II, 543; Erkul, İş Hukuku Dersleri III, 174; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

[30] Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 16; Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 4; Şerh, 268; Erkul, İş Hukuku Dersleri III, 162; Özveri, 75.

[31] Bkz. Üçüncü Bölüm, II, B.

[32] Süzek, İş Hukuku, 193; Çelik, İş Hukuku, 59; Tunçomağ, Centel, 517; Tunçomağ, Esaslar, 575.

[33] İşveren açısından çalışma özgürlüğü, teşebbüs kurma özgürlüğü diğer bir ifadeyle ticari faaliyette bulunabilme ve bunu istediği alanda yapabilme, bu amaçla işyeri açabilme, işyerini değiştirme veya kapatma, istediği kişiyle iş sözleşmesi yapabilme ve gerektiğinde iş sözleşmesini bozabilmeyi ifade etmektedir. Bkz. Fevzi Demir, **Çalışma Hakkı İlkesi**, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İzmir 1981, 9; Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002, 56; Tunçomağ, İş Hukuku I, 9-10.

[34] Çalışma hakkı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinde "herkes çalışma, işini serbestçe seçme, işsizliğe karşı korunma hakkı vardır" şeklinde ifade edilmiştir. Bkz. Cahit Talas, "Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum", **AÜSBFD**, C.XLVI, No:1-2, Ocak-Haziran 1991, **Prof.Dr.Muammer Aksoy'a Armağan**, Ankara 1991, 412; Çalışma hakkı, çalışma özgürlüğüne uygulamada değer kazandıran, onu tamamlayan ve onun uzantısı olarak değerlendirilen bir haktır. Çalışma hakkını, "kişiye bağlı olarak herkese tanınan ve asgari koşulları devletçe belirlenen bir işi yapma hakkı" olarak tanımlayabiliriz. Bkz. Demir, Çalışma Hakkı İlkesi, 72.

birinin kullanılması, diğerinden yararlanmayı engelleyemez. Bu konularda düzenleme yapılırken, aralarındaki dengenin gözetilmesi gerekir. Böylece, ekonomik riski üstlenen girişimciyle, üretime katılan ve sosyal açıdan korunması gereken işçilerin çalışma hakları, dengeli bir şekilde düzenlenmelidir[35]. Girişim özgürlüğü çerçevesinde rasyonel ve verimli çalışma durumunda olan işveren, gerektiğinde belirli bölümleri kapatıp, belirli bölümleri tasfiye etme hakkına sahiptir. Aksi halde, işverenin yönetim hakkı ortadan kaldırılmış olur. Doğallıkla, bu hak kullanılırken bütün hakların kullanımında olduğu gibi hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı dikkate alınacaktır[36]. Şu unutulmamalıdır ki, işverenin girişim özgürlüğünün karşısında işçilerin çalışma özgürlüğü yeralmaktadır. Ancak, işçilerin çalışma özgürlüğünün sınırını işverenin çalışma özgürlüğü, işçilerin sözleşme özgürlüğünün sınırını, işverenin sözleşme özgürlüğü belirler[37].

B. İşverenin İşyerini Kapatma Özgürlüğünün Sınırları

Çalışma ve sözleşme özgürlükleri, çalışan kişi açısından, çalışıp çalışmama, çalışacaksa çalışacağı işi, işvereni ve işyerini seçme ve çalıştığı işten ayrılma serbestisini içerir. Çalıştıran kişi açısındansa, özel girişim kurma serbestisini, yani dilediği ticari ve sanayi alanında faaliyette bulunma, işyeri açma, açtığı işyerini ve faaliyetini değiştirme, açtığı işyerini dilediği zaman kapatma, istediği kişiyle iş sözleşmesi yapabilme ve gerektiğinde bozabilme serbestini kapsar.

Ancak, çalışma ve sözleşme özgürlüklerinin kişiye tanıdığı bu serbesti sınırsız değildir. Bunun, önemli istisnaları vardır ve değişik ihtiyaçları karşılamak amacıyla konulmuştur. Nitekim, bütün kamu hak ve özgürlükleri gibi, bu özgürlükler de kişiye, yasaların çizdiği sınırlar içinde bir serbesti tanımıştır. Yine bu özgürlüklere; küçük, kadın, bedeni ve ruhi güçsüzlüğü olanları korumak amacıyla da istisnalar konmuştur. Sonra; sıkıyönetim, seferberlik veya savaş gibi olağanüstü durumlarda bu

[35] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 10.

[36] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, (Genel Görüşme), 46.

[37] Demir, Çalışma Hakkı İlkesi, 24.

özgürlükler daha da sınırlanabilir, kullanılmaları bazı şartlara bağlanabilir, hatta tamamen kaldırılabilir[38].

İşverenin işyerini kapatma özgürlüğünün Anayasadan kaynaklandığı kabul edilmekle birlikte, anayasal hakların bir bütün teşkil ettiği noktasından hareken eden öğreti görüşü, işverenin çalışma özgürlüğüne, diğer hak ve özgürlüklere oranla öncelik ve üstünlük tanımaya gerek olmadığını haklı olarak belirtmektedir. Çalışma özgürlüğü, Anayasada düzenlendiği şekliyle, özel şahısların hukuki işlemleriyle veya devlet organlarınca ortadan kaldırılamaz. Ancak, bu özgürlükten, Anayasaca tanınan ve mutlak etkiye sahip sosyal hak olan grev hakkının ihlaline yolaçacak şekilde yararlanılamaz. Bu nedenle, grev uygulamasına engel olmak amacıyla işyerinin işverence kapatılması, grev hakkının ihlali anlamına gelir ve hükümsüzdür. Bu tür ihlalleri yargı organları kendiliğinden (re'sen) dikkate alarak karar vermek zorundadır[39].

Yukarıda anlatmaya çalıştığımız gibi[40], işyerini serbestçe açabilecek olan işveren, istediği zaman da işyerini kapatabilme özgürlüğüne sahiptir. Bu, anayasanın 48. maddesinde güvence altına alınmış olan çalışma ve sözleşme özgürlüğünün bir sonucudur. Türk hukukunda, işyerini kapatmak isteyen işveren kural olarak herhangi bir neden de göstermek zorunda değildir. Ancak, işveren ekonomik nedenlerle veya diğer bir haklı nedenle değil de, sırf işyerindeki işçilerden kurtulmak amacıyla yasal olarak kendisine tanınan kapatma yetkisini kullanıyorsa, onun bu kapatma eylemi yasal himaye görmeyecektir[41]. Bu anlamda, işverenin işyerini kapatarak bütün işçilerin işine sonverip, bir süre sonra başka bir yerde yeni bir işyeri açmasının da yasal olduğunu söylemek mümkün değildir[42].

---

[38] Tunçomağ, İş Hukuku I, 9-10; Tunçomağ, Esaslar, 5; Tanör, İki Anayasa, 137-138.

[39] Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2.

[40] Bkz. Üçüncü Bölüm, II, A, 2.

[41] "Dosya içeriği bilgi ve belgeler ile olayın cereyan şeklinden işyerinin kapatılma kararının ciddi olduğu anlaşılmaktadır. Ekonomik sıkıntı nedeniyle kapatma kararı alan işyerinde, bu kararı uygulamak için yapılan iş akdi fesihlerinin tarih olarak katsayı değişikliklerinden bir kaç gün önceye denk düşmesi, işverenin yeni kıdem ödencesi tavanından yararlandırmak istememesi nedeniyle bu yola başvurduğu anlamına gelmez". Bkz. Y9HD., 9.3.1993, E.1992/14123, K.1993/3881, TÜBA/MEVZATBANK-PRO.

[42] Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 15; Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 9; Tunçomağ, Yasadışı Eylemler, 1542-1542; Tunçomağ, Centel, 517; Tunçomağ, İş Hukuku II, 543.

Diğer temel hak ve özgürlükler gibi, işverenin girişim ve sözleşme özgürlüğü de sınırsız değildir. Girişim özgürlüğü de, diğer özgürlükler gibi yasal düzenleme ve sınırlamalara konu olabilir. Girişim özgürlüğünü sınırlandırırken de, ölçülülük prensibi önemli rol oynar. Girişim özgürlüğü sınırlandırırken, bu özgürlüğün karşısında yeralan işçinin çalışma ve grev hakkı dikkate alınmalı, bu haklar arasında bir denge kurulmalıdır[43].

Türk hukukunda, işverenin işyerini kapatma özgürlüğünün istisnasını, işverenin işçilerin Toplu İş Hukukundan doğan haklarını kullanmalarını engellemek amacıyla işyerini kapatması oluşturur. Eğer, işverenin işyerini kapatmaktaki gerçek amacı işini tasfiye etmek ve işyerini kapatmak değil de, toplu iş uyuşmazlığını kendi lehine çözmek, toplu iş sözleşmesinin getireceği yükümlülüklerden veya grevden kaçınmak olduğu takdirde, bu davranış dürüstlük (objektif iyiniyet) kuralına aykırıdır ve yasadışı lokavt oluşturur[44].

İşveren, işyerini kapatma özgürlülüğünü diğer bütün özgürlüklerde olduğu gibi, "objektif iyiniyet kuralları" (MK.m.2) çerçevesinde kullanması gerekir. Eğer, bir özgürlük, amacına uygun olarak sahibinin meşru menfaatleri için kullanılıyorsa iyiniyetle kullanılmış kabul edilir.

Ancak, işyerini kapatma, toplu iş uyuşmazlığının ortaya çıktığı ve özellikle, işyerinde grev uygulaması başladığı zaman gerçekleşirse, ikisi de Anayasada güvence altına alınmış olan, işverenin işyerini kapatma özgürlüğünün temelini oluşturan çalışma ve sözleşme özgürlüğü ile işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev hakları karşı karşıya gelmektedir[45].

Günümüzde sosyal hakların gelişmesi, klasik hak ve özgürlüklerle ekonomik hakların belirli oranda gerilemesine yolaçmıştır. Diğer bir anlatımla, sosyal haklar

---

[43] Temel Hak ve Özgürlüklerin sınırlandırılmasında "ölçülülük ilkesi" hakkında geniş bilgi için bkz. Sağlam, Temel Hakların Sınırlandırılması ve Özü, 110 vd.; A. Eren, 93 vd. Uygun, 161 vd.

[44] Can Tuncay, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990**, MESS, İstanbul 1992, 129; Şahlanan, Değerlendirme 1991, 130; Süzek, İş Hukuku, 193; Çelik, İş Hukuku, 60; Tunçomağ, Esaslar, 575; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2; Geniş bilgi için bkz. İkinci Bölüm, VII, B, 1.

[45] Tuncay, Değerlendirme 1990, 129; Tunçomağ, Centel, 501; Süzek, İş Hukuku, 193; Süzek, İşyerinin Kurulması, 1344; Ertürk, Temel Haklar, 61; Ulucan, İHU, TSGLK.17, No.2

ekonomik hakları sınırlandırmaktadır. Örneğin, grev hakkı çalışma hakkının sınırını oluşturur. Bunun sonucu olarak, yasal bir grev uygulanan işyerinin işvereni, girişim özgürlüğüne aykırı davranıldığı gerekçesiyle, grevin hükümsüzlüğünü ve sona erdirilmesini talep edemeyecektir[46]. İşveren, girişim özgürlüğünü diğer bir anlatımla, işyerini kapatabilme hakkını ileri sürerek, işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını ortadan kaldıramaz. Ancak, işverenin başka bir objektif nedene dayanması halinde, çalışma özgürlüğü ilkesi gereği kapatma kararının geçerli olduğunun kabulü gerekir[47].

Bu durumda, toplu pazarlık sürecinin her aşamasında, yani toplu iş sözleşmesi yetkisi alındıktan sonra, toplu görüşmeler devam ederken, arabuluculuk aşamasında veya grev kararı alındıktan sonra işverence işyeri kapatılacak olursa, ilkönce bakılması gereken, işverenin kapatma isteğinin gerçek ve içten olup olmadığıdır. Eğer işveren, işyerini kapatmakta samimi ve gerçekten kapatma iradesi varsa, grevin sona ermiş olduğunun kabulü gerekir[48]. Zira, hiçkimse açmış olduğu işyerini her şart altında devam etmeye zorlanamaz. Bu, girişim özgürlüğünün bir gereğidir. Kişi zarar ettiği veya devamında yarar görmediği bir işyerini devamlı açık tutmakla yükümlü değildir[49]. Ancak, işverenin amacı işyerini kapatmak değil de, sendikayı dilediği koşullarda toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamak veya başlamış olan bir grevi etkisizleştirmekse, işyerini kapatmanın yasadışı olduğunun kabulü gerekir[50]. İşveren, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken veya toplu iş görüşmelerinin uyuşmazlıkla bitmesi üzerine; ama, işçi sendikası henüz grev kararı almadan veya grev kararı aldıktan yahut grev kararı uygulamaya konulduktan sonra işyerini kapatabilir. Bunda bir engel yoktur. Ancak, bu durumların herbirinde işyerini kapatmanın gerçek olup olmadığına bakmak gerekir. Gerçek ve içten bir kapatma sözkonusuysa, işyerinin kapanmasıyla grevin sona erdiğinin kabulü gerekir.

---

[46] Süzek, İş Hukuku, 193; Tanör, Sosyal Haklar, 77; Ulucan, İHU, TSGLK.17, No.2.

[47] Ulucan, İHU, TSGLK.17, No.2.

[48] Tunçomağ, Centel, 501,518; Tunçomağ, İş Hukuku II, 544.

[49] Tunçomağ, Centel, 501; Tunçomağ, İş Hukuku II, 542; Tunçomağ, Esaslar, 574-575.

[50] Tunçomağ, Centel, 501; Tunçomağ, İş Hukuku II, 544; Süzek, İş Hukuku, 194; Genel Esaslar, 237-238; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 285-286; Ulucan, İHU, TSGLK.17, No.2.

Kapatmanın gerçek ve samimi olmadığı durumlardaysa, eylemi yasadışı lokavt saymak gerekir[51].

Toplu pazarlık sürecinde işverenin işyerini kapatma kararının gerçek ve içten olup olmadığını belirlemekte tek zorunlu ölçüt olmamakla birlikte, işyerinin haklı ekonomik nedenlerle kapatılıp kapatılmadığına bakmak gerekir[52]. Eğer, işveren işyerini haklı ekonomik nedenlerle kapatmışsa, kapatmanın işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına aykırılık oluşturduğu, dolayısıyla, eylemin yasadışı lokavt olduğu söylenemeyecektir. Yine işveren, ekonomik olmayan bir nedenle de; örneğin gerçekten sağlığı işini yürütemeyecek derecede bozulmuş olması veya iş dalını değiştirme nedeniyle de işyerini kapatabilir[53]. Yukarıda da, belirttiğimiz gibi, önemli olan kapatmanın gerçek ve içten olup olmadığıdır. Kapatma nedeni gerçek ve

---

[51] Tunçomağ, Centel, 501, 518; Süzek, İş Hukuku, 195; Ulucan, İHU, TSGLK.17, No.2; Tuncay, hayatın olağan şartları içinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayan işverenin kural olarak işyerini kapatma amacında olmadığın kabulü gerektiğini, görüşmelere başladıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin getireceği yükten ve grevin yolaçacağı zarardan korkarak işverenin işyerini kapatma yoluna gitmesinin, mülkiyet ya da sözleşme özgürlüğü gibi nedenlerle hoş görülemeyeceğini, ancak gerçekten işleri kötü giden işverenin, işyerini kapatma kararını toplu görüşmelerin varacağı sonuca göre açıklamak üzere ertelemesi halinde yasadışı lokavttan sözedilemeyeceğini belirtmiştir. Bkz. Tuncay, Değerlendirme 1990, 129; Yargıtay da verdiği bir kararda, "Gerçekten; işyerinde grev uygulandığında ve bu grevin kanuni olduğunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Esasen bu yön kesinleşmiş mahkeme kararıyla da sabit olmuştur. Grev devam ederken, işveren, işyerinde uygulanan grev dolayısıyla üretimi sürdüremediğinden, taahhütlerini yerine getiremediğinden ve greve iştirak etmeyen personele ödediği ücretleri ve sair masrafları nedeniyle zarar ettiğinden bahisle işyerini kapatamaz. Zira, grev işvereni toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamak için işçilere tanınmış kanuni bir haktır. Grev sırasında işverenin zarara uğraması tehdidi işin özünde zaten mevcuttur. İşveren, grevin özünde olan bu unsurdan kendi lehine olarak yararlanamaz" sonucuna vararak, grev devam ederken, işverenin taahhütlerini yerine getirememesi nedeniyle işyerini kapatamayacağı sonucuna varmıştır. Bkz. Y9HD., 05.06.1978, E.1978/ 7061, K.1978/ 8127, Yargıtay Kararları CD'si.

[52] Süzek, İş Hukuku, 194; Ertürk, Temel Haklar, 62; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 15-16; Çelik, İş Hukuku, 60; Oğuzman, Değerlendirme 1975, 267; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No.5; "Gerçekten, işveren gerektirici sebepler bulunduğu takdirde ve kanunlarda öngörülen prosedüre de riayet etmek suretiyle işyerini kapatabilir. Bu, işverenin doğal hakkıdır. Ancak olayda davalının işyerini kapatma iradesinin resmi arabulucu tutanağının tebliği üzerine açıklandığı ve kapatmanın da bu yöndeki iradenin açıklandığı günde gerçekleştirilmek istenildiği görülmektedir. Dosya daki bilgi ve belgelere göre ekonomik sebeplerle işyerinin kapatılacağına dair daha önceden bir irade açıklamasının bulunmadığı ve böyle bir girişim olmadığı gözlenmektedir. Esasen davalı toplu iş sözleşmesinin getireceği yükün ağırlığından sözederek işyerini kapattığını savunmuştur ki bu işyerini kapatmak için yasal açıdan bir gerekçe olamaz. Mahkemece de hüküm savunma doğrultusundaki bu gerekçeye dayandırılarak kurulmuştur. Az önce açıklandığı üzere sözü edilen sebep yasal açıdan himaye edilemez. Aksine düşünce toplu iş sözleşmesi prosedürünü işlemez hale getirir. Olayda kapatmayı haklı gösterecek başkaca sebepler de ileri sürülüp ispat edilmediğine göre, yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir". Bkz. Y9HD., 15.06.1990, E.6798, K.7405, Can Tuncay, **Karar İncelemesi**, Çimento İşv. D., C.4, S.5, Eylül 1990, 29-30.

[53] Süzek, İş Hukuku, 194; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No.2.

içtense, işverenin davranışını girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirmek gerekir. Şu halde, toplu iş görüşmeleri başladığı tarihten itibaren, grev kararının alınmasında veya grevin uygulanması sırasında her işyerini kapatma kararında, işverenin gerçek düşüncesinin araştırılması gerekir. İşverenin işyerini toplu iş sözleşmesinden veya grev uygulamasından kaçınmak amacıyla kapattığı saptanırsa, bu işlem geçersiz sayılmalıdır. Buna rağmen işçiler işten uzaklaştırılmışsa, yapılan işlemi yasadışı lokavt olarak değerlendirmek gerekir[54].

Burada sonuca bağlanması gereken hususlardan biri de işverenin kapatma kararının yerindelik yönünden denetlenip denetlenemeyeceği konusudur. Alman Federal Anayasa Mahkemesi, geçmişteki olayların ileri sürülen fesih nedenlerinin ileriye yönelik olarak iş ilişkisinin sürdürülmesine bir engel teşkil edip etmediğine göre hukuka uygunluklarının saptanması gerektiği görüşündedir. Yüksek Mahkeme, bu çözüme, Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nun 1 maddesinin 2. fıkrasında yeralan "iş ilişkisinin sürdürülmesine engel oluşturan nedenler fesih için geçerli neden sayılırlar" hükmüne dayanarak ulaşmaktadır[55].

Federal Mahkeme işyerinin kapatılmasıyla ilgili olarak verdiği bir kararında, "işveren, işçinin iş sözleşmesini işyerini kapattıktan sonra feshedebileceği gibi, aynı şekilde işyerini ileride kapatma amacında olması halinde de (çoğunlukla uygulama bu yönde olmaktadır) böyle bir nedene dayanarak bir fesih işlemi yapabilir. Ancak, işyerinde bu konuda elle tutulur gelişmeler olmalı ve akla uygun işletmecilik gerekleri bu varsayımı doğrular nitelikte olmalıdır. Öyle ki, planlanan kapatma önlemi işçilerin fesih bildirimi süresi içinde tamamlanmış olsun ve işçiye böylece artık gereksinim kalmamış olsun"[56]. Ancak, işverenin işyerinin kapanacağı varsayımına dayanarak işçilerin iş sözleşmelerine sonvermesi durumunda, bu varsayım sonradan gerçekleşmez ve yanlış olduğu bildirim süreleri içinde ortaya

---

[54] Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No.5.

[55] Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 18.

[56] BAG 14.6.1994 AP Nr.53 zu § 1 KschG 1969 Betriebsbedingte Kündigug, Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 18.

çıkarsa örneğin, kapatma yerine devir gerçekleşirse, işçinin işe iade davası açma hakkı doğacaktır[57].

Bir işverenin yönetim hakkına dayanarak herhangi bir sebeple işyerini kapatma yetkisinin olduğunu ve her ne sebeple olursa olsun, işyerini kapatmanın da yasal olduğu sonucunun ortaya çıktığını söylemek gerekir[58]. Ancak, işyerini kapatma, toplu işçi çıkarma niteliği taşıdığında işverenin İş K. m. 29'a uygun davranma zorunluluğu vardır.

İşyerinin kapatılması, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle, konunun işçinin feshe karşı korunmasına ilişkin kurallar çerçevesinde ele alınması gerekir. Buna göre, işyerinin işveren tarafından sürekli olarak kapatılması halinde, işyeri tamamen ortadan kalktığından, işveren sıfatında herhangi bir değişiklik meydana gelmemekte, yani, işyerinin başka bir işverenin yönetiminde faaliyetini sürdürmesi sözkonusu olmamaktadır[59].

Yargıtay, başlangıçta; grev uygulanmak olan bir işyerinin kapatılması halinde, artık o işyerinde grev uygulanamayacağı yönünde karar vererek, kapatma nedeni olarak dikkate almamakta ve işverenin kapatma yetkisini, işyerinde uygulanmakta olan greve rağmen tanımaktaydı[60]. Yargıtay bu görüşünü daha sonra da sürdürmüş ve bir kararında[61], işlerinin kötü gitmesi sebebiyle işyerini kapatacağını İş Kanununun öngördüğü mercilere bildirerek, işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını ödeyen işverenin yaptığı işlemin yasadışı lokavt olmayacağı hükmüne varmıştır. Yargıtay bu görüşünü, grev uygulanan işyerinin işveren tarafından kapatılması halinde, işyeri ortadan kalkacağı için, artık o işyerinde grev uygulamanın mümkün olmadığı, grev

---

[57] Honenadel, Profanter, 319; Ulucan, Geçerli Neden Kavramı, 18.

[58] Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 4; Tunçomağ; Yasadışı Eylemler, 1542; Yargıtay, verdiği kararlarda kapanmanın nedeni üzerinde durmadan, kapanmanın "ciddi" olup olmadığı üzerinde durmakta ve ciddi bir kapanma sözkonusuysa, kapanmanın hüküm ve sonuçlarını doğuracağını öngörmektedir. Bkz. Y9HD., 9.3.1993, E.1992/14123, K.1993/3881, TÜBA/MEVZATBANK-PRO; Ancak Yargıtay, feshin kötüniyetli olup olmadığına ilişkin verdiği bazı kararlarda, "işverenin işyerini ekonomik kriz nedeniyle kapattığına dair savının" yeterince araştırıp incelenmesi gerektiği yönünde karar vererek, mahkemenin kapanmanın nedenini üzerinde de araştırma yapması gerektiği izlenimi uyandırmaktadır. Bkz. Y9HD., 8.6.1992, E.1992/625, K.1992/6206, TÜBA/MEVZATBANK-PRO.

[59] Güzel, İşyerinin Devri, 14

[60] Y9HD. 20.5.1975, E.13656, K.31145, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2.

[61] Y9HD. 4.10.1976, E.16581, K.18874, Tunçomağ, Yasadışı Eylemeler, 1543.

ve lokavt hakkının kullanılmasının işyerinin varlığına bağlı olması nedeniyle, kapatılan bir işyerinde grev ve lokavt uygulanamayacağı görüşüne dayandırmıştır[62].

Ancak, gerek öğretideki eleştiriler gerekse uygulamada bu tür olayların artması üzerine Yargıtay bu görüşünden dönmüştür. Nitekim, daha sonra verdiği bir kararda "işverenin kapama kararına gerekçe olarak ileri sürdüğü ekonomik nedenler, yapılan araştırma sonucu kanıtlanamamıştır. Bu nedenle kapatma kararının haklı ekonomik nedenlere dayandığı ileri sürülemez. Bu bakımdan işyerini kapama girişimi yasadışı lokavttır" [63] sonucuna vararak, işverenin işyerini kapatma özgürlüğüne kısıtlama getirmiş ve haklı ekonomik nedenlere dayanmayan işyerini kapatma kararının yasadışı lokavt sayılacağını belirtmiştir. Yargıtay'ın kararı sadece fiili grev uygulamasının başladığı işyerlerinde değil, grev kararının alındığı, ancak fiilen grev uygulamasının başlamadığı işyerlerinde de geçerlidir[64].

Yargıtay; kararlarında işverenin işyerini kapatma özgürlüğünü tartışmak yerine, işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını kullanmanın önündeki engelleri kaldırmak istemiştir. Buna göre, yargıcın, kapatma olayının sebebi değerlendirilirken, her somut olayın özelliğini dikkate alarak çözüme ulaşması gerekmektedir.

Toplu görüşme ve grev aşamasında işyerini kapatan işverenin ileri sürdüğü nedenler gerçek ve içten değilse, yapılan kapatma işlemini geçersiz saymak gerekir. Buna rağmen, işçiler işten uzaklaştırılmışsa, yapılan işlem yasadışı lokavt teşkil eder (TSGLK m.26/3)[65]. Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında, "gerçekten işyerini kapatabilir bu onun hakkıdır. Ancak, kapatma kararı davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştikten sonra ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken alınmıştır. Sendika işverenin greve engel olmak için işyerini kapattığını iddia etmektedir. İşyerinin ekonomik nedenler dışında kapatılması halinde

---

[62] Y9HD. 24.4.1975, E.1975/1602, K.1975/26769, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:3.

[63] Y9HD. 8.7.1977, E.8389, K.10606, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:5.

[64] Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 130.

[65] Süzek, İş Hukuku, 194; Aynı yazar, İşyerinin Kurulması, 1343-1344; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No.5; Tunçomağ, Centel, 501.

sendikanın grev hakkı, haksız bir şekilde önlenmiş" olunacağı belirtilmiştir[66]. Yine, Yüksek Mahkeme, yaşının ilerlemiş olduğunu ve sağlık durumunun elverişli bulunmadığını ileri sürerek, sendika grev kararı aldıktan sonra işverenin işyerini kapatmasını olayın özelliğine göre MK. m.2'ye aykırı bulmuştur[67].

İşyerini kapatma niyeti olan işverenin toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmadan ve görüşmelere başlamadan işyerini kapatması veya hiç değilse bu yönde herhangi bir girişimi olmayan işverenin, toplu görüşmeler aşamasında işyerini kapatma kararı alması veya kapatması, bu konuda samimi ve içten olduğu tartışmaya açıktır[68]. Bu durumda işverenin işçilerin grev hakkını ortadan kaldırmak amacıyla işyerini kapattığı söylenebilecektir.

Öğretide, işverenin işyerini toplu görüşme aşamasında, imzalanacak toplu iş sözleşmesinin getirebileceği mali yükün altından kalkamayacağı gerekçesiyle kapatmasının da işyerini kapatma için haklı bir neden teşkil etmeyeceği, toplu iş sözleşmesi veya grevin niteliği gereği işverene belirli bir mali yük getireceği ileri sürülmüştür. Bu nedenle, işverenin, basiretli bir tacir gibi davranarak bu durumları gözönünde bulundurması gerekir[69]. Yargıtay da "Grev devam ederken işveren işyerinde uygulanan grev dolayısıyla üretimi sürdüremediğinden, taahhütlerini yerine getiremediğinden ve greve iştirak etmeyen personele ödediği ücretler ve sair masraflar nedeniyle zarar ettiğinden bahisle işyerini kapatamaz. Zira grev işvereni toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamak için işçilere tanınmış yasal bir haktır. Grev esnasında işverenin zarara uğraması tehdidi işin özünde zaten mevcuttur. İşveren grevin özünde olan bu unsurdan kendi lehine olarak yararlanamaz" şeklinde karar

---

[66] Y9HD., 25.12.1978, E.15661, K.16194, Yargıtay Kararları CD'si; Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 8.7.1977, E.8389, K.10606, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:5; Y9HD, 15.06.1990, E.6798, K.7405, Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, 754; Yargıtay 9. Ceza Dairesi de, yasadışı lokavt suçunun doğumu açısından, işveren sanığın işyerini kapatıp ticareti bırakmasının grev oylaması sonucundan duyduğu infial ve keyfi davranıştan mı, yoksa içinde bulunduğu elverişsiz iktisadi ve mali şartlardan mı ileri geldiği iyice araştırılmadan karar verilemeyeceğine hükmetmiştir. Bkz. Y9CD, 1.2.1978, E.186, K.347,YKD, C.IV, S.5, Mayıs 1978, 847-849.

[67] Y9HD, 24.4.1978, E.78/5535, K.78/6756, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[68] Süzek, İş Hukuku, 195.

[69] Süzek, İş Hukuku, 195.

vererek, bu hususa işaret etmiştir[70]. Belirtilen görüşü savunan yazarlara göre, eğer, sendika tarafından talep edilen hakların ağır olması, işvereni ekonomik sıkıntıya sokuyorsa, bu durumda işveren sendikanın elinde bulunan grev hakkına karşılık lokavt aracını kullanmalıdır. Bu hakkını kullanmak yerine, işverenin toplu görüşme aşamasında işyerini kapatmasının, greve karşı yapılan bir yasadışı lokavt teşkil ettiğini kabul etmek gerekir. Buna göre, "haklı ekonomik neden" ölçütünü bu kapsamda değerlendirmek ve toplu iş sözleşmesi ve grevin kaçınılmaz ve normal olarak getireceği mali yükleri işyerinin kapatılmasını haklı kılan nedenler olarak kabul etmemek gerekir[71].

Kanımızca, toplu pazarlık sırasında işçi sendikalarının isteklerini karşılayamayacağını, isteklerin kendisi için ağır yük getireceğini düşünen işverenin, gerekli mercilere bildirerek ve işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını ödeyerek işyerini kapatması durumunda kural olarak lokavt ve dolayısıyla yasadışı lokavt yoktur; yeter ki, işverenin işyerini kapatma niyeti, bu hallerde gerçek ve samimi olsun. Zira, gerçekten kapanan bir işyerinde işçi-işveren ilişkisinden ve lokavttan sözetmek mümkün değildir. Ancak, burada işverenin niyetinin gerçek ve samimi olup olmadığının yeterince araştırılması gerekir. İşveren kapattığı işyerini bir süre sonra tekrar açmışsa, bu durumda işverenin işçilerden kurtulmak amacıyla işyerini kapattığı ve niyetinin gerçek ve samimi olmadığının kabulü gerekir. Bu durumda olaya yasadışı lokavt hükümleri uygulanmalıdır[72].

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, işyeri toplu görüşme süreci başlamadan önce ve tasfiye amacıyla her zaman kapatılabilir. Bu işverenin anayasal bir hakkı olan girişim ve çalışma özgürlüğünün doğal sonucudur. Bu durumda, yasadışı lokavttın varlığından sözedilemez. Toplu görüşme sürecinin başlamasından sonra işverenin işyerini kapatma kararı alması veya kapatması durumunda, her olayı kendi özelliğine göre değerlendirmeli, onun bu kararı almaktaki gerçek niyeti araştırılmalıdır. Kapatma kararının gerçek ve içten mi yoksa, işçilerin toplu iş

---

[70] Y.9.H.D. 8.7.1977t, E.77/8389 K.10606, Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:5 ; Aynı yönde bkz. Y9HD, 15.6.1990, E.6798, K.7405, Günay, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, 754.

[71] Süzek, İş Hukuku, 196.

[72] Aynı görüş için bkz. Tunçomağ, Centel, 517-518; Tunçomağ, Esaslar, 575.

sözleşmesi ve grev haklarına engel olmak amacıyla mı alındığı saptanmalıdır[73]. Yargıtay'a göre de, "İşverenin işyerini kapattığı tarihte sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış değildir. İşverenin devamında fayda görmediği işyerini kapatmak yasal hakkıdır. İşyerinin kapatıldığının süresinde ilgili mercilere bildirilmemesi kapatmanın yasadışı lokavt sayılmasını gerektirmez. Bu hususta yasal olarak belli yaptırımlar tatbik edilir. Kapatma tarihinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmadığından işverenin kötüniyetinden de sözedilemez"[74].

Tüm haklar gibi, işverenin İş K.m.3 de öngörülen şekilde, "herhangi bir sebeple" işyerini kapatma hakkı, Medeni Kanunun 2. maddesinde yeralan objektif iyiniyet, diğer bir anlatımla, dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanılmalıdır. Bir işyerinin kapanması sonucu emeğiyle geçinen işçilerin işsiz kalması, gerek işçi gerekse toplum açısından önemli sonuçlar ortaya çıkaracağından, hukuken korunmaya değer bir menfaat bulunmaması halinde, keyfi davranışlarla sırf işçileri zarara sokmaya yönelik işyerini kapatma kararları, bir hakkın kötüye kullanılması teşkil edecek ve hukuken korunmayacaktır[75].

İş Hukukunda işverenin fesih hakkını ortadan kaldırıcı bir hükme rastlanmamaktadır. Ancak, işveren fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda geçersiz feshin varlığından sözedilir. Burada özellikle işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin yeni işverenle devamının önüne geçmek için eski ve yeni işveren arasında hileli ya da danışıklı davranışların bulunup bulunmadığının saptanması gerekir. Önceki işverenin, işyerini kapattıktan kısa bir süre sonra, başka bir işveren tarafından faaliyete geçirilmiş ve eski işçilerin büyük bir bölümü yeniden işe alınmışsa, aralarında hileli bir anlaşmanın varolduğu açıktır[76].

Fesih hakkını kötüye kullanma ölçütünü işyerinin hileli olarak devredilmesi ya da işyerinin kapatılıp başka bir işveren tarafından kısa bir süre sonra yeniden açılması durumuna uyguladığımızda, ortada bir hakkın kötüye kullanılması olduğu söylenebilecektir. Bir Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, "işyerinin gerçekten

---

[73] Süzek, İş Hukuku, 196; Tunçomağ, Centel, 517.

[74] Y9HD, 15.1.1979, E.1979/119, K.1979/670, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2.

[75] Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 9.

[76] Güzel, İşyerinin Devri, 365.

kapatılmış ve eski işverenin işletmesiyle ilgisi olmayan yepyeni bir işletme halinde sonradan açılmış olup olmadığı özenle araştırılarak" [77] bir sonuca varmak, eğer işyerinin hileli olarak kapatılmasından önce iş sözleşmelerini feshi gerçekleştirilmiş ise, fesih hakkının kötüye kullanıldığına hükmetmek gerekir.

İşverenin işyerini kapatma özgürlüğüne bir sınırlama da, 1980 sonrasındaki sıkıyönetim döneminde getirilmiştir. Bu dönemde sıkıyönetim komutanlarının çeşitli bildirileriyle, işverenlerin işyerlerini kapatmaları denetim altına alınıp, izne bağlanmıştır. Bu yolla işçilerin işten çıkarılma olaylarının denetim altına alınması amaçlanmıştır. Bu amaçla, işverenin işyerini kapatması halinde, ilgili makam, teknik veya ekonomik nedenler aramakta, kapatmaya bu nedenlerin varlığı halinde izin vermekteydi[78].

C. İşyerinin İşverence Kapatılma Nedenleri

İş Kanunu'nda işyerinin kapatılmasına ilişkin olarak herhangi bir neden belirtme zorunluluğu getirilmemiştir. İşveren, herhangi bir nedenle işyerini kapatabilir. Zira, İş Kanunu'nda işyerinin kapatılmasını engelleyen veya belli hallerde işyerinin kapatılabileceğini öngören bir hüküm yeralmamaktadır[79]

Fransız hukukunda da, işverene feshi ihbara ilişkin İş Kanunu hükümlerine uymak koşuluyla istediği zaman işletmesini kapatma yetkisi tanınmaktadır. Fransız

---

[77] Y4.HD., 4.3.1957, E.3921, K.1069, Güzel, İşyerinin Devri, 384.

[78] Bu dönemde işyerini kapatmak isteyen işveren, kapatmayı gerektiren nedenleri ayrıntılı bir rapor halinde ve gerekli bilgi, rakam ve delilleri de ekleyerek, hem Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne hem de Sıkıyönetim Komutanlığına vermekteydi. Bu başvuru üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bünyesinde oluşturulan komisyonca konu incelenmekteydi. Komisyon karar vermeden önce, müdürlükçe iş müfettişlerine sözkonusu işyerinde tahkikat yaptırılmakta, işverenin başvurusu da bu tahkikatın sonucunda verilen raporla birlikte değerlendirilmekteydi. Komisyonun gerekli gördüğü hallerde işyerinde çalışan işçilerin de görüşü alınmaktaydı. Komisyon işverenin başvurusunu haklı ve yerinde görürse, görüşüyle birlikte durumu komutanlığın kararına sunmaktaydı. Komutanlık uygun görürse, işyerinin kapanmasına izin vermekte ve işveren kapatma prosedürüne başlayabilmekteydi. Bkz. Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 131; Kayhan Özel, "İş Güvencesi Yasasının Uygulamada Doğuracağı Olası Sorunlar", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Örnekler Seminer**, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, İstanbul Barosu Yayını, Ufuk Matbaası, İstanbul 2003, 63 ; İsmet Bora Binatlı, "Bugün Yürürlülükte Bulunan Mevzuata Göre İşçi Çıkartma ve İşyeri Kapatma", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1982 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, 52 vd.; Duygun Yarsuvat, "Sıkı Yönetim Uygulamasında Çalışma Hukuku", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1982 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, 111 vd.

[79] Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 4; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 16.

Yüksek Mahkemesine göre, sırf işçilerin işlerini kaybetmemesi için işverenden faaliyetine devam etmesi beklenemez. İşveren içinde bulunduğu şartların işletmenin sona erdirilmesini gerektirip gerektirmediğini serbestçe takdir eder[80]. Hatta işveren daha rantabl olacağını umduğu başka bir işletme açmak amacıyla da işletmesine sonvermiş olabilir. Bunun gibi, Alman hukukunda da, işletmenin kapatılmasının münhasıran işverenin kararına bağlı olduğu, yargıcın böyle bir kararın gerekliliğini ve uygunluğunu inceleyemeyeceği genel olarak kabul edilmektedir[81].

İşyerinin işverence kapatılma nedenlerinin başında ekonomik neden gelmektedir[82]. Ekonomik neden, işçinin kişiliği ve davranışlarıyla ilgili olmayan, işletmeye ilişkin, işletmenin zorluklarından doğan, "siparişlerin azalması", "mali güçlükler", "üretim tekniğinin değişmesi ve gelişmesi" gibi işçinin istihdam edildiği işi ortadan kaldıran, yani, işletme ve onun sahibi işverenle ilgili sebeplerdir[83].

Ülkemizde son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin de etkisiyle işyerinin ekonomik nedenlerle kapanmasında önemli artışlar olmuştur. Genel anlamda ekonomik kriz, bir işletmede üretim ve hizmet maliyetinin karlılığı ortadan kaldırıcı şekilde yükselmesidir. Bu yükselmenin işletme içi veya işletme dışı nedenleri olabilir. İşgücü istihdamındaki fazlalık veya işletme yönetiminde yahut yürütümünde düzensizlik veya diğer yapısal bozukluklar ile işin yapılış ve akışındaki düzensizlikler ekonomik krize yolaçan işletme içi nedenlerdir. İşletme dışı ekonomik kriz nedeniyle, işe, iş piyasalarında üretilmekte olan mala talebin çeşitli nedenlerle azalması sonucu ortaya çıkmaktadır[84].

İşverenin işyerini kapatma nedenlerinden biri de işverenin sağlık durumu ve yaşının ilerlemiş olmasıdır. İşveren sağlık durumunun bozulması veya yaşlandığı

---

[80] Süzek; Fesih hakkının Kötüye Kullanılması, 122.

[81] Süzek, Fesih hakkının Kötüye Kullanılması, 123.

[82] "İşverenin işyerini ekonomik kriz nedeniyle kapattığına dair savı yeterince araştırılıp incelenmeden kötüniyetli işten çıkarma ve sendikal tazminata karar verilemez. Aksi bozma nedenidir". Bkz. Y9HD. 08.06.1992, E.1992/625, K.1992/6206, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[83] Hamdi Mollamahmutoğlu, "Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi", **KAMU-İŞ**, C.1, S.3, Ocak 1988, 12; Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 17; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 36-37.

[84] Nuri Çelik, "Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **KAMU-İŞ**, C.5, S.3, Nisan 2000, 427; Münir Ekonomi, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", **KAMU-İŞ**, C.4, S.2, Haziran 1997, 169,170.

gerekçesiyle işlerini yürütemiyor ve bu nedenlerle işyerini kapatıyorsa, artık işvereninin işe devama zorlanması mümkün değildir. Zira, bu durumda olan bir işverenin işyerini kapatıp çalışma hayatından çekilme hakkı vardır. Bunun aksini söylemek, zorla çalıştırma yasağının ihlali anlamına gelir. İşyeri çok kârlı bile olsa işverenin işyerini kapatma özgürlüğünün önüne geçilmesi mümkün değildir. İşverenin işyerini açması, işyerinin faaliyetini daraltması veya genişletmesi, yahut işyerini kapatması ve bu nedenlerle işçi çıkartması, onun yönetim hakkının bir gereğidir.

D. İşyerinin Kapatılma Usulü ve İşverenin Yükümlülükleri

İşveren işyerini kapatmak istemesi halinde, İş Kanunu'nun 3. maddesine göre hareket etmek zorundadır. Anılan maddeye göre "Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine sonveren 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"[85]. Yine, bu kapsamda, alt işveren de , bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için yukarıda belirtilen hükümlere göre bildirim yapmakla yükümlüdür (İş K.m.3/II). Ancak, ortaklıkların tescil kayıtları, ticaret sicili memurluklarının göndereceği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde ilgili bölge müdürlüğüne gönderilmek zorundadır (İş K.m.3/III)[86].

---

[85] 1475 sayılı yasada işyerinin kapanması halinde yapılacak bildirim "...yapılan işin tamamlanması yüzünden veya herhangi bir sebeple sürekli olarak çalışmasını bırakan işveren..."'in bildirim yükümlülüğünden sözedilirken, yeni Yasada "...herhangi bir sebeple faaliyetine sonveren ve işyerini kapatan işveren ..."'in bildirim yükümlülüğü olduğu düzenlenmiştir. Madde de herhangi bir sebeple işyerinde faaliyete sonvermenin işyerinin kapatılması anlamı taşıdığı belirtilmiş ve buna ilişkin bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Bkz. Şahlanan, Genel Hükümler, 32-33.

[86] Maddede getirilen bildirim yükümlülüğünün hukuki niteliği, "kurucu" değil, "bildirici" dir. Diğer bir anlatımla, işyerinin hukuken varlık kazanması ve kapanmış sayılması için, bildirimin yapılıp yapılaması bir önem taşımaz. Bkz. Sarper Süzek, "İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması", **Nuri Çelik'e Armağan II**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, 1336-1337; Esener, 122.

Görüldüğü gibi, sözkonusu hükümde işyerinin kapatılması için belirli bir neden aranmamıştır. Buna göre, işveren, herhangi bir nedenle işyeri kapatılabilir. İşverenin bildirimde kapatma nedenini açıklama zorunluluğu da yoktur. Uygulamada bölge müdürlüğü'ne verilen bildirimlerde, ekonomik sıkıntılardan, ham madde yokluğundan ya da satış olanaklarının azlığından sözedilse de, bu ve benzeri gerekçelerin kullanılması için yasal bir zorunluluk yoktur[87]. Kaldı ki, Türk hukukunda işverenin ileri sürdüğü gerekçelerin doğru olup olmadığını denetleyecek bir mekanizma da yoktur. Ayrıca, kapatma bildiriminin önceden yapılması da, gerekli değildir. İşveren, tüm kapatma eylemlerini gerçekleştirdikten sonra bu bildirimi, sonraki bir ay içinde bölge müdürlüğü'ne dilediği zaman bildirebilir[88].

İş K.m.3 hükmüne aykırı hareket etmenin yaptırımı, 98. madde de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "Bu Kanunun 3 üncü maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır".

İşverene bildirim yükümlülüğü getiren bir düzenleme de, İş K.m.29/VII'da yeralmaktadır. Buna göre, "İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete sonverilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilân etmekle yükümlüdür".

İş Kanunu'nun 3. maddesinde öngörülen bildirim yükümlülüğüyle 29 maddede düzenlenen bildirim yükümlülüğü arasında bir çelişki göze çarpmaktadır. Gerçekten, yukarıda açıklandığı gibi 3. maddede "...herhangi bir sebeple faaliyetine sonveren 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" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. İş K.m.29 ise, "işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete

[87] Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 128.

[88] Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 128.

sonverilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilân etmekle yükümlüdür" biçimindedir[89]. Açıkça görüldüğü üzere, 3. maddede kapatmadan itibaren otuz gün içinde bölge müdürlüğüne bildirim öngörülürken, 29 maddede kapatmadan en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirimden ve işyerinde ilândan sözedilmektedir. Burada iki ayrı ilândan sözedilmesi, her halde en son akla gelebilecek şeydir.

Kanımızca, burada genel kanun-özel kanun ilişkisine benzer bir şekilde genel hüküm-özel hüküm ilişkisinden hareketle, İş K.m.29'da yeralan düzenlemeyi özel hüküm kabul etmek ve ona göre çözüme ulaşmak en isabetli yol olacaktır. Aksi düşüncenin kabulü, işyerini kapatmak isteyen işverene iki defa bildirimde bulunma yükümlülüğü getirmek anlamına gelecektir ki, kanımızca bu işyerini kapatmayı toplu işçi çıkarmadan farklı ve daha sade bir şekilde düzenleyen yasakoyucunun iradesine de ters olacaktır. Buna göre, eğer işyerini kapatması sonucunda toplu işçi çıkarma durumu ortaya çıkıyorsa, 29. maddeye uygun olarak, kapatma sonucunda toplu işçi çıkarma durumu yoksa, 3. maddeye göre bildirimde bulunmak gerekecektir.

Ulaştığımız bu sonuca göre, kapanmanın gerçekleştiği tarih ise, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete sonverildiğinin bölge müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumuna bildirilmesinden ve işyerinde ilânından otuz gün sonrasıdır. Zira, 29. maddede bu durumun en az otuz gün önceden bildirimini ve ilânını öngörmektedir. Burada ilkönce akla bu bildirim ve ilânın farklı tarihlerde yapılması durumunda işyerinin ne zaman kapanmış sayılacağı gelmektedir. Zira, işçilik haklarının hesabında kapanmanın ne zaman gerçekleştiği son derece önemlidir[90].

---

[89] Yargıtay verdiği bir kararda, "...İşyerinin ekonomik durumu itibariyle bir bölümünün veya tamamının geçici ya da daimi olarak kapatılmış olup olmadığı, bu konuda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 24.maddesi uyarınca herhangi bir işlem yapılıp yapılmadığı, taraflardan gerekli bilgiler toplanmak suretiyle, İş ve İşçi Bulma Kurumundan, Bölge Çalışma Müdürlüğünden, Vergi Dairesinden, Sosyal Sigortalar Kurumundan sorulmalıdır" şeklinde karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 20.1.1998, E.1997/16772, K.1998/197, TÜBA/İİÇB:1165-2 Mart 1998.

[90] "İşyerinin ekonomik ve mali kriz nedeniyle çalışamaz duruma gelmesi nedeniyle 7.7.1982 tarihinde işveren kapatma iradesini açıklayarak bu tarihten itibaren işyeri elektrikleri de kesilmek suretiyle fiilen kapatılmıştır. Karşılıklı hak ve borçları aynı tarihte sona ermiş sayılacağından 7.7.1982

Kanımızca, en son yapılan işlemin tarihi esas alınmalı ve kapanma o tarihte kesinleşmiş sayılmalıdır. Aksi düşüncenin kabulü, yasaya uygun davranmayan işverenin ödüllendirilmesi anlamına gelecektir. İşçi yararına yorum ilkesi de, bizi bu sonuca ulaştırmaktadır. Toplu işçi çıkarmayla sonuçlanmayan işyeri kapatmalarındaysa, işverenin bölge müdürlüğüne bildirimde bulunduğu tarihi, işyerinin kapanma tarihi olarak kabul etmek gerekecektir.

İş K. m.29'da bildirimin içeriği belirtilmemekle birlikte, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete sonverilmesi halinde yapılacak bildirimde de 4.fıkraya kıyasla kapatma işleminden etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe sonverme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması gerekir. Buna göre, çıkarılacak işçilerin isim ve nitelikleri bildirimde yeralacaktır. Uygulamada, işçilerin adreslerinin bildirilmesi de aranmakta ve bildirime eklenmektedir. Bildirimin amacı işten çıkarılacak işçilerin sayı ve niteliğinin önceden öğrenilmesi ve bu işçilere yeni iş bulunmasıdır. Böylece, kapatma sonucu işsiz sayısında meydana gelecek artışın bu yöntemle önleneceği düşünülmüştür. Uygulamada bu bildirimi alan kurum şubesi, listede isimleri bulunan işçilere birer kart göndererek sıra kayıt numarası vermekte ve bunları listede belirtilen nitelikteki işlerine uygun bir iş açıldığında bu işe davet etmektedir[91].

Şu hususu belirtmekte yarar var ki, Yasada toplu işçi çıkarma prosedürüyle kapanma prosedürü arasında ayrıma gidilmesi ve kapanma için daha basit bir prosedür öngörülmesi, yerinde olmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışıldığı gibi[92], toplu işçi çıkarma halinde işverene bildirim yükümlülüğünün yanında işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümü getirilmiştir. İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete sonverilmesi halindeyse, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilân etmekle yükümlüdür. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve görüşme yapma zorunluluğu yoktur. Ancak, toplu işçi çıkarma için öngörülen işçi temsilcilerine bildirimi gerekli kılan nedenler

---

tarihinden sonraki işçilik haklarına hükmedilemez". Bkz. Y9HD. 12.09.1984, E.1984/6457, K.1984/7457, Çenberci, 653.

[91] Esen, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 129

[92] Bkz. İkinci Bölüm, VIII, D.

işyerinin kapatılması halinde daha belirgindir. Zira, işyerinin kapatılması halinde genellikle toplu işçi çıkarma sözkonusudur. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nda toplu işçi çıkarma halinde öngörülen danışma prosedürün işyerinin kapatılması halinde öngörülmemiş olması önemli bir eksikliktir. Yapılacak bir değişiklikle bu eksikliğin giderilmesi gerektiği kanısındayız[93].

İşveren, işyerini kapatacağını ilgili makamlara bildirmesine rağmen, işyerini fiilen kapatmayarak kayıt dışı olarak işletmeye devam edebilir. Bu durumda, girişim özgürlüğü kapsamında yeralan çalışma yaşamını terketme hakkını kötüye kullandığı kabul edilecektir. Bunun yanısıra, işverenin işyerini kapatma bildiriminde bulunmaması, İş Hukuku bakımından her zaman sorun olmayabilir. Gerçekten, işveren kapatma bildiriminde bulunma (İş K. m.3, İş K. m.29) yükümlülüğüne uymamakla birlikte, işçilerin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla usulüne uygun olarak feshedip, sözleşmeden ve yasadan doğan haklarını tam olarak ödeyerek, işyerini kesin ve sürekli olarak kapatması halinde İş Hukuku anlamında bir sorun yoktur[94]. Ancak, işverenin işyerini kapatması, aynı zamanda Yasanın toplu işçi çıkarma için aradığı koşullara uyuyorsa, kapatma bildiriminde bulunulmaması halinde kanımızca yapılan fesihler geçersizdir ve işveren usulünce bildirimde bulunarak işyerini kapatana kadar işçilerin iş sözleşmesi devam eder. İşveren işçilerin sözleşmeden doğan ücret ve diğer haklarını işverenin temerrüdü hükümleri (BK. m.325) uyarınca ödemek zorunda kalır. Ancak, İş K. m.21/III de getirilen düzenleme nedeniyle işverenin işçilerin ücret ve diğer haklardan sorumluluğu dört ayla sınırlıdır.

İşverenin 29. madde uyarınca ilgili mercilere kapatma bildiriminde bulunmasına karşın, faaliyetine ara vermeden işe yeni işçiler alarak devam etmesi veya çok kısa bir süre içerisinde faaliyete tekrar başlamasının hukuken sabit olması durumunda, kapatma hakkının ve dolayısıyla fesih hakkının kötüye kullanılması sözkonusu

---

[93] Aynı yönde bkz. Güzel, Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, 48; Engin, Toplu İşçi Çıkarma, 57; Çelik, bu düzenlemenin isabetli olduğu görüşündedir. Yazara göre, işyerini serbestçe açabilen işverenin dilediği zaman kapatabileceği kabul edilmelidir. Bkz. Çelik İş Hukuku, 59; Aynı görüş için bkz. Kutal, İş Güvencesi Yasası, 27-28; Ancak, burada dikkat edilmesi gereken husus, bu hükümlerin uygulanması için işyerinin tamamen kapatılması ve artık işyerinde tekrar faaliyete geçilmeyecek olması gerekir. İşyeri belli bir süre sonra tekrar açılacaksa bu hükmün uygulanma imkanı yoktur. Aynı görüş için bkz. Centel, İş Güvencesi Kanunu, 30.

[94] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 166.

olacaktır. Burada işçiler İş K. m.17 ve müteakip maddeler uyarınca dava açabilirler. Bu durumda işveren gerçekte işyerini kapatmadığı için Yasanın fesihler için aradığı "geçerli sebep" oluşmamıştır. İşçiler dava yoluyla işe iadelerini talep edebileceklerdir. İşçilerin iş güvencesi kapsamı dışında kalması durumunda fesihler kötüniyetle yapılmış kabul edilir ve işçiler bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı talep edebilirler[95].

İşyerini kapatan işveren, ayrıca faaliyet konusuna göre, oda ve birlikler gibi, ilgili kurum ve kuruluşlara da bildirimde bulunmalıdır. Ancak, bu bildirimlerde bulunmamanın İş Hukuku anlamında bir hukuki sonucu yoktur. Ancak, işyerinin gerçekten kapanmış sayılmasında bir delil niteliği taşıyabilir[96]

İşyerinin işverenin iradesi dışında idare tarafından iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle hangi hallerde kapatılacağı ve bunun usulü İş Kanunu 79. maddesinde düzenlenmiştir. Bu konu, işyerinin idarece kapatılması bölümünde incelendiği için o bölüme atıfta bulunmakla yetiniyoruz[97]. İşyerini kapatmak isteyen işveren için bildirim yükümlülüğü öngören hükümler vergi mevzuatı gibi çeşitli mevzuat hükümlerinde de düzenlenmiştir. Ancak, bu düzenlemeler tezin kapsamını aştığından çalışmamızda incelenmemiştir

III. İŞVERENİN İFLASI

A. Genel Olarak

İflas, "ticaret mahkemesince iflasına karar verilen bir borçlunun (müflisin), haczedilebilen bütün malvarlığının cebri icra yolu ile paraya çevrilip, bundan bilinen bütün alacaklıların tatmin edilmesini sağlayan toplu bir icra yoludur"[98]. Ticaret mahkemesince iflas kararının verilmesiyle, iflasın hüküm ve sonuçları, iflas

---

[95] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 166.

[96] "...Üretim faaliyetinin sona erdirileceği anılan şirket tarafından ilgili Sanayi ve Ticaret Odası Başkanlığına ve Vergi Dairesi Müdürlüğüne bildirilmiş ve İhracatçılar Birliğinden çekilmiştir". Bkz. Y9HD., 5.10.1999, E.1999/10053, K.15340, İşv. D., C.XXXVIII, S.9, Haziran 2000, 15-16.

[97] Bkz. Üçüncü Bölüm, IV.

[98] Baki Kuru, **İcra ve İflas Hukuku**, C.3, Seçkin Yayınevi, Ankara 1993, 2599; Baki Kuru, Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, **İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı**, 14. Bası, Yetkin Yayınları Ankara 2001, 484; Baki Kuru, **İflas ve Konkordato Hukuku**, Tıpkı Basım, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1888, 5.

kararında belirtilmiş olan iflasın açılması anından itibaren ortaya çıkar. Ayrıca iflas kararının kesinleşmesine gerek yoktur. Prensip itibariyle, iflas kararının temyiz edilmiş olması, iflas kararının hükümlerini doğurmasına engel olmaz[99].

İflas kararının şeklî birtakım sonuçları olduğu gibi, bir borçlu hakkında iflas kararı verilmesiyle, müflis ve ondan alacaklı olan kimselerin hukuki durumlarında maddi hukuk bakımından da bazı değişiklikler olur. Bu değişiklikler, maddi hukuk kurallarını değiştiren, müflis ve onun alacaklıları ve borçluları arasındaki ilişkilere doğrudan doğruya etki eden iflas hukuku kurallarından kaynaklanmaktadır[100]. Özellikle işverenin iflası halinde işverenin tasarruf yetkisinde önemli değişiklikler olur ki bu konu aşağıda incelenecektir.

B. İflasın Müflise Etkisi

1. İflasın Müflis İşverenin Mal Varlığına Etkisi

İflasın açılmasıyla birlikte müflisin haczi kabil olan bütün mal ve alacakları, nerede bulunurlarsa bulunsunlar, bir masa (topluluk) oluşturur. İflas kapanıncaya kadar, müflisin iktisap ettiği diğer mallar da masaya girer (İİK m.184/I). İflasın açılmasıyla birlikte masaya dahil olan mallar kendiliğinden bir çeşit "özel malvarlığı" haline gelir[101]. Haczi kabil olmayan mallar masaya dahil değildir. Yine, iflas açıldıktan sonra müflisin şahsi çalışmasına dayanan iktisaplar da masaya dahil olmazlar[102].

2. İflasın Müflis İşverenin Tasarruf Yetkisine Etkisi

İflas sonucunda müflis işveren, medeni haklardan yararlanma ve bunları kullanma ehliyetini kaybetmez ve hiçbir kısıntıya uğramaz. Bu husus sadece gerçek kişi müflisler için geçerlidir. Tüzel kişiler, iflas sonucu infisah ederler ve iflasın tasfiyesinin son bulması ile bu infisah kesinleşir[103]. Ancak, İcra ve İflas Kanunumuz,

---

[99] Baki Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 91.

[100] Erdal Tercan, **İflasın Sözleşmelere Etkisi**, Adil Yayınevi, Ankara 1996, 6.

[101] Sümer Altay, **Türk İflas Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004, 651; Saim Üstündağ, **İflas Hukuku**, 6.Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 2002, 64;Tercan, 7.

[102] Tercan, 7; Kuru, İcra İflas Hukuku, 2835.

[103] Kuru, İcra İflas Hukuku, 2869 dn.1.

müflisin malvarlığının tasfiyesini gerçekleştirebilmek amacıyla, onun sadece iflas masasına giren malvarlığı üzerindeki tasarrufunu alacaklılara (iflas masası) karşı hükümsüz saymıştır (m.191/I). Tasarrufun hükümsüzlüğü, iflas masasının bu tasarrufla bağlı tutulmaması anlamına gelir ve bunu "müflis masa mevcudunu azaltıcı ve masanın pasifini (borçlarını) arttırıcı tasarrufta bulunamaz" şeklinde özetlemek mümkündür[104]. Bu hükümsüzlüğü ileri sürme hakkı masaya aittir. İflas idaresi, müflisin yaptığı tasarrufu masanın yararına olduğuna karar verirse, bu tasarrufa icazet verebilir[105]. Müflisin yapacağı tasarruf işlemleri geçersiz olmasına karşın, borçlandırıcı işlemlerde bulunması mümkündür. Ayrıca iflas masasına girmeyen malvarlığı üzerinde de serbestçe tasarrufta bulunabilir. Bunlarla iflasın açılmasından önce kurulmuş olan ve masayı ilgilendiren sözleşmeleri ifa da edebilir. Ancak, masaya giren malvarlığıyla bu sözleşmeleri ifa edemez[106].

3. Müflis İşverenin Tasarruf Yetkisinin Kısıtlanmasının Sözleşmelerin İfasına Etkisi

Müflisin tasarruf yetkisinin kısıtlanması, sözleşmeden doğan borçlarını, masaya giren mallarla ifa edememesine neden olur. Yine müflis, sözleşmeden doğan haklarını kendi adına talep edemeyeceği gibi onlardan vaz da geçemez[107]. Karşı taraf, müflisi sözleşmeyi aynen ifaya zorlayamaz. Karşı taraf iflastan önce kısmen veya tamamen ifada bulunmuşsa, bunları da masadan ayırma hakkına sahip olmadığı sürece geri isteyemez[108]. Karşı taraf artık borcunu müflise değil, masaya ifa etmek zorundadır (m.192). Aksi halde borcundan kurtulmuş olmaz. Yaptığı ödeme masaya girmişse, masaya giren kısım kadar borcundan kurtulur (m.192)[109].

---

[104] Üstündağ, İflas Hukuku,62, 69 vd.; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 179; Kuru, Arslan, Yılmaz, 557; Altay, I, 771; Tercan, 8;.

[105] Altay, I, 771-772; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 181; Kuru, Arslan, Yılmaz, 557.

[106] Altay, I, 772; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 180-181; Kuru, Arslan, Yılmaz, 557.

[107] Tercan, 9.

[108] Tercan, 9.

[109] Gönen Eriş, **Uygulamalı İflas ve Konkordato Hukuku**, Aydın Yayınları, Ankara 1991, 524; Tercan, 9.

IV. İŞYERİNİN İDARECE KAPATILMASI

A. Genel Olarak

İşyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, işverenin İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin hukuki sonuçlarından biridir[110]. İşverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliği koruma bakımından, önlem alma, bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü vardır[111]. İşverenin işçiyi koruma, özellikle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemleri alma borcunu düzenleyen yasa ve tüzük hükümleri emredici hukuk kurallarıdır. Her işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (İş K.m.77/I; İSİGY[112].m.6)[113]. Bu nedenle işverenin, iş güvenliği açısından gerekli her türlü önlemi almak ve gerekli olan tüm koşulları ve araçları bulundurmakla yükümlü olduğu söylenebilir. Zira, sözkonusu hükümde bu konuda herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Bunun sonucu olarak da işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda

---

[110] İş sağlığı ve güvenliği önlemi olarak, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması hukuki nitelik olarak bir idari yaptırım türüdür. Bu nedenle, idare tarafından araya bir yargı kararı girmeden uygulanabilen bu yaptırımların da, idari yaptırımların özelliklerini taşıması gerekir. İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması şeklinde ortaya çıkan idari yaptırımların asıl amacı, işvereni cezalandırmaktan çok, onu, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymaya zorlamak ve iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir. Bu nedenle idari yaptırımların bir özelliği olan "onarıcı ve önleyici olma" ilkesine uyulması gerekir. Bunun yanında, uygulanacak yaptırımla ihlal arasında "oransallık ilkesi" gözetilmelidir. Daha hafif bir yaptırımla ihlal önlenebiliyorsa, daha ağır bir yaptırım uygulanmamalıdır. Örneğin, işyerinin belli bir bölümünde işin durdurulması, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için yeterli ise, işyerinin tümünün kapatılması yoluna gidilmesi bu ilkeye (oransallık) aykırılık teşkil eder. O halde işyerinin bir bölümünde veya belirli makine veya tesisatta işçilerin yaşamı ve sağlığını tehdit eden acil ve ciddi tehlikenin varlığı halinde işyerinin o bölümünde işin durdurulması yaptırımı uygulanmalı, tehlike işyerinin tümüyle ilgiliyse, işyeri kapatılmalıdır. Bkz. Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Kitabevi, Ankara 1985, 253-256,290; Osman Sarı, **Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi**, Kazancı, Kitap ticaret A.Ş., İstanbul 1997, 250-251.

[111] Ray, 125; Gatumel, 237. "İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır". Bkz. İSİGY m.6/I-a.

[112] RG. 9.11.2003, No:25311.

[113] Benzer hüküm BK.m.332/I' de de yeralmaktadır. "Borçlar Kanununun 332'nci maddesi hükmünce işveren işçinin iş dolayısıyla karşılaşabileceği tehlikeyi önlemek üzere işin mahiyeti bakımından ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur". Bkz. Y.4.HD., 9.10.1958, E.7203, K.6206, Çenberci, 968.

maddi yönden gerekli her türlü önlemi almak, önlemlerin alınıp alınmadığını denetlemek ve gerekli araçları eksiksiz bulundurmak zorundadır[114].

İşyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması İş K.m.79 ve işyerinin nasıl kapatılacağı ve açılacağı, acil durumlarda işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar alınacak önlemler, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına karar verecek komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esaslarını düzenleyen "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik"[115] de hüküm altına alınmıştır.

B. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Nedeniyle Kapatılması

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasını sağlamak için idarenin başvuracağı yaptırımlardan en önemlisi işyerinin kapatılması yaptırımıdır. Yukarıda belirtildiği gibi bu yaptırım İş Kanunu 79. maddesinde ve "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik" de düzenlenmiştir. İşyerinde idarenin uygulayacağı bu yaptırım, en etkili idari yaptırımlardan biridir. Komisyonca işyeri kapatılmasına karar verildikten sonra, işyerinin kapatılma nedeni ortadan kaldırılmadıkça, işyerinde faaliyete yeniden başlanması mümkün değildir.

Bir işyerinin tesis ve düzeninde, çalışma yöntem ve biçimlerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus saptanırsa, bu tehlike giderilinceye kadar, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır (İş K.m.79).

---

[114] Tunçomağ, Centel, 127; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 211.

[115] 4857 sayılı İş Kanununun 79 uncu maddesine dayanılarak, işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esaslarını belirlemek amacıyla, "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik" hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Bkz. RG. 5.3.2004, No:25393.

1. İşyerinin Kapatılması ve İşin Durdurulması İle İlgili Başlıca Sistemler

İşyerinin kapatılmasına ve işin durdurulmasına yolaçan nedenler konusunda önemli farklılıklar olmamasına rağmen, işyerinin kapatılmasına karar verecek organ konusunda farklı sistemlere rastlanmaktadır. İşin durdurulmasına ve işyerinin kapatılmasına karar verebilmek için genellikle işçilerin sağlığına ve beden bütünlüğüne yönelik ciddi ve acil bir tehlikenin varlığı aranmasına karşın, kapatmaya karar verecek organ konusunda birbirinden farklı iki sistem sözkonusudur. Bunlardan biri, işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasında "iş denetimi örgütünü", diğer de "mahkemeleri" yetkili kılan sistemdir[116]. Gerçekten, bazı ülkelerde iş müfettişi veya iş güvenliği teşkilatına durdurma yetkisi tanınırken, bazı ülkelerde ise, bunların kararı yeterli görülmemekte mahkeme kararına ihtiyaç duyulmaktadır. Yine bazı ülkelerdeyse, resmi organların kararına bile ihtiyaç duyulmaksızın, işçilerden oluşan iş güvenliği temsilcilerinin kararıyla tesis ve makinelerin işletilmesi durdurulmaktadır. Ülkemizde ise, farklı bir sistem geliştirilerek, işin durdurulması (ve işyerinin kapatılması), için de devlet, işçi ve işveren temsilcilerinin bulunduğu beş kişilik komisyonun kararıyla mümkün olabilmektedir. Aşağıda işin durdurulması konusunda uygulanmakta olan temel sistemler kısaca anlatıldıktan sonra ülkemizde uygulanan sistem açıklanmaya çalışılacaktır.

a. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasında İş Denetim Örgütünü Yetkili Kılan Sistemler

İngiltere ve İsviçre, işin durdurulmasında iş denetim örgütünü veya bu örgütün üyeleri olan müfettişlerini yetkili kılan sistemi benimseyen ülkelere örnek olarak gösterilebilir. İngiliz İş Güvenliği Yasasının 22.maddesine göre, iş müfettişi, eğer mesleki riskin ciddi bir bedensel zarara derhal yolaçabileceği görüşünde ise, işyerindeki faaliyetin yasaklanması bildiriminde bulunabilir. Bildirim derhal hüküm ve sonuçlarını doğurur ve işyerinde iş durdurulur. Bunun dışındaki durumlarda, müfettişin bildirimde belirteceği önelin sonunda, gerekli iş güvenliği önlemleri alınmamışsa, işin durdurulması yoluna gidilir (m.22/4). Müfettişin işyerinde

[116] Süzek, İş Güvenliği, 268-269.

faaliyetin yasaklanması bildirimine karşı işveren, yasanın 24. maddesine uygun olarak iş mahkemesine dava açabilir[117].

İsviçre hukukunda ise, federal iş denetimi örgütüne, iş güvenliği açısından tehlikeli mahal ve tesisleri işletmekten alıkoyma yetkisi verilmiştir. Ülkede iş güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere, iş güvenliği teşkilatı tarafından, mevzuat hükümlerine uygun davranmalarını sağlamak amacıyla bir önel tanınır. Bu bildirimin yazılı olarak yapılması zorunludur. Bildirimde, kendilerine hangi cezai yaptırımların uygulanacağı belirtilir. Buna rağmen, iş mevzuatı hükümlerini uygulamamakta direnen işverenlerin işyerlerinde hukuki düzeni sağlamak amacıyla gereken önlemler alınır. İşçilerin yaşan ve sağlığı veya işyeri çevresi bakımından ciddi bir tehlikenin varlığı sözkonusu ise, işyerindeki bazı mahal ve tesislerin kullanılması engellenir, diğer bir anlatımla, iş durdurulur[118].

b. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasında Mahkemeyi Yetkili Kılan Sistemler

İş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin durdurulmasında ve işyerinin kapatılmasında ikinci sistem, mahkemeleri yetkili kılan sistemdir. İşin durdurulmasını bir mahkeme kararına bağlayan sisteme örnek olarak Fransız ve Amerikan hukukları örnek olarak gösterilmektedir. Bu iki hukukta işyerinde işin durdurulması için mahkeme kararına ihtiyaç vardır[119].

Fransa'da, iş müfettişi, işçilerin bedensel bütünlüğüne yönelen acil ve ciddi bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, bu tehlikenin süratle giderilebilmesi için, çalışma bürosu başkanlığına başvurur[120]. İşverene gerekli önlemleri alması için bir süre verilir (C.trav., art. L.231-5). Bu süre en fazla dört gündür (C.trav., art. L.231-13).

---

[117] Süzek, İş Güvenliği, 269.

[118] Süzek, İş Güvenliği, 269-270.

[119] Süzek, İş Güvenliği, 270.

[120] Fransız hukukunda, işçi yaşamı ve sağlığı bakımından acil ve ciddi bir tehlikenin var olduğunu düşünüyorsa, çalışmama hakkını kullanabilir (C.Trav. art L.231-8). Bu hakkın kullanılabilmesi için işletme içinden kaynaklanan bir tehlikenin varlığı gerekir. Ancak bu nitelikte bir tehlike olmadan işçinin çalışmama hakkını kullanması, iş sözleşmesinin feshi için ciddi ve gerçek bir neden olarak kabul edilir. Bkz.; Paule-Henri Antonmattei, Alain Chevillard, Philippe Coursier, Denis Gatumel, **Travaux Dirigés de Droit du Travail**, Édition Litec, Paris 1996, 122; Jean-Luc Koehl, **Droit du Travail et Droit Social**, Edition Marketing, Paris 1994, 86; Puigelier, 181.

Eğer tehlike çok önemliyse, iş müfettişine mahkemeye başvurma yetkisi tanınmıştır[121]. İş müfettişleri işyerinde işçiler için, ciddi tehlikelerin ortaya çıkması halinde, yargıca başvurarak, gerekli tüm önlemlerin alınmasını, bu arada işyerindeki tesisat, makine, araç ve gereçlerin çalışmaktan alıkonulmasını veya müsaderesini isteyebilir. Fransız İş Hukukunda yargıca tanınan önlem alma yetkisine herhangi bir sınırlama getirilmediğinden, yargıç, işyerindeki acil tehlikeyi ortadan kaldırmak için, işyerinin geçici olarak kapatılması da dahil olmak üzere her türlü önlemin alınmasına karar verebilir (C.trav., art. L.263-1, L.231-9)[122]. Mahkemece işyerinin geçici olarak kapatılmasına karar verilmesi halinde işçilerin iş sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi, iş sözleşmesi askıya da alınmış da kabul edilmez. Ücret yönünden hiçbir kayba uğramazlar ve ücretlerini de almaya devam ederler. İşletme tamamen ve kesin olarak kapatılması iş sözleşmelerinin sona ermesi sonucunu doğurur. Bu durumda işçiler, özel bir fesih tazminatı ve işyerinin ani olarak kapanmasından dolayı uğradığı zararın tazminini isteyebilir (C.trav., art. L.231-1, L.263-5)[123].

ABD hukukunda da işyerinde acil bir tehlikenin varlığı halinde, işin durdurulması için mahkeme kararı gereklidir. İşyerinde işçinin ölmesine veya yaralanmasına yolaçabilecek acil bir tehlikenin varlığı halinde, Çalışma Bakanlığı, yerel mahkemeden işin durdurulmasına karar verilmesini isteyebilir. Çalışma Bakanlığı, acil tehlikenin giderilmesi için mahkemeden talepte bulunmazsa, bakanlığın ihmali nedeniyle zarara uğrayabilecek olan işçi veya temsilcileri yerel mahkemede dava açarak, bakanlığı, işin durdurulması konusunda dava açmaya zorlayabilir[124].

---

[121] Dalloz Encyclopedie Juridique, **Hygiène et Sécurité du Travail** (Responsabilité Pénale), 2. Édition, Dalloz, Repotoire Droit du Travail, C.II, Dalloz, Paris 1988, 8; Dictionnaire Permanent, **Securité et Condition de Travail Fonction Publique**, Feuillets 66, 10 Temmuz 2001, 1472-1473; Puigelier, 179; Gatumel, 241, 407, Ray, 132; Pierre Vincent, Juris-Classeur, Travail Traité, **Hygiène et Sécurité**, , Fasc.610, Édition du Juris-Classeur, 1998, 13-14; Alain Coeuret, Travail Traité, **Droit Pénal**, Juris-Classeur, Fasc.82-25, Édition du Juris-Classeur, 1997, 8; Goasguen, Gırodroux, 2092; Koehl, 86.

[122] Gatumel, 241; Ray, 132; Puigelier, 183; Dalloz Encyclopedie Juridique, Hygiène et Sécurité du Travail, 8; Hennion-Moreau, 230.

[123] Paul Fieschi-Vivet, **Droit Du Travail**, 2. Édition, Sirey, Paris 1997, 146; Gatumel, 241-242; Ray, 132; Vincent, 17; Coeuret, 8; Goasguen, Gırodroux, 2093.

[124] Süzek, İş Güvenliği, 272.

2. İşyerinin Kapatılma Nedenleri

İşyerinin idarece kapatılması her şeyden önce 3572 sayılı "İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun"[125] uyarınca kuruluş aşamasında yasal ölçütlere aykırılık nedeniyle verilen ruhsatın iptal edilmesi suretiyle sözkonusu olabilir. Türk hukukunda kural olarak işyerlerinin kurulması ve faaliyete geçmesi için kurma izni ve/veya işletme belgesi alma zorunluluğu bulunmamakla birlikte, yetkili mercilerden açma ve çalışma ruhsatı alınması gerekmektedir. Bu ruhsat alınmadan işyeri açılamaz ve çalıştırılamaz[126]. Türk hukukunda işyerinin kurulması ve faaliyete geçmesi bakımından beyan sistemi kabul edilmiştir[127]. 3572 sayılı Kanun uyarınca, ruhsat vermeye yetkili merciler belediyeler ve mülki amirliklerdir (m.3). Başvuru üzerine belediyeler ve mülki amirlerce işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, belirtilen merciler tarafından ruhsatın veriliş tarihini izleyen bir ay içinde kontrol ettirilirler. Bu süre içinde işyerinin kontrol ettirilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yasal hükümler uygulanır. Yapılan incelemede işyerinin 3572 sayılı yasanın 4. maddesinde yeralan ölçütlere aykırı bir şekilde kurulduğunun saptanması halinde[128] ilgiliye bir defaya mahsus olmak üzere yedi gün süre verilir. Bu sürenin sonunda mevzuata aykırılığın giderilmediği anlaşılırsa, ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır (3572 Sayılı Kanun m. 6, İAÇRİY. m.9).

İş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için, İş K.m.79'a göre iki koşulun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde makine ve cihazlarında "işçilerin hayatı için tehlikeli bir husus" un

---

[125] RG. 17.6.1989, No:20198.

[126] İşyeri Açma Çalışma ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik (RG.19.3.1989, N:20103) m.8/son

[127] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 158.

[128] Madde 4. - 3 üncü maddede belirtilen merciler, iznin verilmesi için yapılacak beyan ve incelemelerde aşağıda öngörülen genel kriterlere göre düzenlenecek yönetmeliği esas alırlar.

a) İnsan sağlığına zarar vermemek,

b) Çevre kirliliğine yolaçmamak,

c) Yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması ile ilgili düzenlemelere aykırı davranmamak.

varlığın saptanması, diğeriyse, bu tehlikenin işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta olmamasıdır[129].

a. İşçiler İçin Hayati Bir Tehlikenin Ortaya Çıkması

4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan isabetli bir değişiklikle, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınabilmesi için, işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması şartından vazgeçilmiştir. Buna göre, kurma izni ve işletme belgesi almak zorunda olsun veya olmasın bütün işyerlerinde işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilecektir[130].

---

[129] Eski yasa döneminde işyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapanması bakımından işyerinin niteliğine göre bir ayrım yapılmaktaydı. Bu da işyerinin işletme belgesinin bulunup bulunmadığına göre yapılan bir ayrımdı. İşyerinde işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için, o işyerinin kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyeri olması gerekliydi. Bu nedenle bütün işyerleri iş güvenliği kurallarına aykırılık işin durdurulması yaptırımına tabi değildi. İşin durdurulması yaptırımının uygulanabileceği kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleriyse, İş Güvenliği Tüzüğünün 517.maddesine göre saptanıyordu. Bunlar, gayri sıhhi müesseseler, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde belirtilen işler, maden ve taş ocakları işyerleri, parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışan işyerleri ile 10 ve daha fazla işçi çalıştıran tüm işyerleriydi. 14.6.1989 tarihli ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun, Kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerlerinin kapsamını daraltmıştır. Buna göre, kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleri sadece, birinci sınıf gayri sıhhi müesseseler, yakıcı parlayıcı, patlayıcı ve tehlikelerle çalışan işyerleri, oksijen, LPG dolum depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, taş ocakları, akaryakıt istasyonları ve benzeri işyerleridir (m.2/a-b). İşyerinde işin hangi hallerde durdurulacağı, İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Bu durum karşısında 1475 sayılı yasaya göre sadece bu işyerlerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yaptırımı uygulanabilmekteydi. Kapatılmasına Dair Tüzüğün 9.maddesinde "işin durdurulacağı haller" başlığı altında açıklanmıştı. Buna göre; "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzüklerde öngörülen birinci derecedeki şartlar yerine getirildikten sonra yetkili makamlardan izin alınarak kurulan ve işletmeye başlayan bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metoda ve şekillerinde işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus saptanırsa, giderilinceye kadar, komisyonca, tehlikenin niteliğine göre, işin tamamen veya kısmen durdurulmasına karar" verileceği öngörülmekteydi (1475 Sayılı İş K. m.75/A). Buna karşılık kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme beldesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun saptanması halinde de komisyonun kararı, mülki amirin emri ve zabıta marifetiyle işyerini kapatılması yaptırımı uygulanmaktaydı (1475 Sayılı İş K. m.75/B) (Eski düzenlemeye ilişkin geniş bilgi için Bkz.. Süzek, İş Güvenliği, 256 vd., Sarper Süzek, "İş sağlığı ve güvenliği Konusunda Somut Çözüm önerileri", **KAMU-İŞ**, C.5, S.3, Nisan 2000, 321; Sarper Süzek, "İş sağlığı ve güvenliği Konusunda Somut Çözüm önerileri", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, 152; Kadir Arıcı, **İş sağlığı ve güvenliği Dersleri**, Sargın Ofset Ltd. Şti, Ankara 1999, 116 vd.; Tunçomağ, İş Hukuku I, 271 vd. İzveren, 164-165; İzveren, Akı, 255; Çenberci, 980 vd. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 33-34; İlhan Ulusan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu** Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1990, 57 vd.

[130] Can Tuncay, "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat 2004, TİSK, Tşof Plak Matbaacılık, Ankara 2004, 39; TBMM'de değişiklik önergesi verilerek madde bu hale getirilmiştir. Değişiklik önergesinin

Ülkemizde işyerlerinin çoğunun kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olduğu dikkate alınacak olursa, 4857 sayılı Yasayla yapılan değişiklik isabetli olmuştur[131].

İş güvenliği mevzuatımıza göre, işyerinin kapatılabilmesi için işyerinde işçilerin "yaşamı için tehlikeli bir hususun" bulunması gerekir[132]. Bu hal İş Kanunu m.79/I ve İşyerlerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelikte "işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve cihazlarında, çalışma metot ve şekillerinde, işçilerinin yaşamı için tehlikeli olan bir husus" un saptanması olarak belirtilmiştir (İİDİKDY. m.10). Şu halde, işyerinde iş güvenliği açısından herhangi bir eksikliğin varlığı işyerinin kapatılması için yeterli değildir. İşyerinin kapatılması yaptırımının uygulanabilmesi için örneğin, makine koruyucusunun bulunmaması, eskimiş buhar kazanının her an patlayacak durumda olması, metan gazının yüksekliği nedeniyle grizu patlaması olasılığı gibi işçilerin yaşamına mal olabilecek önemli bir iş güvenliği tehlikesinin varlığı gerekir[133].

İşçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun saptanması halinde, tehlike giderilinceye kadar, işyerini kapatmaya yetkili komisyonca, işyerindeki tehlikenin niteliğine ve büyüklüğüne göre işin tamamen veya kısmen kapatılmasına karar

---

gerekçesinde "...İşyerinin kapatılması ve işyerinde işin durdurulması ülkemiz tarafından onaylanmış olan 81 sayılı Uluslararası Sözleşmede de işçiler için hayati tehlike kriterine bağlanmıştır. Ülkemizde birçok kamu kuruluşunun da aralarında bulunduğu işyerlerinin çoğu Kurma İzni ve İşletme Belgesi alınmadan açılmış olduğu dikkate alınarak uygulamada karışıklığı ve tereddütleri gidermek amacıyla" işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasının tehlike esasına bağlandığı açıkça ifade edilmiştir. Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi** (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte), Yorum Matbaacılık, Ankara 2003, 163-164.

[131] Faik Arseven, "Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", **İşv. D.**, C.42, S.7, Nisan 2004, 15. İşyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması işçilerin hayatı için tehlike kriterine bağlanmış olması, ülkemizce de onaylanmış olan "Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkında 81 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" (m.13), (RG. 22.12.1950, No:7689) ne uyum bakımından isabetli olmuştur.

[132] Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat 2004, TİSK, Tşof Plak Matbaacılık, Ankara 2004, 60; Süzek, İş Güvenliği, 267; Çelik, İş Hukuku, 148.

[133] Süzek, İş Hukukunun Genel esasları, 242; İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması için 83. maddede olduğu gibi, "...iş sağlığı ve güvenliği ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğün tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike..." değil, "işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus" un saptanması yeterli görülmüştür. Bkz. Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler",**Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, 194.

verilir. İşyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından ortaya çıkan tehlikenin yaşamsal bir tehlike olup olmadığına ve dolayısıyla işyerinin kapatılmasına, işyerini kapatmaya yetkili komisyon karar verecektir. İşyerinin kapatılması için, "hayati bir tehlikenin ortaya çıkması" yeterlidir. Tehlikenin "acil veya yakın bir tehlike" olması gerekmez[134]. Uzun vadede gerçekleşecek hayati tehlikeler de bu kapsama girmektedir[135].

b. İşyerinde Ortaya Çıkan Tehlikenin İşyerinin Kapatılmasını Gerektirecek Ağırlıkta Olması

4857 sayılı İş Kanunu ile, 1475 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen, işin durdurulması ve işyerinin kapatılması arasındaki, işyerinin niteliğine göre öngörülen fark kaldırılmış[136], tehlikenin niteliğine göre bu yaptırımların uygulanması kabul edilmiştir. Buna göre, işyerinin kapatılabilmesi için, tehlikenin niteliği, işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta olması gerekir. Tehlikenin niteliğinin saptanması komisyonca yapılır (İİDİKDY. m.10). Tehlikenin niteliği işyerinin kapatılmasını gerektirecek ağırlıkta değilse, işyerinde işin durdurulması yaptırımı uygulanır.

3. İşyerini Kapatmaya Yetkili Komisyonun Oluşumu ve Karar Alması

a. Komisyonun Oluşumu

İş K. m.79'a göre işin tamamen veya kısmen durdurulmasına veya işyeri kapatılmasına yetkili komisyon iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşur. Bu beş kişilik bir komisyona en kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Yönetmeliğe göre de, işyerinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına karar vermeye yetkili komisyon, iki müfettiş ve bölge müdürü ile bir işçi ve bir

---

[134] Kanımızca, işin durdurulması için öngörülen işçinin "hayatı için tehlikeli olma" ölçütü oldukça dardır. Bu ölçütün yanında tehlikenin "ciddi ve acil" olması ölçütünün aranması yerinde olurdu. Geniş bilgi için bkz. Süzek, İş Güvencesi, 267 vd., 292; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 1083 vd.

[135] Süzek, İş Güvenliği, 267; Sarı, 254.

[136] Eski düzenleme için bkz

işveren temsilcisinden oluşur. Komisyona katılacak müfettişlerden biri, işin durdurulmasını veya işyerinin kapatılmasını öneren müfettiştir. Komisyona kıdemli müfettiş başkanlık eder (İDİKDY. m.5/I;II)[137].

Komisyona işçi temsilcisi olarak, bölge müdürlüğü görev alanı içinde her işkolu için, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. Konfederasyonca bu Yönetmelikte belirlenen süreler içinde seçim yapılmadığı takdirde, işkolunda en çok üyeye sahip işçi sendikası yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. İşçi sendikaları konfederasyonu veya işçi sendikasınca seçim yapılmaması veya seçilen üyenin ya da yedeğinin komisyona katılmaması halinde, işyerinde çalışan işçiler arasından, işçilerce seçilen temsilci, komisyona üye olarak katılabilir (İDİKDY. m.5/III).

İşveren temsilcisi olarak, her işkolu için, kendisine mensup işveren sayısı en yüksek olan işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca bir asil, bir yedek üye seçilir. Konfederasyonca bu Yönetmelikle belirlenen süreler içinde seçim yapılmadığı takdirde, işkolunda en yüksek üyeye sahip işveren sendikası yönetim kurulunca, bir asil, bir yedek üye seçilir. İşveren sendikaları konfederasyonu veya sendikasınca seçim yapılmaması veya seçilen üyenin veya yedeğinin komisyona katılmaması halinde, işveren veya vekili komisyona üye olarak katılabilir (İDİKDY. m.5/IV)

Komisyona işçi veya işveren temsilcisi olarak seçilebilmek için, Türk vatandaşı olmak, medeni haklarını kullanmaya ehil olmak ve okur-yazar olmak gerekmektedir (İDHT. m.4).

Komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin görev süreleri iki yıldır. Sürenin bitiminden itibaren altı iş günü içinde seçilen asil ve yedek temsilciler bölge müdürlüklerine bildirilir. Süresi bitenler yeniden seçilebilirler. Seçilenlerin göreve başlamasına kadar eski temsilcilerin görevleri devam eder Süresi bitenler tekrar seçilebilir. Seçilenlerin göreve başlamasına kadar eski temsilcilerin görev süresi devam eder. Temsilci olmak için gereken nitelikleri yitirenlerle, ölüm, çekilme

[137] Arıcı, İş Güvenliği, 117; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 95.

gibi sebeplerle ayrılanların yerine yedekleri gelir. Yedekler ayrılanların görev süresini tamamlar. Yedek yoksa yerlerine yenileri seçilir (İDİKDY. m.6)[138].

b. Komisyonun Karar Alma Usulü

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması için öncelikle, işyerinde denetim yapan müfettişin, yapacağı denetim sonunda işin işyerinin kapatılmasını gerektirecek bir durumun varlığını raporla bildirmesi gerekir. Raporu alan bölge müdürü, komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır (İŞDİKDY. m.7). Çağrı yazısında, toplantının günü, saati, yeri ve işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasını gerektiren sebepler belirtilir. Ayrıca toplantının günü, saati, yeri ve işin durması veya kapatılmasını gerektiren sebepler işverene de bildirilir (İŞDİKDY. m.7/II,III).

Bölge çalışma müdürünün ve komisyon üyesi müfettişlerin toplantıya katılması zorunludur. İşçi veya işveren temsilcilerinin veya yedeklerinin toplantıya katılmaması, komisyonun toplanması veya karar almasını engellemez (İŞDİKDY. m.8). Toplantıda kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşit olması halinde, başkanın oy verdiği taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kararların gerekçeli olarak yazılması ve toplantıya katılanlarca imzalanması zorunludur (İŞDİKDY. m.9).

Komisyonun işyerinin kapatılmasına karar vermesi halinde, bölge çalışma müdürü kapatma kararını bir yazı ile mülki amire bildirir. Mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince, çalışmadan alıkonulacak önlemler alınarak işyeri kapatılır ve mühürlenir (İŞDİKDY. m.14).

İşyerinin kapatılmasına karar verildiği sırada, işveren, kapatma sebeplerini gidermek için çalışma talebinde bulunursa, çalışmaya izin verildiği, gerekirse süre de belirlenerek, işin durdurulmasına veya kapatılmasına dair karara yazılır (İŞDİKDY. m.9/II). Bu durumda, çalışma yapılacak yerler mühürlenmez (İŞDİKDY. m.14/II). Eğer, işveren, başta böyle bir talepte bulunmadıysa, daha sonra da kapatma sebeplerini gidermek amacıyla bölge çalışma müdürlüğü'nden işyerinin açılması için yazılı olarak talepte bulunabilir. Talep, bölge çalışma müdürlüğü'nce mülkiye amirine iletilir. Mülki amir, üretim yapmamak koşuluyla işyerinin geçici olarak açılmasına izin verebilir ve işyeri açılır (İŞDİKDY. m.15).

---

[138] Komisyonun oluşum şekli ve karar alma usulüne ilişkin eleştiriler için bkz. Sarı, 255-257.

c. Komisyon Kararına Kadar İş Müfettişinin Yetkisi

Türk hukukunda, işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, bölge çalışma müdürünün başkanlığında beş kişiden oluşan bir komisyonun kararına bırakılmış olmasına rağmen (İş K.m.79), komisyonun kararına kadar, acil hallerde iş müfettişi alınması gereken önlemleri alma yetkisine sahiptir. Bu husus aynı maddenin yedinci bendinde "işin durdurulması veya kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususların" çıkartılacak bir yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir.

Acil hallerde komisyonca karar alınıncaya kadar hangi önlemlerin alınacağı İŞDİKDY' de gösterilmiştir. Yönetmeliğe göre, "Çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden önlem alınmasını gerektirecek nitelikte ise, müfettişçe durumu ve alınması gereken önlemlerin niteliğini belirten bir rapor düzenlenir, birer örneği mülki amire, bölge müdürüne ve işverene verilir. Ayrıca durum, müfettişçe, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirilir. Mülki amirin emriyle güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek önlemler alınır. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve bölge müdürlüğüne gönderilir. Bölge müdürü, işin durdurulması veya işyerinin kapanmasına karar vermek üzere komisyonu derhal toplantıya çağırır"(İŞDİKDY. m.11/II).

Komisyon, müfettişin almış olduğu işin durdurulması veya işyerinin kapatılması önlemini gereksiz görürse, her zaman bu önlemi kaldırarak, işyerinde faaliyetin devamına karar verebilir.

d. Komisyon Kararına İtiraz

Gerek işin durdurulması ve işyerinin kapatılması kararının ve gerekse, işin durdurulmasına ilişkin kararının kaldırılması kararının işverene tebliğ şarttır (İŞDİKDY. m.10, 13). İşyerinin kapatılması veya işin durdurulması halinde, kapatma veya durdurma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı gün içinde itiraz etme yetkisi vardır. İtiraz komisyonun işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz (İş K.m.79/III,IV). Karar, komisyonda verildiği

gün uygulanması gereken bir karar haline gelir[139]. İş mahkemesi itirazı öncelikle görüşüp, altı gün içinde karara bağlamak zorundadır (İş K.m.79/V). Dava "acele mevaddandır". Mahkeme olayın özelliğine göre işin durdurulması kararının veya işyerinin kapatılması kararının kaldırılmasına karar verebilir. Kanımızca, işverence yapılan işin durdurulması kararının kaldırılması talebinin, komisyonca reddedilmesi halinde de (İŞDİKDY. m.13), işveren ret kararına karşı altı gün içinde bu davayı açabilir. Mahkemenin kararı kesin niteliktedir dolayısıyla temyiz edilemez (İş K. m.79/V). Mahkemenin işin durdurulması kararının kaldırılması kararı Bölge Çalışma Müdürlüğünce yerine getirilir. İşyerinin kapatılması kararının kaldırılması kararı ise, Bölge Çalışma Müdürlüğünce mülkiye amirine intikal ettirilir. İşyeri mülkiye amirinin emriyle güvenlik kuvvetlerince açılır (İŞDİKDY. m.18).

e. Kapatılan İşyerinin Yeniden Açılması

İşyerinin kapatılması kararının uygulama süresi, tehlikenin giderilmesiyle sınırlıdır. Gerçekten 79. maddede işçilerin yaşamı için saptanan tehlike giderilinceye kadar işyerinin kapatılacağı öngörülmektedir (İş.K. m.79/I). İşveren tarafından, kapatılan işyerinde, kapatmaya gerekçe teşkil eden noksanlıkların giderildiğinin, bölge müdürlüğüne bildirilmesinden sonra durum müfettişçe derhal incelenir ve sonucu raporla komisyona bildirilir. Komisyon, konuyu görüşerek kapatma kararının kaldırılmasına veya devamına karar verir. Karar işverene tebliğ edilir ve mülki amire bildirilir. Kapatma kararının kaldırılması durumunda, mülki amirin emri üzerine, güvenlik kuvvetlerince mühür sökülerek işyeri açılır. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir ve bölge müdürlüğüne gönderilir (İŞDİKDY. m.16).

---

[139] Süzek, İş Güvenliği, 283-284; Sarı, 260; Tunçomağ, Centel, 128-129; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 95.

Dördüncü Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMA BİÇİMLERİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

I. İŞYERİNİN İŞVERENCE KAPATILMASININ İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

A. İş sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi

1. Genel Olarak

İşyerinin işverence kapatılması durumunda iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez. İşverenin iş sözleşmelerini sona erdirme yönünde fesih beyanında bulunması gerekir. İşyerinin kapanması nedeniyle yapılan fesih, işletme gerekleri (ekonomik neden) nedeniyle fesihtir. Bu nedenle, bu bölümde işyerinin kapanmasının işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil edip etmediği incelendikten sonra, işletme gerekleri nedeniyle fesih kavramı ele alınacaktır. Bu yapıldıktan sonra, işverenin işyerini kapatmasının bir askı hali oluşturup oluşturmadığı incelenecek ve son olarak da geçici iş ilişkisinde her iki işverenin işyerinin işyerini kapanmalarının sonuçları ayrı ayrı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2. İşyerinin Kapatılması ve Haklı nedenle Fesih Kavramı

İşyerinin kapatılması, taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı vermez. Haklı neden, sözleşmeye devamı objektif iyiniyet gereği talep edilemez kılan hukuki bir olaydır[1]. Diğer bir anlatımla, haklı neden olarak kabul edilebilecek olaylar ortaya çıktığında, taraflardan birinin, sözleşmeye devam etmesi, objektif iyiniyet kurallarına göre kendisinden beklenemezse, o taraf sözleşmeyi tek taraflı olarak ihbara gerek olmaksızın derhal feshedebilir. İş Kanunu'nda işçi ve işveren

---

[1] Oğuzman, Fesih, 42; Elbir, İş Hukuku, 91-92; Mollamahmutoğlu, Hizmet sözleşmesi, 201; Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Kamu-İş, Ankara 2003, 245; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 456; Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, 125; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesh, 12; Seliçi, 34 vd., 156 vd.

bakımından iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği haller sınırlayıcı biçimde sayılmıştır (İş K.m.24,25)[2]. Bu nedenle, Yasada sayılanlar ve bunlara benzer olaylar dışındaki bir olayı bu Yasa anlamında haklı neden olarak kabul etmek mümkün değildir[3]. Yasada işyerinin kapanması hali, bu anlamda bir haklı neden olarak gösterilmemiştir. İşyerinin kapanması halinde taraflar sözleşmeyi ancak, bildirim önellerine uyarak ihbarlı fesih yoluyla feshedebilirler. İşyerinin kapanması işveren açısından haklı bir sebep teşkil etmese de, geçerli sebep olarak kabulü gerekir[4]. İşyerinin kapanmasının fesih için geçerli neden olarak kabulü için kapanmanın kesin ve sürekli olması gerekir (İş K. m.29/VI). Kapanma kesin ve sürekli değilse, diğer bir anlatımla, işyerinde faaliyet geçici olarak durdurulmuşsa, fesih hakkı doğmaz.

İşyerini kapatma kararı alan işveren, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sözleşmelerini İş K.m.17'de öngörülen bildirim önellerine uyarak; hemen feshetmek istemesi halindeyse, ihbar tazminatlarını peşin ödeyerek feshedebilir[5].

İşçilerin iş sözleşmeleri belirli süreliyse, kural olarak işverenin sürenin sonunu beklemesi gerekir. Zira, belirli süreli iş sözleşmeleri ancak, İş K.m.25'de belirtilen

---

[2] BK.m.344 'de de haklı nedenle fesih hali düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasında haklı neden ortaya çıktığında tarafların sözleşmeyi ihbara lüzum olmaksızın feshedebilecekleri öngörüldükten sonra ikinci fıkrasında "Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birinin artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal muhik sebep teşkil eder" denilerek haklı neden tanımlanmıştır. Ekonomik kriz, İş Yasamızda haklı bir fesih sebep olarak sayılmamıştır (İş K. m.24,25). Ekonomik krizin işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep olarak kabul edilmemesinin nedeni, ekonomik rizikonun işletmeye ait olması gerçeğinden ileri gelmektedir. Bu durum, ekonomik krizin iş sözleşmesinin ihbarlı feshi için geçerli neden olarak kabul edilmesine engel değildir. Bkz. Ekonomi, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi, 173.

[3] Ekonomi, İş Hukuku, 196-197; Mollamahmutoğlu, Hizmet sözleşmesi, 201; Odaman, 246 Aksi görüş için bkz. Oğuzman, Fesih, 44; Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, 127.

[4] Meşru sebep, bir haklı fesih sebebi teşkil edecek ağırlıkta bulunmamakla birlikte, işverene bildirim sürelerine uyarak belirsiz süreli iş sözleşmesine sonverme olanağı sağlayan sebeplerdir. Bkz. Süzek, Fesih hakkının Kötüye kullanılması, 110, 111; Süzek, İş Hukuku, 610-611.

[5] Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 19; Ulucan, İHU, TSGLK. 17, No:2; "dosya daki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftişi Kurulu'nun 22.05.1997 tarihli raporunda işyerinde tütün ekme işlemine sonverildiği ve işyerinin bir başka şirkete kiraya verildiği anlaşılmıştır. Bu durumda hizmet sözleşmesinin işverence feshedildiğinin kabulü gerekir". Bkz. Y9HD., 19.2.1998, E.1997/21651, K.1998/2029, TÜBA-MEVZUATBANK-PRO 2; "işçisine gerekli ihbarda bulunmaksızın işyerini kapatan işverenin ihbar tazminatıyla sorumlu tutulması gerekir". Bkz. Erdal Egemen, **İş Mevzuatıyla İlgili Örnek Kararlar**, 1966-1968, Halk Basımevi, İstanbul 1968, 174; "İşyerinin tasfiyeye gidilmesi nedeniyle hizmet akdinin feshi halinde kötüniyet tazminatına karar verilemez". Bkz. Y9HD., 25.02.1998, E.1998/308, K.1998/2507- İşv. D. C.XXXVII, S.5, Şubat 1999, 15.

haklı nedenlerin varlığı halinde feshedilebilir. İşveren iş sözleşmesini feshettiğini bildirse dahi, sözleşmenin süresinin bitimine kadar ücret ödemek zorundadır[6]. İşyerinin kapanmasıysa maddede belirtilen haklı nedenler arasında sayılmamıştır. Ekonomik nedense, haklı bir neden olmayıp, ancak İş K. m.18 anlamında bir geçerli nedendir. Ekonomik nedenleri sadece ekonomik kriz ile sınırlı olarak anlamak doğru değildir. İşverenin işyerini yönetim, işleyiş ve organizasyonuyla ilgili tüm karar ve faaliyetleri de iş sözleşmesin feshi bakımından ekonomik neden kavramı içerisinde değerlendirmek gerekir. Ancak, bu durum işverene belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerini hemen feshetme imkanı vermez. İşveren iş sözleşmelerini feshettiğini bildirse dahi, sözleşmenin süresinin bitimine kadar işçiye ücret ödemekle yükümlüdür[7].

Toplu iş sözleşmesinde "toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği" şeklinde bir hüküm varsa, kural olarak işveren iş sözleşmelerini feshedemeyecektir. Bir başka anlatımla işverenin yapmış olduğu fesih beyanı toplu iş sözleşmesinin süresi bittikten sonra geçerli olacaktır. Buna rağmen işveren işyerini

---

[6] Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin hukuki sonuçları hakkında geniş bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Mavi Ofset, İstanbul 1998, 177 vd.; Devrim Ulucan, "Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi", **Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, (Der. Manfred Rehbinder, Münir Ekonomi), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1979, 95 vd.; " (işyerinin kapatılması nedeniyle) Davacı ile yapılan belirli süreli sözleşme süre bitiminden önce feshedilmiştir. Süresi belirli sözleşmelerde ihbar öneli dolayısıyla ihbar tazminatı gerektirmez. Fesih, süresinin bitiminden önce olsa dahi bu sonuç değişmez. Zira böyle durumlarda BK. 325 maddesi sözkonusu olabilir". Bkz. Y9HD., 28.12.1989, E.1989/7899, K.1989/11458, TÜHİS, C.11, S.12, Şubat 1990, 15; Y9HD., 18.3.1999, E.1999/3752, K.1999/5736; Y9HD., 15.11.1999, E.1999/14565, K.1999/17470; Y.9HD, 17.11.1999,bE.1999/14688, K.1999/17565, Münir Ekonomi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, KAMU-İŞ, Ankara 2002, 44-47; Alman Federal Mahkemesi yüksek ücretli yöneticinin uzun süreli sözleşmesi (geri kalan 18 ay) kusur bulunmadan işletmenin kapanması nedeniyle sona erdirildiği için haklı saymıştır. Kararın gerekçesinde, "İşletmenin kapanmasının tamamlandığı anda, davalı (işveren) davacıya (işçiye) ihtiyacı kalmamıştır. Eğer davacının iş ilişkisinde yasal fesih süreleri geçerli olsaydı, bu durumda davalının işletmesini tasfiyesine rağmen bu sürelere uyması beklenirdi, bu da en fazla iki aylık ücret karşılığı olacağından zaten davacının yüksek ücret aldığı düşünülürse, davalı bakımından fazla bir yük olmayacaktır. Oysa davacıya 36.000 Fr. Yıllık ücretle tam bir buçuk yıl daha tutmak davalıdan beklenemez (BGE 60 II 291). Bkz. Jean–Fritz Stöctli (Çev. Devrim Ulucan), "Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi", **Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, (Der. Manfred Rehbinder, Münir Ekonomi), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1979, 93,

[7] Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 19; Ulucan, Belirli Süreli Hizmet Akdi, 113-114.

kapatarak iş sözleşmelerini feshettiğini bildirirse, toplu iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar işçilere ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir[8].

3. İşletme Gerekleri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

a. Uluslararası Hukukta İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih

Uluslararası hukukta doğrudan kapanma konusuyla olmasa bile, iş sözleşmesinin feshiyle ilgili olarak ILO' nun sözleşme ve tasfiye kararları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 26 Haziran 1963 tarih ve 119 sayılı "iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin" tavsiye kararıdır[9]. Bu kararda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde "geçerli neden" e (un motif valable) dayanma zorunluluğu getirilmiştir (II,m. 2-(1)). Kararda hangi hallerin geçerli neden teşkil etmeyeceği belirtilmiş (II, m.2-(3)), feshin haksız olduğunu düşünen işçiye itiraz etme imkanı tanınmıştır (II, m.2 (4)). Daha sonra 22 Haziran 1982 tarih ve 158 sayılı "İş sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi Hakkındaki Sözleşme"[10]. yine aynı tarihte Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili öneriler içeren 166 sayılı tavsiye kararı kabul edilmiştir[11].

158 sayılı ILO sözleşmesinde[12] de feshin geçerli nedene (un motif valable) dayanması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Sözleşmenin 4. maddesine göre, işçinin kapasitesine veya davranışlarına[13] (à l'aptitude ou à la conduite du travailleur), işyerinin ya da işletmenin[14] işleyişi veyahut hizmetin yürütümüyle ilgili gereklere dayalı geçerli neden bulunmadıkça iş sözleşmesi işveren tarafından

---

[8] Kaplan, İşyerinin Kapatılması, 19; Reisoğlu, İşyerinin Kapatılması, 5; Narmanlıoğlu, İşçinin Feshe Karşı Korunması, 320-322.

[9] http://www.ILO.org/ILOlex/french/recdisp1.htm 8.1.2004

[10] http://www.ILO.org/ILOlex/french/convdisp1.htm. 7.1.2004; Sözleşme 09.06.1994 tarih ve 3999 sayılı yasayla kabul edilmiş. Bkz. RG. 18.06.1994, No:21964 , uygulanması 10.08.1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla (RG. 12.10.1994, No:22079) kabul edilmiştir.

[11] http://www.ILO.org/ILOlex/french/recdisp1.htm 8.1.2004

[12] "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Sonverilmesi Hakkında Sözleşme". Bkz. http://www. ILO.org/ILOlex/french/convdisp1.htm. 7.1.2004.

[13] Sözleşmenin Türkçe çevirisinde "işçinin davranışlarına" ifadesine yerverilmemiştir. Bkz. http://www.ILO.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz158.htm.

[14] Maddenin Türkçe tercümesinde, "işin yürütümü veya işyeri gereklerine dayalı geçerli" nedene dayalı olarak iş sözleşmesine sonverilebileceği belirtilmektedir. Asıl metindeyse bunların yanında işletme gereklerinden de sözedilmektedir.

feshedilemeyecektir. Sözleşmede, iş sözleşmesinin sona ermesini haklı gösteren nedenler[15] sayılmasına rağmen bunların neler olduğu konusunda ayrıntılı bir sayım yapılarak bu haller somutlaştırılmamış, sadece, sözleşmenin feshinde geçerli neden olarak görülemeyecek hallerin belirlenmesiyle yetinilmiştir[16],[17].

Sözleşmenin 2. maddesinde, sözleşmenin, tüm ekonomik faaliyet alanlarına[18] ve iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanacağını öngörmektedir. Ancak, 158 sayılı Sözleşmeyle onaycı ülkelere uygulama alanına bazı istisnalar getirme imkanı sağlanmıştır (m.2/2-6)[19].

Sözleşmeyle, işçinin davranış veya kapasitesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedildiğinde savunmasının alınması öngörülmüştür (m.7). Ayrıca, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiği kanısında olan işçiye, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı

---

[15] Sözleşmede Bölüm A' nın kenar başlığı "Feshin Haklılığı" (Justification du Licenciement) şeklindedir.

[16] Polat Soyer, "158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler",İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları,Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 280; Ekonomi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 96.

[17] Sözleşmeye göre geçerli neden kabul edilmeyen haller ; sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma (m.5/a), işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak (m.5/b), işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak (m.5/c), ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken (m.5/d), doğum izni esnasında işe gelmeme (m.5/e), hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık (m.6/1) olarak belirtilmiştir.

[18] "Tüm ekonomik faaliyet alanları" ibaresi, "tüm işkolları" şeklinde anlaşılmalıdır. Bkz. Ekonomi, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 84.

[19] Buna göre; belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler (m.2/2-a), süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar (m.2/2-b), süreksiz iş ilişkisi içinde çalışan işçiler (m.2/2-c) tamamen veya kısmen kapsam dışında bırakılabilir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların bu Sözleşmeyle getirilen iş güvencesi sisteminin kapsamı dışında tutmanın getireceği sakıncalardan kaçınmak amacıyla bu tür iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvencelerin alınması gerekmektedir. Geçerli nedenler dışında belirli süreli sözleşmeler bir veya birden fazla uzatılmışsa, belirsiz süreli sayılacaklardır (m.2/3). Yine onaycı ülkeler, işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, iş sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategoriyi, gerektiği taktirde, ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin uygulama alanı dışında bırakma imkanına sahiptirler (m.2/5). Kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışanların, gerektiğinde bu sözleşmenin tamamının veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılabileceği öngörülmüştür (m.2/4).

tanınmıştır. Ancak, işçi fesih işlemine karşı itiraz hakkını makul bir süre içinde kullanmazsa, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılacaktır (m.8/1-3). Maddede belirtilen merciler, sonverme nedenlerini ve davayla ilgili diğer vakaları incelemeye ve sonvermenin haklı olup olmadığına dair bir karar vermeye yetkili kılınmalıdır (m.9/1). Bu merciler, sonverme işleminin, işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine dayandığının ileri sürülmesi halinde, sonvermenin gerçekten bu nedenlere bağlı olup olmadığını belirlemeye yetkilidir. Bununla beraber bu sebeplerin sözkonusu sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili kılınacakları Sözleşmenin 1 inci maddesindeki[20] uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir (m.9/3)[21].

İşçinin, sonverme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için, aşağıdaki ilkelerden birinin veya her ikisinin onaycı devletler tarafından benimsenmesi öngörülmüştür (m.9/2). Bunlar, geçerli bir nedeninin varlığını ispat yükü işverene ait olması (m.9/2-a) ve/veya Sözleşmenin 8 inci maddesinde belirtilen merciler, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde sonverme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmasıdır (m.9/2-b). İkinci seçenek işverenin ispat yükünü hafifletse de ispat yükünün işçiye ait olacağının kabulü, Sözleşmeye aykırılık teşkil edecektir[22].

Yukarıda[23] açıklamaya çalıştığımız gibi, işyerinin kapanması işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden olmasa da, geçerli bir neden oluşturur. Bu bağlamda ilkin, karşılaştırmalı hukuk açısından ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshi kavramı açıklanmaya çalışılacak, daha sonra da 4857 sayılı yeni İş Yasamız açısından "geçerli neden" kavramı ele alınacaktır.

Ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi, bağımsız bir hukuki kurum olarak uzun süre bilinmiyordu. Bu fesih türü, tek taraflı olarak sözleşmenin sona ermesi kavramı içinde değerlendirilmiş; ancak, üzerinde fazlaca durulmamıştır. Ekonomik

---

[20] "Bu sözleşme hükümlerinin, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları veya mahkeme kararları ile veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yöntemle geçerlik kazanmadığı hallerde, yürürlüğe girmesi ulusal mevzuatla sağlanır" (m.1).

[21] Soyer, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 284-285.

[22] Soyer, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, 285

[23] Dördüncü Bölüm, I, A, 2.

nedenlerle birçok işçinin işine sonverilse bile, sadece bireysel işe sonvermenin toplamı olarak değerlendiriliyordu. Bunun sonucu olarak da işçiler, bu fesih için öngörülen özel hukuki korumalardan yararlanamıyordu. Zaman içinde toplu görüşme hukuku ve yasal değişiklerle, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi bağımsız bir kurum olarak uygulamadaki yerini aldı. Ekonomik kriz, ekonomik değişimin hızı, metalürji, otomotiv gibi bütün sektörlerdeki büyük işçi çıkarmalarını artıran teknolojik gelişmeler sonucunda ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshinin yerindeliği ispatlanmış oldu[24].

Fransız hukukunda, "ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi"ni şu şekilde tanımlamıştır: "İşçinin kişiliğinden kaynaklanmayan, özellikle ekonomik güçlük veya teknolojik deşikliklerden ileri gelen, işin ortadan kalkması veya değişimi veya iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik sonucunda, bir veya birden çok sebeple işveren tarafından gerçekleştirilen fesihlere ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshidir". (L.321)[25]. Fransız İş Kanunu'nda Sosyal Modernizasyon Yasasıyla[26] yapılan sonra "iş sözleşmesinde esaslı değişiklikle", "işin değişimi" arasında bir ayrıma gitmeye gerek kalmamıştır. İki halden biri sözkonusu olduğunda, eğer işçi bu durumu kabul etmezse, yapılan fesih ekonomik nedenlerle fesihtir. Ancak, burada iş sözleşmesinde esaslı veya esaslı olmayan değişiklik arasında, bir ayrıma gitmek gerekir. İş

---

[24] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 534; Mazeaud, 391; Fransa'da ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi kavramı ilk defa 24 Mayıs 1945 tarihli "İşin Kontrolüne Yönelik Kanun Hükmünde Kararname" nin uygulanmasına yönelik idari içtihatta göründü. Bütün fesihler için önceden idari bir iznin varlığını gerekli gören Danıştay, böyle bir iznin ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi halinde de uygulanabileceğine karar vermiştir. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 534.

[25] Philippe Waquet, "Le Licenciement Économique Dans La Loi de Modernisation Sociale", **Droit Sociale**, N°3, Mars 2002, 265; Dominique Jourdan, "Le Licenciement Pour Économique", **Petit Affiches**, 21 Janvier 2002, n°15, 32; Martine Le Bihan-Guénolé, **Droit du Travail**, 2. édition, Hachette Livre, Paris, 2001, 84.

[26] Sosyal Modernizasyon Yasası ekonomik nedenlerle fesih konusunda daha da ileri giderek feshi daha sıkı şartlara bağlamak işlemiştir. Buna göre; "Başka yöntemlerle üstesinden gelinemeyen, gerek işyerini korumak için kaçınılmaz reorganizasyon gerekleri, gerekse, işyerinin devamını tartışma konusu haline getiren teknolojik derişikliklerden kaynaklanan ciddi ekonomik güçlükler nedeniyle iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe veya iş değişikliği veya fesihle sonuçlanan" olayları ekonomik fesih olarak tanımlamıştır. Ancak bu düzenleme Fransız Anayasa Mahkemesince (Conseil Constutionnel) teşebbüs özgürlüğüne orantılı olmayan esaslı bir müdahale teşkil ettiği gerekçesiyle iptal edilmiştir (Décision n°2001-455 DC, 12 Janvier 2002, Légis.soc.-D2- n°8249 du 31 janvier 2002). Kararın incelemesi için bkz. Bertrand Mathieu, "La Loi de Modernisation Sociale à l'Épreuve du Contrôle de Constitutionnalité", **Droit Ouvrier**, nouvelle série, n°642, Février 2002, 44 vd; Antoine Lyon-Caen, "Le Droit du Travail et La Liberté d'Entreprendre", **Droit Social**, N°3, Mars 2002, 258 vd; Benoît Holleaux, "La Modernisation Sociale à l'Épreuve du Conseil Constitutionnel", Semaine Sociale Lamy, n°1062, 11 Février 2002, 6 vd.

sözleşmesinde esaslı olmayan değişikliğin işçi tarafından reddi nedeniyle yapılan fesih, kişisel nedenlerle yapılmış bir fesihtir ve esaslı değişikliğin reddinden sonra yapılan fesihten farklıdır[27].

Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi, üç unsuru içermektedir. Bunlardan biri olumsuz unsur, diğerleri sona ermenin doğrudan ve anilik özelliğini referans yapan işin ortadan kalkması, üçüncü unsur da ekonomik güçlük veya teknolojik değişikliklerdir. Ekonomik neden her şeyden önce çalışanın kişiliğine bağlı olmayan, onun dışında olan nedendir. Bu olumsuz unsur, disiplin nedeni, sözleşmenin süresinin uzatılmaması veya yenilenmemesi, yaş, fiziki veya mesleki yetersizlik gibi nedenleri içerir. Eğer, işveren, fesih nedenini personel değiştirmek veya iş kalitesi üzerine kurmak istiyorsa, bu ekonomik neden değildir[28].

Ekonomik neden ikinci ve kaçınılmaz olarak işin ortadan kalkmasını içerir. Bu işin değişimi ve iş sözleşmesinin esaslı değişikliğini de içine alır[29]. İşçinin işine sonverildiğinde, işçinin gördüğü iş ortadan kalkmamış ve başka işçi, o işe yerleştirilmişse, fesih nedeni ekonomik neden olarak değerlendirilemez. Bu nedenle işçinin çalıştığı işin ortadan kalkması gereklidir. Ancak, işine sonverilen işçinin görevi, işyerinde daha önce çalışan işçiler arasında paylaştırılır veya gönüllü olarak ortaklaşa olarak yapılırsa, işin ortadan kalktığının kabulü gerekir[30].

---

[27] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 539; Verdier, Coeuret, Souriac, 506.

[28] Paul-Henri Antonmattri, "Le Motif Economique de Licenciement", **Les Motif de Licenciement**, Deuxième Journée Prud'homale de Montpeulleur, Collection Dirigée Par Bernard Teyssie, Litec, Montpellier 1995, 93; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, **Licenciements Économiques**, Éditions Francis Lefebvre, Paris 2002, 11; Taquet, 72; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 538; Verdier, Coeuret, Souriac, 506-507; Ray, 257; Mazeaud, 400; Melin, Meyer, 657.

[29] İş sözleşmesinin esaslı değişikliğinin ekonomik neden olarak kabul edilebilmesi için, esaslı bir değişikliğin olması, işletmenin menfaatine olması ve değişikliğin özel prosedürü içerinde içerisinde yapılmış olması gerekir. İşveren işçilerin sözleşmelerinde esaslı bir değişikliğe gitmeyi düşündüğünde değişiklikleri taahhütlü mektupla her işçiye ayrı ayrı gönderir ve işçiye değişikliğin reddi için bir aylık süre verilir. Bu süre içinde işçi reddetmezse, kabul etmiş sayılır (art. L.321-1-2). Bkz. Taquet, 74; Mazeaud, 403; Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 35.

[30] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 539; Verdier, Coeuret, Souriac, 507; Taquet, 72-73; Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 34; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 20; Yine hastalanan bir işçinin yerine yeni bir işçi alındığında, hastalanan işçinin işe dönmek istediğinde, iş sözleşmesinin feshi ekonomik nedene dayanmaz. Zira işçinin işi ortadan kalkmamıştır. Bkz. Soc.22 Mart 1978, D. Soc. 1978, 296, Pélissier, Supiot, Jeammaud, 539 dn.1'den. Yine, tek bir işin ortadan kalkmasının ardından iki işçinin işine sonverilmesi halinde, yapılan fesih gerçek ve ciddi bir nedene dayanmaz. Bkz. Soc.23 Eylül 1992, D.Soc.1992, s.924; Pélissier/Supiot/Jeammaud, s.539, dn.1'den.

Eğer işin ortadan kalkması zorunluysa, işin değişmesi veya iş sözleşmesinin esaslı değişikliği iş sözleşmesinin feshi için ekonomik neden oluşturur. Ayrıca, işyeri veya işletmede toplam iş sayısında, büyük bir azalmanın olması zorunlu değildir[31]. İşyerinde gerçekleştirilen reorganizasyon, çoğu kez ortadan kalkan işin yerini yeni iş veya işlerin alması sonucunu doğurur. İşyerinde bu yeniden yapılandırma gerçekleştirildikten sonra toplam işçi sayısında bir azalma olmasa bile, bu durum ekonomik nedenlerle fesih sonucunu doğurur. Nitekim, Fransa'da yargı kararları bu konuda istikrar kazanmıştır[32].

Son olarak fesih nedeninin ekonomik neden olarak kabul edilmesi için, bu nedenin konjonktürel veya yapısal düzeyde olması zorunludur. Diğer bir anlatımla, iş sözleşmesinde esaslı değişikliğin, işin ortadan kalkmasının veya değişmesinin, ekonomik güçlükler (konjonktürel) veya teknolojik değişikliklerden (daha belirgin olarak yapısal neden) ileri gelmesi gerekir. İşverenin işletmesini daha rekabet edebilir kılmak için, teknolojik yenilik veya ekonomik zorluk olmaksızın, bir işi ortadan kaldırdığında veya değiştirdiğinde, bu nedenle yapılacak fesihler de ekonomik nedenlerle fesih olacaktır. Bunun yanında bölgesel bir su baskını, sağlık durumu veya yaşlılığı nedeniyle işyerini kapatan işverenin yaptığı fesihler de ekonomik nedenlerle yapılmış fesihtir[33]. Daha genel olarak Fransız Yüksek Mahkemesi, işletmenin faaliyetinin sona ermesi, işverenin hatasından veya hafif yönetiminden ileri gelmiyorsa, fesihlerin ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi olduğu yönünde karar vermiştir[34]. Bununla beraber, işçi, çalışma süresinin azaltılması anlaşmasının uygulanmasına yönelik sözleşme değişikliğini reddettiğinde, ücretlinin kişiliğine bağlı olmayan bir nedenle sözleşmenin değiştirilmesi sözkonusu olmasına rağmen, bu durum ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi tanımı dışında tutulmuştur[35].

Fransız hukukunda tüm fesihlerde olduğu gibi ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshini de "gerçek" ve "ciddi" bir nedene dayanması zorunludur (Fr. İş

---

[31] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 539; Ray, 257; Taquet, 73; Antonmattri, 94.

[32] Bu konuda yargı kararları için bak, Pélissier, Supiot, Jeammaud, 540, dn.1.

[33] Simonneau, 17

[34] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 540; Antonmattri, Le Motif Economique, 95; Ray, 258.

[35] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 540.

K. Art.L.122-14-13)[36]. Fransız Yargıtay'ı, bazen "gerçek" ve "ciddi" neden kavramına dayanmadan yasada yeralan "ekonomik neden" veya "ekonomik nedenle fesih" kavramlarını kullanmaktadır. Ancak, yeni kararlarında "gerçek ve ciddi ekonomik neden" kavramını kullandığı görülmektedir. Şu halde işveren ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshettiğinde, ileri sürdüğü ekonomik nedenin "gerçek ve ciddi" olması gerekmektedir[37].

İşveren tarafından ileri sürülen nedenin "ekonomik neden" olarak kabul edilebilmesi için üç unsusun varlığı zorunludur. Bunlardan ilki ekonomik nedenin "ekonomik güçlük", "teknolojik değişiklik"[38] ve "rekabet gücünün korunmasına yönelik reorganizasyon gerekleri" nden kaynaklanıyor olmasıdır. Fransız Yüksek Mahkemesi maddede yeralan özellikle (notamment), ibaresinden hareketle bunların Yasada tahdidi değil, tadadi olarak belirtildiğini, bunlar dışındaki nedenlerin de (örneğin, faaliyetin sona ermesi) "ekonomik neden" olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir[39]. işveren tarafından alınan önlemlerin veya kararın ekonomik neden

---

[36] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, **Liaisons Sociales**, Septembre 2002, 29.

[37] François Duquesne, "Limites du Contrôle Juridictionnel Sur Le Motif Économique Réel et Sérieux de Licenciement", **JCP**, N°10, 8 Mars 2001, 428; Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 29.

[38] Teknolojik değişikliğin ekonomik neden olarak kabul edilebilmesi için, değişiklik nedeniyle işçinin gördüğü işin ortadan kalkması, işçinin verilen eğitim sonucu yeni duruma uyum sağlayamaması, işçilerin değişikliği kabul etmemesi gerekir. Grup bünyesinde işletmenin birleştirilmesi veya işin alt işverene verilmesi bu kapsamda değerlendirilir. Frédéric-Jérôme Pansier, "Le Licenciement Économique Pour Cause de Mutations Technologiques", **CSB**, n°115, Decembre 1999, 352-353; İşveren işyerinde teknolojik bir değişikliğe gittiğinde, mutlaka işçilerin bu yeni teknoloji uyumlarının sağlanması için gerekli eğitimleri vermelidir. Bunu yapmadığı taktirde ekonomik nedene dayanarak fesih yoluna gidemez. Bkz. Mazeaud, 410

[39] Verdier, Coeuret, Souriac, 509; P.-Y. Verkindt, "L'Ordre des Licenciement Après La Loi de Modernisation Sociale", **Gazette du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1336; Mazeaud, 406; Maryline Simonneau, "Le Licenciement Économique", **Liasions Sociales**, 31 Mars 1993, N° 11412, 17; Sandrine Jean, "La Synthèse des Arrêts de la Cour de Cassation en Droit du Travail", **Jurisprudence Sociale 2000/2001**, Édition Liasions, Paris 2001, 123; Claudine Lebrun, Lamy-Lexel, "La Fermeture d'Établissement est-elle un Motif de Licenciement Économique ?", **Option Finance**, N°711, 12 Novembre 2002, 38; Françoise Champeaux, " Cause Économique Cessation d'Activité de l'Entreprise", **Semaine Sociale Lamy**, n°1013, 29 Janvier 2001, 12; Örneğin Fransız Yüksek Mahkemesi, Fabrikanın makinelerinde yapılması gereken yenilenmenin çok pahalı olması nedeniyle kapatılması halinde yapılan fesihler ekonomik nedenle yapılmış kabul etmektedir. Bkz. Cass. Soc. 4 juillet 1990, Casella/Blanchet, Bull. V., n°349, p.209, Simonneau, 17; Yüksek mahkeme bir kararında, işyerinin su baskını nedeniyle kapanmasını mücbir sebep içerisinde değerlendirmemiş ve ekonomik neden olarak kabul etmiştir. Bkz. Cass. Soc. 15 Févr. 1995 n°91-43.905; Ancak işverenin emekli olması nedeniyle işyerini kapatması ekonomik neden olarak kabul edilmemiştir. Bkz. Cass. Soc. 10 Octobre 1989 n°86-44.247; Daha sonra işverenin emekli olması

olarak kabul edilebilmesi için gerekli diğer unsur, "ekonomik güçlük", "teknolojik değişiklik" ve "rekabet gücünün korunmasına yönelik reorganizasyon gerekleri" ne bağlı olarak "işin ortadan kalkması", "işin değişim ve nitelik değişikliğine uğraması", "iş sözleşmesinde esaslı değişikliğin işçi tarafından reddedilmesi" sonucunda feshin yapılmış olmasıdır[40]. Son olarak yapılan feshin, işveren tarafından işçinin başka bir işe yerleştirilmesi veya işine sonverilen işçinin yeni işe uyumu ve eğitimi için tüm çabanın gösterilmiş olmasına rağmen kaçınılmaz (ultima ratio) olması gerekir[41].

Ekonomik güçlük kavramı, Fransız yasakoyucusu ve yargısı tarafından tanımlanmamıştır. Fransız Yargıtay'ı işveren tarafından ileri sürülen "ekonomik güçlüğün" "gerçek" ve "ciddi" olması gerektiğini belirtmiş, verdiği bazı kararlarda "gerçek" ve "ciddi" "ekonomik güçlük" kavramına açıklık getirmiştir. Buna göre, ekonomik güçlükten sözedebilmek için, işletmenin varlığını tehlikeye sokan ciddi bir güçlüğün varlığı zorunludur[42]. İş hacminde ve faaliyetlerinde düşüş[43], ortaklığın ödeme güçlüğü içine girerek ödemelerini durdurması[44], yapılan yapısal değişikliklere rağmen işletmede üretimin düşmesi[45], ortaklığın finansal yapısının bozulması[46] gibi durumlar ekonomik güçlük olarak kabul edilmiştir. Ancak, işletmenin finansal durumunun bu kapsamda değerlendirilebilmesi için, içinde bulunulan güçlüğün iş sözleşmesinin değiştirilmesi, işin ortadan kalkması veya değiştirilmesini haklı gösterecek ölçüde önemli ve kaçınılmaz olması gereklidir[47]. Buna karşılık, işletmede ortaya çıkan geçici güçlükler, satışlarda önemsiz azalmalar, aynı süre içinde kârda bir

---

nedeniyle faaliyetine sonvermesi, işverenin bu durumda genellikle işyerini başka birisine satması veya başkasına devretmesi sonucunu doğurduğundan ekonomik neden olarak kabul edilmekte, ancak ekonomik neden için öngörülen prosedüre uyma yükümlülüğü olmadığı kabul edilmektedir (Art L122-12 al.1). Bkz. Champeaux, 12-13

[40] Gatumel, 163; Pansier, 352.

[41] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 29-30; Antonmattei, Chevillard, Coursier, Gatumel, 189; Mazeaud, 410-411. Bu ilke 17 Ocak 2002'de (Loi n° 2002- 73, Sosyal Modernizasyon Yasası) L.321-1'e alınarak yasal bir zorunluluk haline getirildi.

[42] Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 16; Cass.soc., 12 Décembre 1991, Bull.civ.V n°581.

[43] Cass.soc., 7 Décembre 1993, n°92-41.817, Bull.civ.V n°306.

[44] Cass.soc., 20 Novembre 1991, n°89-45.576, Bull.civ.V n°511.

[45] Cass.soc., 3 Mai 2001, n°99-41. 558.

[46] Cass.soc., 9 Juillet 1997, n°95-43.772, Bull.civ.V n°261.

[47] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 31; Taquet, 76; Antonmattri, 95.

azalma ortaya çıksa bile bir yıllık iş hacminde ortaya çıkan azalma gibi geçici ekonomik güçlükler "gerçek" ve "ciddi" olarak kabul edilmeyecektir[48]. Yine işletmenin kârını arttırmak veya tasarrufa gitme isteği "ekonomik güçlük" olarak değerlendirilemez. Ekonomik güçlüğün işverenin kötü yönetimi veya hileli davranışları sonucu ortaya çıkması zorunlu değildir[49]. Ancak, ekonomik güçlük işverenin kastı veya hileli davranışıyla ortaya çıkmışsa, bu durum fesih için gerçek ve ciddi bir neden oluşturmaz[50].

İş sözleşmesinin ekonomik güçlük nedeniyle feshedilebilmesi için, fesih nedeninin sözleşmenin sona erdirildiği tarihte varolması zorunludur. Sözleşme feshedildikten sonra ortaya çıkan ekonomik güçlük, yapılan feshe gerekçe olamaz. Yine uzunca bir süredir içinde bulunulan mali güçlükler, ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshi için kullanılamaz[51]. İşçinin işe alındığında varolduğu işveren tarafından bilinen ekonomik güçlükler iş sözleşmesinin feshi için ekonomik neden olarak kabul edilemez. Bu durum ancak işverenin basiretsizliği veya kötü yönetimi olarak değerlendirilebilir. Yine, daha sonra doğruluğu ortaya çıkmış olsa bile işletmenin ekonomik güçlüğe düşeceği tahminine dayanarak iş sözleşmesi feshedilemez. Ancak, ekonomik durumun bozulacağına ilişkin ciddi emareler varsa, işletmenin rekabet gücünün korunması amacıyla kaçınılmaz olarak işletmenin reorganizasyona gitme kararı, gerçek ve ciddi ekonomik güçlük olarak kabul edilir. Bu durumda yargıç, fesihten sonra ortaya çıkan olayları, reorganizasyonun işletmenin rekabet gücünün korunması için gerekli olup olmadığını kontrol bakımından dikkate alabilir[52].

---

[48] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 31; Taquet, 76.

[49] Bu kapsamda işçinin ücretinin çok yüksek olması işletmenin mali yapısı karşılayacak durumdaysa ekonomik güçlük olarak değerlendirilemez. Bkz. Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 31.

[50] Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, **Licenciements Économiques**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2002, 16.

[51] Olivier Bonijoly, "Le Motif Economique de Licenciement", **Les Motif de Licenciement**, Deuxième Journée Prud'homale de Montpeulleur, Collection Dirigée Par Bernard Teyssie, Litec, Montpellier 1995, 98; André Philbert, "Les Licenciement Pour Motif Economique: Deux Annees de Jurisprudence de la Cour de Cassation", **CSBP**, n°43, Octobre 1992, 244; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 17.

[52] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 31.

İşletme birden çok işyerinden oluşuyorsa, ekonomik güçlüğün varolup olmadığı işyeri seviyesinde değil, işletme seviyesinde değerlendirilmelidir. Örneğin, işletme seviyesinde ekonomik veya mali güçlükler sözkonusu değilse, işletmeye dahil mağazaların birinde ortaya çıkan ekonomik güçlük, iş sözleşmesi feshi için ekonomik neden olarak kabul edilemez. İşletme bir gruba dahilse, ekonomik güçlüğün varlığı, grup çerçevesinde değerlendirilmelidir[53]. İşletme uluslararası bir gruba dahilse, ekonomik güçlüğün varlığı, grubun yabancı ülkede aynı sektörde faaliyette bulunan işletmelerin ekonomik durumuna göre saptanır[54].

İşletmede yeni teknolojilerin uygulanması da fesih için ekonomik dolayısıyla geçerli nedendir. Teknolojik değişikliklerin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak kabul edilebilmesi için bu değişikliğin, işin ortadan kalkması veya değişmesine veya iş sözleşmesinde esaslı değişikliğe yolaçması ve işçinin yeni teknolojiye uyumu için gerekli eğitimin verilmiş olmasına rağmen bu değişikliğe uyum sağlayamaması gerekir[55].

Rekabet gücünün korunmasına yönelik reorganizasyon gerekleri de daha önce Fransız Yargıtay'ı tarafından da kabul edilen ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshinin temel nedenlerinin üçüncüsüdür. Önceleri "işletme yararı" (l'intéret de l'entreprise) ölçütüne dayanan "reorganizasyon" un ekonomik neden teşkil edeceği kabul edilmekteydi[56]. 1995'ten sonra "işletme yararı" ölçütünün yerini "rekabet gücünün korunması" (sauvegarde de la compétitivité) ölçütü aldı. Artık "ekonomik güçlük" veya "teknolojik değişiklik" sözkonusu olmasa da rekabet gücünün korunması veya işletmenin dahil olduğu grubun faaliyette bulunduğu sektörde varlığını devam ettirmek için fesih gerçekleştirilmişse, "reorganizasyon" bir

---

[53] Evelyn Bledniak, **Le Délégué du Personnel**, 10. Édition, Dalloz, Paris 1997, 128; Jean-Michel Lattes, "Pouvoir et Juge", **Le Pouvoir du Chef d'Entreprise**, Sous La Direction de Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2002, 88; Taquet, 76; Melin, Meyer, 658; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 17; Mine, Rose, Struillou, 433.

[54] Gatumel, 163; Mazeaud, 409; Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 32; Taquet, 76.

[55] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 32; Mazeaud, 410; Simonneau, 17; İşveren işyerinde önemli ve ivedi teknolojik değişikliğe gittiğinde, bir adaptasyon planı hazırlamak zorundadır. Bu planın işletme komitesine bildirilmesi ve görüşme edilmesi gerekir (C. trav. Art. L. 432-23 al 2). Bkz. Taquet, 77.

[56] Bledniak, 128; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 17.

"ekonomik neden" teşkil eder[57]. Diğer bir anlatımla, reorganizasyonun ekonomik neden teşkil edebilmesi için, rekabet gücünü korumaya yönelik olması gerekir. Basit bir reorganizasyon yeterli değildir[58].

Fransız Yargıtay'ı basit ekonomik sıkıntıyla, gerçek rekabet gücünün korunması arasında bir ayrım yapılması gerektiğini, işletmenin kârlılığının arttırılması amacıyla yapılan fesihlerin ekonomik nedene dayanmadığını belirtmektedir. Yine ortaklığın, bir gruba dahil olması sonucu aynı görevi yapan bazı idari kadroların ortaya çıkması halinde, ortaklık, rekabet gücünün korunmasına yönelik reorganizasyon gerekliliğini ispat edemedikçe, ekonomik nedenle fesih yoluna gidemez. Bu ölçüt dar yorumlanmalıdır. İşletmenin geleceğine yönelik tehdidin somut olarak ispat edilmesi gerekir. Örneğin, pazar payının azalmasını önlenmesi, üretim maliyetinin düşürülmesi, işçilik maliyetlerinin azaltılması amacıyla fesih yoluna gidilebilir[59].

Yasanın sınırlayıcı olmayan tanımından hareketle Yüksek Mahkeme yorum yoluyla ekonomik neden kavramını genişletmiştir. Bunlara örnek olarak, işverenin hatasında veya kötü yönetiminden kaynaklanmayan işletmenin faaliyetine sonverilmesi[60], işverenin ölümü, sağlık durumu, işverenin çalışma hayatını terketmesi (emeklilik) nedeniyle işyerinin kapatılması[61], ortaklığın feshedilmesi[62], halinde yapılan fesihler ekonomik nedenle iş sözleşmesinin feshidir. İşverenin kişiliğine bağlı olması kaydıyla, (işverenin emekliliği, hastalığı, ölümü veya artık

---

[57] Fransız Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu SAT Kararında, işletmenin rekabet gücünün korunması için gerçekleştirilen reorganizasyonun bir ekonomik neden teşkil edeceği kabul edilmiştir. Genel kurul kararına göre, yargıçlar işverenin işletmenin rekabet gücünü korumak için verdiği kararlarda onun yerine geçerek yerindelik denetimi yapamazlar. İşveren bu konuda karar vermekte serbesttir. Mahkeme sadece işverenin aldığı kararın ekonomik bir neden teşkil edip etmeyeceğini denetler. Bkz. Cass. Ass.plén. 8 Décembre 2000, SAT, Droit Soc. 2001, p.126; Kararın metni ve incelemesi için bkz. Gérard Lyon-Caen, "Licenciement Économique. A Propos de l'Arrêt SAT", **Semain Sociale Lamy**, 8 Janvier 2001, n°1010, 6 vd; Pierre Desfarges, "Réorganisation de L'Entreprise et Pouvoir du Juge", **Action Juridique**, n°149, Juillet 2001, 24; Philippe Waquet, "Quelques Réflexions Sur l'Arrêt Sat en Particulier et Sur Le Licenciement Économique en Général", **RJS**, 7/01, 567 vd.

[58] Philippe de Caigny, "L'Employeur Seul Juge Du Choix Économique", **Droit Social**, N°2, Février 2001, 128; Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 32; Mazeaud, 406-407; Cass.soc., 5 Avril 1995, Bull.civ.V n°123, Taquet, 77.

[59] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 33; Lattes, 88.

[60] Cass.soc., 16 Janvier 2001, n°98-44.647, Bull.civ.V n°10.

[61] Cass.soc., 10 Octobre 1989, n°86-44.247, RJS 11/89, n°835.

[62] Cass.soc., 1 Mars 2000, n°98-40.340, Bull.civ.V n°81.

açıkça iş yükünün altından kalkamayacak durumda olması gibi) işyerinin faaliyetinin sona erdirilmesi gerekçesi ne olursa olsun bu durum ekonomik neden olarak kabul edilmelidir[63].

Uygulamada ekonomik nedenler ile kişisel nedenler, sık sık birbirine karışmaktadır. Öyle olaylar ortaya çıkabilir ki, birden çok fesih sebebi ileri sürülebilir. Bu sebepler birbirinden bağımsız olabileceği gibi, birbirinin karşıtı veya birbirine sıkı sıkıya bağlı olabilir. Eğer işveren tarafından ileri sürülebilecek sebepler, tamamen birbirinden bağımsız ve aralarında hiçbir bağ yaksa, onlardan en uygun ve basit olan fesih sebebini seçmek normal olarak işverene aittir. Böyle bir durumda işveren tarafından ileri sürülen sebep, tamamen ihtiyari olarak kişisel bir sebepse, bu feshin sebebinin prud'hom ve muhtemelen mahkeme, gerçek ve ciddi bir sebebe dayanıp dayanmadığı denetlenecektir. Eğer yargıç feshin gerçek sebebinin örneğin, işçinin işe geç gelmesinin tekrarı olduğuna, işçinin iddia ettiği gibi ekonomik nedenlere dayanmadığına karar verirse, işveren ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için öngörülen prosedürün takibine mahkum olmayacaktır. Aksine, işveren tarafından ileri sürülen kişisel sebep, feshin gerçek sebebi değilse ve feshin gerçek sebebi işletmenin ekonomik durumuysa, yargıç işvereni, ilk olarak gerçek ve ciddi bir neden olmadan yapılan fesih için, diğer yandan, idarenin bilgilendirilmesi prosedürüne uyulmadığı için mahkum edecektir. Fesih sebebinin seçilmesinin mümkün olduğu durumlarda işveren yaptığı seçimle bağlıdır. Eğer ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi yolunu seçmişse, artık kişisel nedenlerle iş sözleşmesinin feshi kurallarını uygulayamayacaktır. İşveren fesih nedeni olarak kişisel bir neden ileri sürmüşse, mahkeme önünde feshin ekonomik karakterini ispat etmek zorunda değildir[64].

---

[63] Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 33.

[64] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 541-542. Fransız uygulamasında, gerçekte ekonomik neden sözkonusu olmasına rağmen işverenin ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için öngörülen prosedürden kaçmak için, kişisel nedenlerle fesih için öngörülen prosedürü uyguladığı görülmektedir. Prud'hommes veya yargıç, İşçinin, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi prosedürünün uygulanmaması nedeniyle uğradığı zarının tazminini talebinde bulunmayı unuttuğunda, gerçek ve ciddi bir sebebin olup olmadığını araştırmakta, eğer böyle bir sebep varsa işvereni bu zararın ödenmesine mahkum etmemektedir. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 542,dn.1.

İstisnaen birçok fesih sebebinin varlığında ve bunların birbirinden tamamen bağımsız olduğunda işveren, fesih nedeninin seçiminde serbest değildir. Bu hale örnek olarak, ileri sürülebilecek fesih sebeplerinden birinin uygulanması, işçi için özel bir güvence öngörmesi durumu verilebilir. Yüksek Mahkemeye göre işveren, fesih sebebini seçerken, diğer fesih nedeni için öngörülen güvencelerden çalışanı yoksun bırakamaz[65].

Fesih sebepleri, birbirine sıkı sıkıya bağlı olabilir. Bu durumda, karma fesihten sözedilebilir. Örneğin, işyerinde yapılan işte esaslı bir değişikliğe neden olan bir makine satın alındığında, işçinin uyumunun mümkün olmadığı bir iş değişikliği sözkonusu olabilir. Daha açık bir örnek vermek gerekirse, işyerinde otomasyona gidilerek işler bilgisayar yardımıyla yapıldığında, işyerinde verilen eğitim sonunda, işçinin bilgisayar kullanımında yetersiz olduğu ortaya çıkabilir. Bu durumda fesih, işletmenin yeniden yapılanmasına bağlı olarak işin ortadan kalkması nedeniyle ekonomik bir sebeple mi yoksa, işçinin yetersizliğinden doğan kişisel bir nedenle mi yapılacaktır ?

Burada mantıksal olarak feshin, birinci nedene yani ekonomik nedene dayanarak yapılması zorunludur. Eğer iş, işyerindeki yeniden yapılanmanın sonucunda dönüşüme uğramışsa, uyumda yetersiz olan işçinin sözleşmesinin feshi, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilmelidir. Zira işçinin yetersizliği işin dönüşümünün bir sonucudur. İkinci neden yani işçinin yetersizliği olayda sadece ikincil bir rol oynamaktadır[66].

Ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshini, bireysel veya toplu nitelikte olmalarına göre ikiye ayırmak mümkündür. Bireysel veya toplu nitelikte olmalarına göre ekonomik nedenlerle fesihler farklı kurallara tabidir. Bu nedenle, feshin bireysel ya da toplu nitelikte olduğunun belirlenmesi zorunludur. Bu belirleme o kadar önemlidir ki, bir işçinin işine sonverilmesi her zaman bireysel işe sonverme olmadığı

---

[65] İş kazasının hemen ardından işyeri hekimi tarafından işini yapmaya elverişsiz olduğu belirtilen bir işçiye L. 122-32-5 maddede düzenlenen haklardan yararlanma imkanı vermektedir. İşveren işçinin bu haklarından mahrum bırakmak amacıyla, hemen ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin fesh edemez. Bkz. Soc.14 Mart 2000, RJS, 5/2000, no.526, Pélissier Supiot, Jeammaud, 542,dn.2.

[66] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 542; "gerçekleştirilen değişikliğin kabulünden sonra, yeni işe yetersizliği nedeniyle işçinin işine sonverilmesi halinde yapılan fesih ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshidir". Bkz. Soc.24 Temmuz 1970, Bull.civ. V,n^0 433, 352.

gibi, birden çok işçinin işine sonverilmesi de, zorunlu olarak toplu işe sonverme değildir[67].

Birçok durumda bir tek işçinin işine sonverilmesi bireysel işe sonverme olarak nitelendirilecektir. Ancak, görünüşte bireysel nitelikte olan bir işe sonverme, toplu işe sonvermeyle ilgili kurallara tabi olabilir. Bir işçinin işine sonverildikten hemen sonra, aynı ekonomik nedenlerle aynı işletmede diğer çalışanların da işine sonverildiğinde, işine sonverilen birinci işçinin işine sonverilmesi toplu işe sonverme kapsamında değerlendirilecektir. Fransız hukukunda bu duruma, "işe sonverme periyodu" adı verilmektedir (L.321-2) ve toplu fesihlerle ilgili kuralların uygulanacağı belirtilmiştir[68].

Yine, aynı zaman dilimimde aynı işletmede birden çok işçinin işine sonverilmesi, kural olarak toplu işe sonverme olarak değerlendirilecektir. Bunun için bütün işe sonvermelerin, aynı fesih sebebine dayanması ve bu nedenin ekonomik neden olması gerekir. Aksi halde bu fesihler, bireysel fesihlerin birlikteliği olarak değerlendirilecektir. Bu durum birden çok işçinin işine grev sırasında ağır bir hata işlemeleri nedeniyle sonverilmesi durumunda sözkonusu olabilir. Bu nedenle, yapılan fesihleri toplu işe sonverme olarak değerlendirmek mümkün değildir[69].

Bunun yanında, aynı işletmenin bir fabrikasında örneğin 100 işçinin işine aynı anda kişisel nedenlerle sonverilmesi durumunda, burada artık basit bir rastlantı olduğunu söylemek mümkün değildir kanısındayım[70]. Böyle bir durumda fesihlerin kural olarak ekonomik nedenle yapıldığını kabul etmek gerekecektir. Ancak, İşçilerin

---

[67] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 543; Fransız hukukunda kollektif işe sonverme kendi içinde de küçük ve büyük işe sonverme olarak ikiye ayrılmakta ve her ikisi için ayrı fesih prosedürleri öngörülmektedir. Bkz. Ray, 258.

[68] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 543.

[69] Pélissier, Supiot, Jeammaud, 543.

[70] Aksi yönde bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 543; Fransız Yüksek Mahkemesi de tartışılabilir nitelikteki bir kararında, Ücret indiriminin reddinin ardından birçok işçinin işine sonverilmesini kişisel sebeplerle iş sözleşmesinin feshi olarak kabul edilmiştir. Bkz. Soc. 9.Ekim 1991, CSBP. Şubat,1992, p.41, A.9, Pélissier, Supiot, Jeammaud, 543. Ancak yazar kararı bizimde katıldığımız gibi, bütün fesihlerin aynı ekonomik nedene dayanmaları nedeniyle eleştirmiştir.Bu neden de işçilerin ücret indirimini reddetmeleridir. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 544,dn.1. Daha sonra Fransa'da çıkan 29 Temmuz 1992 tarihli Yasayla, işverenin, işçilerin iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliği reddetmeleri nedeniyle birden çok işçinin işine sonverdiğinde, bu durumun ekonomik nedenlere kollektif işe sonverme olduğu kabul edilmiştir. Bkz. art. L.321-1-3.

büyük çoğunluğunun işine ekonomik nedenlerle sonverilirken, bir veya bir kaç işçinin işine de kişisel nedenlerle sonverilmesi mümkündür. Bu durumda, işine kişisel nedenlerle sonverilen işçilere de toplu işe sonvermeye ilişkin kuralların uygulanacağını söylemek mümkün değildir.

Tüm fesihlerde olduğu gibi, ekonomik nedenlerle iş sözleşmesinin feshinde de "ciddi" ve "gerçek" bir nedenin varlığı zorunludur. Ancak, tüm ekonomik nedenle fesihlerde işçinin başka bir işe yerleştirilmesi açık bir zorunluluk olarak belirtilmiştir. Fransız hukukunda bu amaçla Sosyal Modernizasyon Yasasıyla (m.108) L. 321-1'e 2. fıkra eklenmiştir. Buna göre, "bir işçinin ekonomik nedenlerle işten çıkartılması, işe uyumu ve eğitimi konusunda yapılması gereken her şey yapıldıktan sonra (bütün çabalar gösterildikten sonra) gerçekleştirilebilir. İşçinin yapmakta olduğu işle aynı kategoride bulunan bir işe aktarılması veya aynı kategoride farklı bir işe, bu mümkün değilse (olmazsa), işçinin açık onayı alındıktan sonra daha alt sınıfta olan bir işte çalıştırılması gerekir. Bu, aynı işyerinde, gerektiğinde işyerinin bağlı bulunduğu grup içinde başka bir işte olabilir. İş değişikliği önerileri yazılı olarak ve açık bir biçimde yapılmalıdır". Şu halde, iş değişikliği işçinin kişisel bir hakkıdır. Bu yapılmadığında fesihlerin, gerçek ve ciddi bir nedene dayanmadığı kabul edilir. İşçinin başka bir işe yerleştirilme imkanının araştırıldığını işveren ispat etmelidir. Bu zorunluluk, işyeri, işletme, grup içerisinde uygulanmak zorundadır. Hatta, o ülkenin yasalarına aykırı olmamak koşuluyla, grubun ülke dışında işyerleri varsa, buralar dahi zorunluluk kapsamına dahildir. İşverenin bu yükümlüğe aykırı davranması yapılan fesihleri geçersiz kılar[71].

İster bireysel olsun ister toplu olsun, bütün ekonomik nedenle işe sonvermelerde işine sonverilecek işçilerin seçiminde sosyal seçim kriterlerine uymak zorunludur (C. Trav. art. L.321-1-1). Seçim kriterleri toplu iş sözleşmeleri veya diğer toplu

---

[71] Jean-Yves Frouin, "Le Reclassement Individuel des Salariés Menacés de Licenciement Économique: Continuité et Changement", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1329, 1331; Roy, 99; Michel Morand, Jeand-Michel Mir, Pascal Lagoutte, "La Mobilité", **Liasons Sociales**, 31 7-45; Decembre 1889, 9; Françoise Champeaux, "l'Obligation de Reclassement de l'Employeur", **Semaine Sociale Lamy**, 5.2.2001, n°1014, 12 vd.; Simonneau, 21; Gatumel, 164; Taquet, 82-83; Mazeaud, 411; Jean-Marc Lavallart, "La Question du Reclassement Externe- À Propos des Arrêts de la Cassation du 6 Mars 2001", **Semaine Sociale Lamy**, 3.4.2001, n°1026, 4 vd.; Melin, Meyer, 655; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 24 vd.; Moulinier, 412-413.

anlaşmalarla belirlenir. Böyle bir belirleme yapılmamışsa, işçinin ailevi durumu, işyeri veya işletmedeki kıdemi, işçinin varsa sakatlık veya yaşlılık gibi özel durumları dikkate alınmalıdır. Ayrıca işveren işçinin yazılı olarak talep etmesi halinde, seçim kriterlerini yazılı olarak bildirmelidir (art. L.122-14-2)[72].

Fransız hukukunda, işyerinin kapanması, iş sözleşmesinin feshi için ekonomik bir neden olarak kabul edilmektedir[73]. Fransız Yüksek Mahkemesinin bu konuda 16 Ocak 2001 tarihli kararında bu husus açıkça belirtilmiştir[74]. Karara konu olan olayda, davacı, bir kafede garson olarak çalışmakta olan bir işçidir. İşçinin çalıştığı kafenin kira kontratı, malik tarafından yenilenmediği için sona ermiş ve bu nedenle kafe kapatılmış ve işçinin işine sonverilmiştir. İşçi, sözleşmesinin gerçek ve ciddi nedene dayanmadığı nedeniyle fesih tazminatı talep etmiştir. İşçi dava dilekçesinde, ekonomik nedenle feshin, işin ortadan kalkması, işin değişmesi veya iş sözleşmesinde esaslı değişiklik veya işletmenin rekabet gücünün korunması amacıyla, işçinin kişiliğine bağlı olmayan, özellikle, ekonomik güçlük, veya teknolojik değişiklik yapılması gerektiği, yargı kararlarıyla işletme menfaatini (rekabet gücünü) korumak için yapılan reorganizasyonun da ekonomik neden içinde kabul edildiği, ancak işverenin ileri sürdüğü, kira kontratının sona ermesi nedeniyle işyerinin kapanmasının ekonomik neden teşkil etmeyeceğini ileri sürmüştür. Yüksek Mahkeme, daha sonraki uygulamalara da ışık tutacak şekilde ve açıkça, L. 321'de ekonomik sebeple iş sözleşmesinin feshi hallerinin sınırlayıcı bir biçimde düzenlenmediğini, işyerinin kapanmasının işverenin hatasından veya kötü yönetiminden kaynaklanmaması halinde, iş sözleşmesinin feshi için ekonomik bir neden teşkil edeceğine karar vermiştir.

---

[72] Martine Meunier-Boffa, **Droit Social, Politique de l'Emploi, Politique Social**, Edition Litec, Paris 2001, 145; Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, 64-64.

[73] Roland Kessous, "Fermeture d'Établissement et Licenciement Pour Motif Économique", **RJS**, 5/96, 311; Champeaux, 12-13;

[74] Cass.soc., 16 Janvier 2001, N° 98-44.647, M.Morvant, 581; Fransız Yüksek Mahkemesi, bu karardan önce, işletmenin rekabet gücünün korunması nedeni üzerinde duruyordu. Bu amaçla, bu amaçla örneğin hammadde fiyatlarının aşırı şekilde artması nedeniyle işyerinin kapatılmasını veya işin alt işverene verilmesini ekonomik neden olarak kabul etmekteydi. İşyerinin kapanması durumunda kapanma nedeni önemli değildir. Mahkeme kapanmanın değil, yapılan feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanıp dayanmadığını kontrol eder. Yine yüksek mahkeme, bakanlıkça işletmenin çalışma izinin iptal edilmesi nedeniyle kapanmasını ekonomik bir neden olarak kabul etmemiştir. Bkz. Patrick Morvan, "Licenciement Pour Motif Économique", **Juris Classeur**, Fasc.31-1, 30 Avril 2002, 12.

Görüldü gibi, Yüksek Mahkeme, işverenin hatasından veya kötü yönetiminden kaynaklanmaması halinde, işyerinin işveren tarafından kapatılmasını açıkça ekonomik neden olarak kabul etmektedir. Bu karardan önce, ekonomik güçlük, işletmenin reorganizasyonu veya teknolojik değişiklik nedeniyle kapanması ekonomik neden olarak kabul edilmekte, bunların dışında bir nedenle işyerinin kapanması ekonomik neden içerisinde kabul edilmemekteydi. Bu kararla birlikte, işyerinin kapanmasının ekonomik neden içerisinde kabul edildiği dördüncü bir hal daha kabul edilmiş oldu. Ancak, bütün işyeri kapanmaları ekonomik neden içerisinde değerlendirilmemektedir. Bunun iki istisnası vardır. Bunlar işyerinin işverenin hatası veya kötü yönetimi nedeniyle kapanması halleridir. Bu hallerde işyerinin kapanması ekonomik neden olarak kabul edilmeyecektir. Bunun sonucu olarak da, yapılan fesihler, gerçek ve ciddi bir nedenle yapılmış olarak değerlendirilmeyecektir[75].

Alman hukukunda iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümler "Feshe Karşı Koruma Yasası" (Kündigungsschutzgesetz: KSchG) nda yeralmaktadır[76]. Yasaya göre iş sözleşmesinin olağan feshi (ordentliche Kündigung), işçinin kişiliğine veya davranışlarına bağlı nedenlerle ya da ekonomik nedenlerle yapılabilir. Sosyal açıdan haksız olan fesihler hukuken geçersizdir[77]. Ekonomik nedenle fesih (işyeri gerekleriyle fesih), işyerinin personel durumunu, personel ihtiyacına uydurmak amacıyla yapılan fesihtir. Diğer bir anlatımla, işyeri gerekleri sonucunda işyerinde personel fazlasının ortaya çıkması sonucunda yapılan fesih, ekonomik nedenle fesihtir. Personel fazlalığının ortaya çıkması için, bizzat işçinin gördüğü işin ortadan kalkması gerekmez. İşçinin görmekte olduğu işin artık daha az işçiyle görülecek olması yeterlidir. Örneğin, işyerinde otomasyona gidilmesi veya yeni bir iş

---

[75] Thierry Lamarche, "La Fermeture de l'Entreprise Peut Constituer un Motif Économique de Licenciement, Sous Réserve qu'une Faute ou une Légèreté Blâmable de l'Employeur", Jrisprudence, **JCP, Le Semaine Juridique Entreprise et Affaires**, 14 Juin 2001, n°24, 1004 vd; Jean, 124; Mazeaud, 409; Champeaux, 12; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 18; İşletmenin kapanmasının ekonomik neden olarak kabul edilebilmesi için kapanmanın sürekli olması gerekir. Geçici kapanma, ekonomik neden olarak kabul edilemez. Bkz. Lebrun, Lexel, 38.

[76] Bu Yasa bütün fesihlerde uygulanmamaktadır. Yasanın uygulanabilmesi için işyerinde çıraklar hariç en az beş işçi çalışması ve işçinin işyerinde en az altı aylık kıdemi olması gerekir. Bkz. Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 362; Kaufmann, Kessler, Köhler, 106.

[77] Honenadel, Profanter, 315; Kessler, Köhler, 107; Peter Hanau, (Çev. Savaş Taşkent), "Alman Feshe Karşı Koruma Hukuku", **Almanya'da ve Türkiye'de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Der. Şemsettin Kıral, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1985, 12.

organizasyonuyla emek tasarrufu sağlanması veya üretim kapasitesinin düşürülmesi nedeniyle işçinin gördüğü işin etkilendiğinin ortaya çıkması yeterlidir[78]. Ekonomik nedenle feshin, sosyal açıdan hukuki ve geçerli olabilmesi için acil işletme gereklerinden kaynaklanması ve işine sonverilecek işçilerin seçiminde sosyal seçim kriterlerine uyulmuş olması gerekir[79]. Acil işletme gereğinin varlığından sözedilebilmesi için, işverenin ortaya çıkan ekonomik nedeni, işçiye daha düşük ücretli başka bir iş vermesi de dahil, başka önlemlerle bertaraf edilemiyor olması gerekir (KSchG § 1/2)[80]. Ekonomik nedenle fesih işletme içi[81] veya dışı nedenlerle[82] yapılabilir. Ekonomik nedenle fesih, işçiye, aynı işletmede veya aynı gruba dahil başka bir işletmede, yaptığı işe uygun bir iş önerilmediğinde[83] veya işletmede işine sonverilecek işçilerin seçim kriterlerine uyulmadığında geçersiz kabul edilir. Başka bir anlatımla işçi gruba dahil bir işyerinde çalışıyorsa, acil işletme gereklerinin varlığı ve sosyal seçim kriterlerine uyulup uyulmadığı grup bünyesinde değerlendirilir[84]. Dava açıldığında, ekonomik nedenin varlığının ve feshin kaçınılmaz (dringent) olduğunu işveren ispat etmek zorundadır. Burada önemli

---

[78] Honenadel, Profanter, 320.

[79] Marie-Elisabeth Banderet, **Le Licenciement en Droit Français, Allemand et Anglais**, Tèse Pour Le Doctorat De L'Université de Paris II, 1987, 271 vd; Honenadel, Profanter, 316; Kaufmann, Kessler, Köhler, 107. Devrim Ulucan, "Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler", **KAMU-İŞ**, C.4, S.2, Haziran 1997, 239 vd

[80] Kaufmann, Kessler, Köhler, 105, 109.

[81] İşveren tarafından işyerinde görülen işin veya üretim metodunun değiştirilmesi, yeniden yapılanma, yeni iş tekniğinin uygulanması, veya işyerinin kapatılması da feshi sosyal açıdan haklı gösteren işletme içi ekonomik fesih nedeni olarak kabul edilir. İşletme içi nedende işverenin işletmesel kararı sözkonusudur. Bkz. Honenadel, Profanter, 323.

[82] işletme dışı neden, işverenin bir kararına dayanmayan, işletme dışında ortaya çıkan olaylardır. Talep ve siparişlerin azalması, hammadde sıkıntısı, ekonomik kriz, enerji sıkıntısı gibi durumlar işletme dışı nedene örnek olarak gösterilebilir. İşletme dışı nedenlerde de fesih kaçınılmaz olmalıdır. Honenadel, Profanter, 323.

[83] İşveren ekonomik nedenle veya başka bir nedenle işine sonvermeyi düşündüğü işçiye mümkünse mutlaka başka bir önermek zorundadır. İşçinin yerleştirileceği yeni işi saptama yetkisi tamamen işverendedir. Alman İş Hukukuna göre, İşveren tazminat ya da sosyal adaptasyon yükümlülüğü olmaksızın işçiyi istediği bir işe yerleştirebilir. Ancak bu yükümlülüğe uyulmazsa, yapılan fesih sosyal açıdan geçersiz kabul edilir. Mahkeme bu yükümlülüğe uyulup uyulmadığını kontrol etmelidir. İşverenin işçiye yapacağı fesih bildiriminde, iş sözleşmesine sonverme niyeti ve yeni bir iş önerisinde bulunmak zorundadır. İşçi bir hafta içerisinde, önerilen yeni işi koşulsuz olarak kabul ettiğini veya iş şartlarında mahkemece haksız kabul edilmeyen değişiklikler yapılması şartıyla kabul edebilir. Son olarak önerilen yeni işi reddedebilir. Bu durumda fesih için öngörülen prosedüre uyulması gerekir. Bkz. Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 369; Kaufmann, Kessler, Köhler , 111-112.

[84] Honenadel, Profanter, 316; Kaufmann, Kessler, Köhler, 110.

olan, işverenin uyguladığı önlemin ekonomik amaçla yapılmış ve işyerinde gerçekten uygulanıyor olmasıdır. İleri sürülen nedenin feshin gerçekleştirildiği anda mevcut olması gerekir[85].

Son olarak gerek işveren, işçiye gerekse işletme komitesine feshi bildirmek ve görüşlerini almak zorunludur[86]. İşçi, fesih nedenlerini, sosyal seçim kriterlerini, kendisinin seçilmesi nedenlerini, ve işine sonverilen işçilerin isimlerini istemek hakkına sahiptir. İşletme komitesi bir hafta içinde görüşlerini bildirmelidir. Komite, işçinin işletme bünyesinde boş başka bir işte istihdamının mümkün olması, işçinin işletme için çok ağır olmaması koşuluyla, eğitime tabi tutması veya sözleşmenin değişen koşullarıyla çalıştırılmaması veya işverenin fesih uygulamasında işine sonverilecek işçilerin seçiminde sosyal kriterlere uymaması halinde feshe itiraz edebilir. İşveren komitenin itirazına rağmen feshi gerçekleştirebilir. Ancak, bu durumda işçiler, mahkemece fesihler geçerli olarak kabul edilene kadar, işletme bünyesinde çalışmaya devam edebilirler[87]. Mahkeme işverenin aldığı ekonomik nedenle fesih kararını yerindelik yönünden denetleyemez. Sadece keyfilik denetimi yapabilir. Diğer bir anlatımla, mahkeme, işverenin almış olduğu işletmesel kararın yerinde olup olmadığını değil, tutarlı biçimde uygulanıp uygulanmadığını, alınan karar sonucunda işçinin çalışma imkanının gerçekten ortadan kalkıp kalkmadığını (feshin kaçınılmaz olup olmadığını) denetlemelidir. Bu işverenin Anayasa tarafından güvence altına alınan girişim özgürlüğünün bir gereğidir[88].

Alman federal mahkemesine göre de, eğer, işyerinin kapanması fiilen gerçekleşmişse, bu durum, işletme gereklerinden kaynaklanan bir fesih nedeni olarak

---

[85] Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 366-367; Hanau, 14; Ekonomik nedenle yapılan fesihler sadece keyfilik denetimine tabidir. Yerindelik denetimi yapılamaz. Ancak Alman mahkeme kararlarında, işletmesel kararların keyfi kabul edildiği duruma rastlanmamıştır.

[86] Yapılacak bildirimin yazılı yapılması gerekir. Ancak bu geçerlilik değil ispat şartıdır. Eğer toplu iş sözleşmesi, işletme anlaşması veya iş sözleşmesinde bildirimin yazılı yapılması geçerlilik koşulu olarak öngörüldüğünde, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmaması feshi geçersiz kılar. (çırak ve deniz işçilerinin fesih bildirimi yazılı yapılmalıdır). İşveren işletme komitesine yapacağı bildirimde, işine sonverilecek işçi ya da işlerin isimlerini, Bkz. Kaufmann, Kessler, Köhler, 97; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 363-364.

[87] Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Allemagne, 366-367.

[88] Honenadel, Profanter, 319; Kaufmann, Kessler, Köhler, 110; Ulrich Preis, "Almanya'da İşçinin Feshe Karşı Korunması", (Çev.Nurşen Caniklioğlu), **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri** 3-4 Nisan 1997, Aklim Yayınevi, İstanbul, 33.

kabul edilmektedir[89]. İşveren feshi gerçekleştirmek için işyerinin kapanmasını beklemek zorunda değildir. Feshe karar verildiği sırada işyerinin kapatılması kaçınılmaz olarak ortaya çıktığında, işverenin ileri sürdüğü nedenin ciddi olduğunun kabulü gerekir. Bekleme süresi içerinde işyerinin kapatılma nedeni ortadan kalkarsa, yinede yapılan fesihler geçerlidir ve işletme gerekleri nedeniyle yapılmış kabul edilir. Zira yapılan feshin hukuka uygunluğu yapıldığı ana göre değerlendirilir. Kapanma kararı alınıp fesihler gerçekleştirildikten sonra ortaya çıkan ekonomik durumdaki değişiklikler yapılan fesihleri etkilemez[90].

Özellikle, işyerinin iflas nedeniyle kapanması durumunda, yapılan fesihler, işletme gerekleri nedeniyle yapılmış kabul edilir ve geçerlidir. İşveren, akdi yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla, faaliyetlerine bir süre ara vermek istiyorsa, bu halde yaptığı fesihler geçerli bir fesih olarak kabul edilemez. İşveren bu durumda kısa çalışma prosedürüne uymak zorundadır ve yapılan fesihler işletme gereklerine dayanmamaktadır[91].

b. İşletme Gerekleri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Kavramı

4857 Sayılı İş Kanunu, fesih sistemimizi temelden değiştirerek, yapılacak fesihlerin geçerli nedene dayanması zorunluluğunu getirmiştir[92]. Yasanın 18. maddesine göre "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin

---

[89] BAG, 28.4.1988, AP No.74, § 613a BGB (et II). Bkz. Waas, 426 dn.49.

[90] Honenadel, Profanter, 319

[91] Honenadel, Profanter, 319

[92] İş Güvencesini geniş ve dar anlamda iş güvencesi olarak ikiye ayırmak mümkündür. Geniş anlamda iş güvencesi, işçinin işini kaybetmesini güçleştiren, veya işini kaybetmesinden dolayısıyla uğradığı zararı, riski hafifletmeye, telafi etmeye yönelik tüm önleri kapsar. Diğer bir ifadeyle, işten çıkarmadan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesine yönelik önlemler ifade etmektedir. Dar anlamda iş güvencesiyse, işverenin fesih hakkını kullanırken geçerli bir nedene dayanması, bir uyuşmazlık halinde bunun işveren tarafından ispat edilme yükümlülüğünü, bunun sonucu olarak ta ya işçinin işe iadesi veyahut mahkeme tarafından uygun görülecek bir tazminatın ödenmesini kapsayan bir güvenceyi ifade eder. Dolayısıyla, geçerli, bir neden olmadan işçinin iş ilişkisinin sona erdirilememesine iş güvencesi denir. Bkz. Metin Kutal, "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları,Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 16-17; Savaş Taşkent, "Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 68-69.

yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır". Yeni düzenlemeye göre artık, uygulama alanı içerisindeki işyerlerinde, kıdem şartını yerine getiren işçinin iş sözleşmesi, ancak 18.maddede belirtilen nedenlerle sona erdirilebilecektir.

Görüldüğü gibi 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak işverenin yapacağı fesihlerin "geçerli neden" le yapılabileceğini kabul etmiştir. Yasada getirilen "geçerli neden" kavramı, 25. maddede belirtilen ağırlıkta olmayan, ancak, iş sözleşmesinin devamını olanaksız kılan bir neden olarak tanımlanabilir. Diğer bir anlatımla, 25. madde belirtilen nedenler iş sözleşmesinin derhal sona ermesine yolaçabilecek ağırlıkta iken, 18 maddede belirtilen "geçerli neden" ler, aynı ağırlıkta olmamakla birlikte, sözleşmenin devamını olanaksız kılmaktadır[93]. Feshin geçerli nedene dayandığının ispat yükü işverene aittir. Eğer işçi, feshin başka bir nedene dayandığını iddia ederse, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (İş K. m. 20/II). İşverenlerin ileri sürdüğü nedenlerin "geçerli neden" olup olmadığı yargı organı kararlarıyla somutlaşacaktır[94].

Fesih sistemimizde, işletme gerekleri nedeniyle fesih hakkının doğumu için işçinin o işte çalışma imkanının ortadan kalkması, işyerinde işçinin edimine ihtiyaç kalmaması gerekir. İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapanması halindeyse, ortada artık ne işçinin çalışabileceği bir işyeri, ne de iş kalmaktadır. Ancak, işyerinin kapanması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermez. İşverenin fesih yönünde irade açıklamasında bulunması gerekir[95].

---

[93] Tankut Centel, **İş Güvencesi Kanunu** (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2003, 18; Ömer Ekmekçi, "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, 104; Çelik, İş Güvencesi, 25; Demircioğlu, Centel, 176; Çelik, İş Hukuku, 196; Tunçomağ, Centel, 195; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 136.

[94] Metin Kutal, "İş Güvencesi Yasası (No:4773) Türk İş Mevzuatına Girerken Bazı Yorum ve Düşünceler", **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, 24; Demircioğlu,Centel, 176; Tunçomağ, Centel, 195.

[95] "Davalı bankanın Kırıkkale Şubesinin 31.7.1993 tarihinde kapanmasından sonra, davacının Ankara Mitatpaşa Şubesi'ne atanması yazısının tebliğ edildiği 31.8.1993 günü- davacı iş şartlarında değişiklik oluşu nedeniyle iş akdini feshettiğini bildirmiştir. Olayların bu gelişme seyrinden iş akdinin, kapanma ile değil, davacı işçinin açık irade beyanı ile feshedildiğinin kabulü gerekir.

aa. İşyeri İçi- İşyeri Dışı Nedenler

İşyerinin kapanması bakımından önemli olan işyerinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Bu fesih nedeni İş K.m.18'de "işletmenin, işyerinin gerekleri" ve "işin gerekleri" olarak belirtilmiştir. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler, işyeri içinden ve dışından kaynaklanan sebepler olarak ikili bir ayrıma gidilerek değerlendirilebilir.

(1). İşyeri İçi Nedenler

İşyeri içi nedenler, işverenin işletmesel kararına dayanan, işyerindeki her türlü yapısal ve teknolojik değişim sonucunda işgücü fazlasının ortaya çıkmasıdır. İşyeri içi sebeplere örnek olarak, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, organizasyon değişikliğine gidilmesi, üretim değişikliği veya sınırlanması, bazı iş türlerinin kaldırılması veya işyerinin kapatılması gibi sebepler gösterilebilir[96]. Şu halde, işyerinin daraltılması, bazı bölüm ya da tezgahların kapatılması veya kaldırılması, sonucu artık işçilere ihtiyaç kalmamışsa, işyerinde yeni bir teknolojiye geçilmiş olması ve yeni teknolojinin daha az işçi çalıştırmayı gerektiriyor olması veya işyerinde bazı iş türlerine ihtiyaç kalmamışsa bazı iş türleri ortadan kaldırılmışsa, veya belirli bir işçiye ihtiyaç kalmaması nedeniyle yapılan fesihler,

---

Böyle olunca, davacı ihbar tazminatına hak kazanamaz". Bkz. Y9HD., 10.10.1995, E.1995/20830, K.1995/30821; Yargıtay Kararları CD'si; Aynı nitelikte bkz. "O halde davacının işyerini terkettiğini davalının ispat etmesi gerekir. Davacının dinlettiği tanıklar, davalının Avrupa'ya gideceği bahanesiyle işyerini kapattığına şahadet etmişlerdir. Bu durumda davalının ihbar yapmadan iş sözleşmesini bozduğu anlaşılmakta bulunmasına göre, ihbar tazminatına da hükmedilmesi gerekirken, ilamda yazılı gerekçe ile bu isteğin reddine karar verilmesi usule ve yasaya aykırıdır", Y9HD., 28.6.1966, E.1966/6651, K.1966/6614, Yargıtay Kararları CD'si.; "Davalının iktisadi kriz nedeniyle işyerini kapattığı ve kanuni haklarını vereceğini bildirerek davacının iş akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda feshin kötüniyete dayandığından sözedilemez". Bkz. Y9HD., 17.21981, E.355, K.1906, Çenberci, 360. Fransız Hukukunda da, işyerinin kapanması iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmeyip bu yönde işverenin fesih beyanında bulunması gerekmektedir. Fernand Derrida, Pierre Godé, Jean-Pierre Sortais, **Redressement et Liquidation Judiciaire Des Entreprises**, 3. Édition, Dalloz, Paris 1991, 355.

[96] Honenadel, Profanter, 323; Tankut Centel, "Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, 13; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 137; Gülsevil Alpagut, "Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı,** İstanbul Barosu Yayınları,Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, 93; Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 120; Demircioğlu, Centel, 177; Çelik, İş Güvencesi, 26-27; Çelik, İş Hukuku, 197; Tunçomağ, Centel, 196; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 36-37.

işyeri içinden kaynaklanan geçerli nedenlerle yapıldığı kabul edilecektir[97]. İşyerinde bazı alanlarda üretim yapmaktan vazgeçilebilir. Bazı iş türleri dışarıdan başka bir işverene yaptırılıyor olabilir veya taşerona verilebilir. İşyerinde yeni çalışma yöntemleri uygulanmaya sokulabilir. Örneğin işyerinde otomasyona geçilebilir ve belirli bir işçi veya işçilerin çalışmasına artık ihtiyaç kalmayabilir. İşte bu tür nedenler geçerli neden olarak kabul edilecek ve iş sözleşmesi İş K.m.18'e dayanılarak feshedilebilecektir[98].

(2). İşyeri Dışı Nedenler

İşyeri dışı nedenlerse, işverenin bir etki ve isteği olmaksızın ortaya çıkan ve sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi nedenlerdir. İşyeri dışı nedenlerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gerekir. Şu halde, sürüm ve satış imkanlarının azalması, enerji sıkıntısı, sık sık elektrik kesilmesi, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasalarda yaşanan genel durgunluk veyahut talepte veya siparişlerde meydana gelen herhangi bir azama, iç ve dış pazar kaybı, hammadde temininde güçlük çekilmesi nedeniyle yapılan fesihler işyeri dışından kaynaklanan geçerli nedenle yapılmış sayılacaktır[99]. Madde gerekçesinde, işyerinde fesih uygulamasına gidilirken " işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır" denilerek, geçerli nedenle feshe başvurmadan önce feshin önüne geçebilecek diğer yolların denenmesi gerektiği belirtilmiştir[100].

---

[97] Honenadel, Profanter, 323; Centel, İş Güvencesi Kanunu, 25; Centel, Geçerli Neden, 13; Demircioğlu, Centel, 177; Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi, 11; Çelik, İş Hukuku, 197; Tunçomağ, Centel, 196;.

[98] Centel, İş Güvencesi Kanunu, 25; Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi, 11; Çelik, İş Hukuku, 197.

[99] Honenadel, Profanter, 323; Centel, İş Güvencesi Kanunu, 24;Centel, Geçerli Neden, 13; Ekmekçi, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası, 100; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 137; Çelik, İş Güvencesi, 26; Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi, 11; Çelik, İş Hukuku, 197; Tunçomağ, Centel, 196; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 36.

[100] Madde gerekçesinde "on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçileri kapsamına almış ve sözkonusu işçilerin de en az altı aylık kıdemi olması şartını getirmiştir. İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününü yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekilleri ise kapsam dışı bırakılmıştır. Bu düzenleme ile küçük işyerleri ve henüz işyerine yeni giren işçiler bakımından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinde kaynaklanan sebeplerle fesih uygulamasına gidilirken işveren, fazla çalışmaları kaldırmalı, işçinin rızasıyla çalışma süresini kısaltmalı ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma metotlarını uygulamalı, işi zamana yaymalı, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını aramalı, işçiyi yeniden eğiterek sorunu çözme yollarını aramalı ve feshe son çare olarak başvurmalıdır. Bu nedenle feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı değerlendirilirken fesihten kaçınma imkanının olup olmadığı ve işverenin bu yolu deneyip denemediğinin araştırılması gerekir[101].

bb. İşletme Gerekleri Nedeniyle Feshin Şartları

İş veya işyeri gereklerinin fesih için bir geçerli neden sayılabilmesi için, bu gerekler nedeniyle işyerinde, işgücü fazlalığı oluşmalıdır. Böyle bir sebep işyerindeki mevcut işçi sayısının ihtiyaç duyulandan fazla olmasıyla oluşur[102]. İşyerinde işçi sayısında bir fazlalık yoksa, işyeri gerekleri nedeniyle iş sözleşmesi geçerli nedene dayanarak feshedilemeyecektir. Örneğin, işyerinde bir reorganizasyona gidilir, üretim düşürülür ve bunun sonucu olarak da iş gücü fazlalığı ortaya çıkarsa, geçerli nedene dayanarak fesih yoluna gidilebilir. Bunun gibi yine bir holdingin bünyesindeki ortaklığa verilen işçi çıkartma talimatı, geçerli neden olarak kabul edilemez. Ancak, bu talimat doğrultusunda üretime yönelik bir düzenlemeye gidilir,

---

uygun görülmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütünün 158 sayılı Sözleşmesi de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir.Altı aylık kıdemin hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki sürelerin de dikkate alınacağı öngörülmüştür. Maddede ayrıca özellikle fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar da tek tek ve ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Böylece iş yasaları ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlükler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacaklardır. Bu konu yoruma yervermeyecek bir biçimde hükme bağlanmıştır.İş güvencesi düzenlemesi kapsamına girmek için gerekli olan 6 aylık kıdem süresinin nasıl hesaplanacağına da bir açıklık getirilmiş ve bu sürenin hesaplanmasında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek hesaplanacağı kabul edilmiştir. Öte yandan, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespit edilmesinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınacaktır" denilmektedir.

[101] Çelik, İş Hukuku, 197; Çelik, İş Güvencesi, 27; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 137; Taşkent, İş Sözleşmesinin Kurulması, 120; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 34.

[102] "...mahkemece yapılacak iş davacının en son çalıştığı ünite ve bu ünitede fesih tarihi itibariyle çalışan personel sayısı öncelikle tespit edilmeli, tespit edilen personel sayısı ile o ünite için saptanan norm kadro durumu araştırılarak davacının gerçekten ihtiyaç fazlası olup olmadığı belirlenmelidir. Yapılacak bu araştırmadan sonra şayet davacı ihtiyaç fazlası ise fesih için geçerli sebep bulunduğunun kabul edilmeli, aksi halde isteğin kabulüne karar verilmelidir". Bkz. Y9HD., 18.12.2003, E.2003/20076, K.2003/22156, İşv. D. C.42, S.9, Haziran 2004, 20.

işyeri kısmen veya tamamen kapatılır veya reorganizasyona gidilir ve bunların sonucunda iş gücü açığa çıkarsa, geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesi feshedilebilir[103]. İşin veya işyerinin gerekleri nedeniyle yapılan feshin geçerli neden teşkil etmesi için önemli olan, işçi azaltılmasını gerektirecek bir nedenin ortaya çıkmış olmasıdır. Bu durumun yöneticilerin kusurundan kaynaklanmış olup olmaması önemli değildir[104].

İşyerinde İş K. m.18'de öngörülen işletme gerekleriyle fesih nedeninin ortaya çıkması durumunda, fesih kendiliğinden gerçekleşmez. İşverenin işletme gereğine dayanarak fesih yönünde iradi bir açıklama yapması gerekir. İşveren yapacağı fesih bildiriminde fesih nedenini açık ve kesin olarak yazılı şekilde bildirmek zorundadır (İş K. m.19). İşveren yapacağı fesih bildiriminde neden belirtmemişse, mahkeme feshin geçersizliğine karar verecektir (İş K. m.21). İşyeri gerekleri nedeniyle feshin gerçekleştirilebilmesi için, ileri sürülen geçerli nedenin, fesih yapıldığında, en azından ihbar süresinin sonunda mevcut olması gerekir.

Burada ortaya konulması gereken bir konu da, işçi sayısının azaltılması ihtiyacına uygun olarak işverence alınan işletmecilik esaslarıyla ilgili kararların, mahkemece denetlenip denetlenmeyeceğidir. Bu konuda Alman hukukunda bulunan çözümün Türk hukuku açısından da geçerli olduğu kanısındayız. Alman hukukunda, Anayasadaki girişim özgürlüğüne dayanılarak böyle bir kararın yargı denetimi dışında kaldığı sonucuna varılmaktadır. Mahkeme burada, işçi çıkarmak için ileri sürülen sebeplerin varolup olmadığını araştırabilir ve bunların doğru ve makul olduğunun ve keyfiliğe dayanmadığının işveren tarafından kanıtlanmasını isteyebilir[105]. Türk hukuku bakımından da, işyerinde işçi azaltılması gereksimi, işyerinin daraltılması, yeni teknoloji uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması, işyerinde görülen bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenler olmaksızın, salt organizasyon yapısının değiştirilmesi nedeninde dayandığında, bu değişikliğin yargıç tarafından yerindelik denetimine tabi tutulması mümkün değildir.

---

[103] Engin, Toplu İşçi Çıkarma (Genel Değerlendirme), 88-89; Çelik, İş Hukuku, 199; Çelik, İş Güvencesi, 31; Ekmekçi, İşe İade Davaları, 166.

[104] Ekmekçi, İşe İade Davaları, 166; Ekmekçi, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası, 102.

[105] Honenadel, Profanter, 319; Kaufmann, Kessler, Köhler, 110; Çelik, İş Hukuku, 197; Çelik, İş Güvencesi, 31-32; Alp, 97-98; Engin, Yargıtay Karar Değerlendirmesi, 539.

İşletmenin verimlililiğinin ve üretim gücünün artırılmasına yönelik önlemlerin işverenin ekonomik özgürlüğünün bir parçası olduğunun kabulü gerekir[106]. Yapılan denetimin amacı keyfi fesihleri engellemektir. Diğer bir anlatımla, yapılacak yargı denetimi, ekonomik nedenin takdirine yönelik değil, işveren tarafından işyerinde alınan önlemin işgücü ihtiyacına etkisi konusunda teknik bir denetimdir. İşveren, ekonomik güçlük, verimlilik ya da rekabet gücünü korumaya yönelik olarak işyerinde aldığı önlemin, sözleşmesi feshedilen işçi ya da işçilerin işgücüne ihtiyacı kalmadığını ispat etmelidir.

İşyerinin kapanması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermediğinden, sözleşme işveren tarafından sona erdirilene kadar, işçi sözleşmeden kaynaklanan bütün haklarını işverenin temerrüdü hükümlerine dayanarak işverenden talep edebilir. İşverenin işyerini kapatmakta kusuru bulunmasa dahi, işçinin edimini ifa talebinin reddedilmesini haklı kılan objektif bir neden bulunmuyorsa temerrüde düşmüş kabul edilir[107]. İşyerinin kapanmış olması, ifayı kabulden kaçınmak için objektif neden teşkil etmez. İşyerini kapatan işveren, usulüne göre iş sözleşmelerini feshetmelidir. İşyerinin kapanması ancak, fesih için geçerli bir neden oluşturur. İşveren iş sözleşmelerini feshedene kadar mütemerrit durumdadır ve işveren temerrüdüne ilişkin hükümler uygulanır. Ancak, mücbir sebepten dolayı işyeri kapanmışsa, bu hal işverenin ifayı red veya kabulden kaçınmasını haklı kılan objektif bir neden oluşturur ve işverenin temerrüde düşmesi sözkonusu olmaz[108].

---

[106] Ekmekçi, İşe İade Davaları, 167; Çelik, İş Hukuku, 199.

[107] İşveren temerrüdünü sözkonusu olabilmesi için, işçinin işin ifasını önermesi, işin ifasının mümkün olması, işverenin ifayı kabulden veya hazırlayıcı fiilleri yapmaktan kaçınması ve bu kaçınmanın haklı bir nedene dayanmama gerekir. İşverenin işi kabulden kaçınması objektif (nesnel) bir nedene dayanıyorsa, işverenin temerrüdünden sözedilemeyecektir. İşverenin temerrüde düşmesi için kusurunun bulunması zorunlu değildir. Buna göre, işverenin temerrüdü, hastalık gibi tamamen kişisel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi, işyerinde meydana gelen aksaklıklar (elektrik kesilmesi, makinelerin çalışmaması gibi), nedeniyle de ortaya çıkabilir. Yine işveren, havaların sıcak veya soğuk gitmesi gibi doğa olaylarının işin kabulünü geçici olarak imkansızlaştırması veya oldukça güçleştirmesi yahut ekonomik durumdaki değişiklik yüzünden artık işi kabulde bir çıkarının bulunmaması veyahut siparişlerin azalması veya hammaddenin yokluğunda sunulan hizmeti kullanamaması hallerinde de, işi geri çevirip ücret ödemekten kaçındığında, haklı değildir ve temerrüde düşmüş olur. Bkz. Tunçomağ, Centel, 110-111; Tunçomağ, Esaslar, 118-122; İzveren, Akı, 233-234; Kenan Tunçomağ, Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma, **Sosyal Siyaset Konferansları**, (Ayrı Basım-Fasikül), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1968, 93 vd. ; Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalıştırılması**, Öz İplik İş, Ankara 1995, 149 vd.

[108] Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 160.

Bir tüzel kişilik, belirli bir süre için veya belirli bir gayeye erişmek için kurulmuşsa, sürenin sonu veya gayenin gerçekleşmesiyle kendiliğinden infisah edeceğinden, yapmış olduğu iş sözleşmeleri de aynı zamanda sona erer. Eğer, tüzel kişilik kendi süresinden daha uzun bir süre için iş sözleşmeleri yapmışsa, işçinin sözleşmenin sona ermesinden dolayı uğramış olduğu zararı (bakiye ücret) ödemek zorundadır. Tüzel kişilik infisah etmeyip de genel kurul kararıyla fesholuncursa, iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez; fesih kararını yerine getirecek organ iş sözleşmelerini usulüne göre feshetmelidir[109].

Son olarak şunu belirtmek gerekir ki, işyerinin işveren tarafından kapatılması durumunda, iş sözleşmesi işveren tarafından süreli fesih bildirimi yoluyla veya işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilebileceğinden, işçi diğer şartları taşımak koşuluyla kıdem tazminatı[110] ve işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaktır. İşyerinin sırf kapatılması, kıdem tazminatına hak kazanmak için yeterli değildir. Kapatılan işyerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kapanma nedeniyle iş sözleşmelerin sona ermesi gerekir. Ayrıca Deniz İş K.m.14/IV uyarınca geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya savaş ganimeti ilan edilmesi veya Türk bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş sayılacağından işsiz kalan sigortalı gemi adamına işsizlik ödeneği ödenecektir (İSK. m.51/e)[111].

---

[109] Ferit H. Saymen, **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954, 540.

[110] "Davacının hizmet akdi, işyerinin belediye tarafından kapatılması nedeniyle sona ermiştir. Bu hal, ihbar ve kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erme hali değildir". Bkz. Y9HD., 28.1.1982, E.1981/14889, K.1982/665; Aynı nitelikte kararlar için bkz. Y9HD., 18.6.1986, E.1986/5128, K.1986/6223, Yargıtay Kararları CD'si; "İşverenin işyerini kapatması üzerine, kapatmaya razı olmayan işçilerin bu yeri devir alarak çalıştırmaları durumunda, işveren kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulamaz". Bkz. Y9HD, 1.4.1986, E.2128, K.3605 ; Y9HD, 29.4.1982, E.2724, K.4386, Usta, 228.

[111] Güzel, Okur, 410-411; Kutal, İşsizlik Sigortası 196; Tuncay, İşsizlik Sigortasının kapsamı, 42-43; Güzel, İşsizlik Sigortası, 34.

4. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve İşyerinin Kapatılması Arasındaki İlişki

İşyerinin kapatılmasının iş sözleşmelerini askıya alıcı bir etkisinin olup olmadığının ortaya konulması gerekmektedir[112]. Bilindiği gibi, iş sözleşmesinin askıya alınması, teorik temellerini Borçlar Hukukunun temel ilkelerinden almaktadır. Borçlunun borçlandığı edim sonradan imkansız hale gelmişse, borçlunun kusurlu olup olmamasına göre BK.m.96 ve BK.m.117 hükümleri uygulanır. İfa imkansızlığı borçlunun kusurundan ileri gelmişse, taraflar arasındaki borç ilişkisi devam eder. Ancak, alacak hakkının muhtevası aynen ifa yerine tazminat alacağına dönüşür (BK.m.96). Sonradan ortaya çıkan imkansızlık, borçlunun kusuru olmaksızın, ona yüklenemeyen bir nedenle ortaya çıkmışsa, borç ilişkisi sona erer (BK.m.117)[113]. Borçluya yüklenemeyen geçici ifa imkansızlığının ortaya çıkması halinde, ifa zamanı sözleşme açısından esaslı değilse, sözleşmenin askıya alındığının kabulü gerekir[114]. Şu halde genel olarak sözleşmenin askıya alınabilmesi için, bir ifa imkansızlığının ortaya çıkması, bu imkansızlığın geçici olması, imkansızlığın borçluya yüklenemeyen bir nedenden ortaya çıkması ve son olarak da ifa zamanının esaslı olması gerekir[115].

İşyerinin kapanması kavramının bir askı hali oluşturup oluşturmadığının belirmesi için, kapanmanın saydığımız unsurlara taşıyıp taşımadığına bakmak gerekir. İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için öncelikle bir ifa veya ifayı kabul imkansızlığının ortaya çıkması gerekir. İşveren açısından konuyu ele aldığımızda, doğal afetler, yasama veya yürütme organınca konulan ithalat yasakları işçinin

---

[112] İş sözleşmesinin askıya alınması halinde taraflar arasındaki sözleşme ilişkisi devam etmektedir. Fakat taraflar belli ya da belli olmayan bir süre içinde çeşitli neden ve etkenlerin sonucu olarak, iş sözleşmesinin kendilerine yüklediği edimleri yerine getirmeme hakkı kazanmakta, buna karşılık da aynı süre içinde diğer tarafın edimini yerine getirmesi isteme hakkını yitirmektedir. Askı süresince tarafların edimlerini yerine getirme boru ortadan kalkmamakta belli bir süre için ertelenmektedir. Burada sözkonusu olan edimler temel edimler ve bunlara bağlı olan yan edimlerdir. Temel edimlerle bağlantılı olmayan yan edimler askı süresince de devam eder. Örneğin, işçinin bağlılık işvereninse gözetme borcu devam eder. Bkz. Koehl, 67-68; Ray, 163 vd.; Mazeaud, 282; Pélissier, Supiot, Jeammaud, 435 vd; Verdier, Coeuret, Souriac, 385 vd.; Béraud, 123 vd.

[113] Dural, 125 vd.;

[114] Süzek, Askı, 25; Öner Eyrenci, "Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), 40.

[115] Jean-Marc Béraud, **La Suspension du Contrat de Travail**, Éditions Sirey, Paris 1980, 45 vd.

işgörme edimini imkansız hale getirir. İş sözleşmesinin askıya alınabilmesi için gerekli olan işverenin ifayı kabul imkansızlığı içinde bulunabilmesi için ifa engelinin mutlaka teknik anlamda bir "mücbir" sebep şeklinde ortaya çıkması gerekmez. Mücbir sebebin yanında, işverenin bütün çabayı göstermiş olmasına rağmen ifayı kabul engeli içine düşmesi halinde de (Chomage technique), askı koşulu gerçekleşmiş sayılır[116]. Grev ve lokavt sürecinde de iş sözleşmesinin askıda olduğu yasayla kabul edilmiştir (TİSGLK.m.42/II,III). İşyerinin kapanması gerek işverenin iradesiyle gerekse iradesi dışı gerçekleşsin, eğer kapanma gerçek ve samimiyse maddi bir ifa imkansızlığı teşkil eder. İşyeri kapanan işveren açısından ifayı kabul imkansızlığının ortaya çıktığı kabul edilebilir.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının diğer bir koşuluysa, ortaya çıkan ifa imkansızlığının geçici nitelikte olmasıdır[117]. Eğer iş ilişkisi devam ederken ortaya çıkan imkansızlık, işgörme ediminin yerine getirmesine kesin ve devamlı bir engel oluşturuyorsa, iş sözleşmesinin askıya alınmasından sözedilemez. İmkansızlığın geçici olup olmadığını belirlemede, olayın niteliği, iş ilişkisinin toplam süresiyle çalışılmayan toplan süre arasındaki orantı ve fesih bildirim süreleri gibi ölçütler kullanılabilir[118]. İşyerinin kapanması halinde, işyerinde yürütülmekte olan faaliyete kesin ve devamlı suretle sonverildiğinden, burada artık ortaya çıkan imkansızlığın geçici olduğunu söylemek mümkün değildir.

İşyerinin zorlayıcı sebep[119] nedeniyle geçici olarak kapanması halinde, iş sözleşmesi askıda kabul edilir (İş K.m.24/III, m.65)[120]. İşyerinin geçici olarak

---

[116] Béraud, 51.

[117] Camerlynck, 223.

[118] Süzek, Askı, 69-70; Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 41; Ancak grev nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınması, geçici ifa imkansızlığı kavramıyla açıklanamaz. Bu nedenle, işgörme ediminin yerine getirilmesinin beklenemez olması askıya alma için yeterli görülmelidir. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesinin askıya alınması için "imkansızlık", kavramının İş Hukuku bakımından yeniden tanımlanması ve "beklenemezlik" şeklinde değiştirilmesi gerekir. "Beklenemezlik", işçinin içinde bulunduğu koşullarda işi ifasının objektif iyiniyet kuralına göre beklenemez olmasıdır ve askıya alınmasının genel ölçütü olarak kabul edilmelidir. "Manevi imkansızlık" da askıya almada ölçüt olarak kullanılmalıdır. İşverenin ifayı kabul edememesi durumundaysa, "beklenemezlik" değil, sadece "imkansızlık" ölçütü dikkate alınmalıdır. Bkz. Süzek, Askı, 51-52; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 440-441.

[119] İş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olan işletmeye ilişkin nedenlere, işyerinde faaliyete ara verilmesine, geçici olarak kapanmasına yolaçan ekonomik, teknik zorunluluklar, yangın, deprem ve su basması gibi doğal afetler örnek olarak verilebilir. İşyerine ilişkin olmakla birlikte, işletme riski

kapanmasının zorlayıcı nedene dayanıp dayanmadığının saptanması, özellikle lokavt bakımından önem taşımaktadır. Yasadışı lokavt, hukuken işverenin ifayı kabulde temerrüde düştüğü hallerden biri olduğundan[121], askı halinden farklı hukuki sonuçlar doğurur. Gerçekten, TİSGLK m.45/III'e göre, yasadışı lokavt halinde işçiler, iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecekleri gibi, lokavt süresince ücret dahil tüm işçilik haklarını talep edebilirler. İşveren lokavt süresince işçilerin iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmek zorundadır. Kural olarak işyerinin geçici olarak kapatılması, zorlayıcı bir nedene veya genel bir anlatımla, haklı bir nedene dayanmıyorsa (İş K.m.65), lokavt oluşturur[122]. İş sözleşmesini askıya alıcı etki gösteren lokavt, yasal lokavttır (TİSGLK m.42/III).

İş sözleşmesinin askıya alınabilmesinin diğer bir koşulu da borçluya isnat edilemeyen bir nedenle imkansızlığın ortaya çıkmış olmasıdır. İfa imkansızlığı borçlunun kusuru sonucu ortaya çıkmışsa, taraflar arasındaki borç ilişkisi askıya alınamaz. Türk hukukunda, işyerinin işverenin kusuruyla kapanıp kapanmamasının bir önemi yoktur. İşyeri ister işverenin kusurundan veya kötü yönetiminden kapanmış olsun ister başka bir nedenle kapansın sonuç değişmez. Önemli olan, işyerinin gerçekten ve sürekli olarak kapanmış olmasıdır. İşyeri hangi nedenle kapanmış olursa olsun, kural olarak kapanmaya ilişkin hukuki sonuçlar ortaya çıkar. Hukukumuzda zorlayıcı nedenler dışında, örneğin işyerinde makinelerin arızalanması ve tamiri nedeniyle işin durması halinde iş sözleşmesi askıya

---

niteliğindeki nedenler, askı nedeni olarak kabul edilemez. Ülke çapında genel bir ekonomik sözkonusu değilse, ekonomik kriz ve benzeri haller iş sözleşmesi askıya alınmaz ve ücret ödeme borcu devam eder. İşletme riski niteliğinde olmasına rağmen, hammadde temininde güçlükle karşılaşılması, talep eksikliği bibi durumlarda, taraflar anlaşarak iş sözleşmesini askıya alabilirler. Bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 443-445.

[120] İş K.24/III uyarınca iş sözleşmesinin askıya alınabilmesi, zorlayıcı nedenle sınırlandırılmıştır. Ekonomik konjonktürün iyi gitmemesi, stok fazlalığı, satışların düşmesi, makinelerde meydana gelecek teknik arızalar gibi, işletme riskleri maddenin uygulama alanı dışında kalır. Bu gibi, umulmayan hallerde, işçinin rızası yoksa, iş sözleşmesi kendiliğinden askıya alınmaz. İşveren, BK. m.325 uyarınca işçilerin ücretlerini ödemek zorundadır. İşçiler ücretlerinin ödenmemesi halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilirler. Bkz. Süzek, Askı, 46-47; Engin, İşletme Gerekleri İle Fesih, 44.

[121] Tunçomağ, Centel, 536.

[122] Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 192.

alınamaz[123]. Yine, ekonomik güçlükler, örneğin, ekonomik konjonktürün iyi gitmemesi, satışların azalması, stokların artması iş sözleşmesinin askıya alınması sonucu doğuracak bir ifa imkansızlığı olarak kabul edilemez ve işveren işgörme edimini geçici olarak kabul edemeyeceğini ve iş sözleşmelerinin askıya alındığını ileri süremez. Bu haller; "işletme rizikosu" içerisinde değerlendirilir ve bunlara işveren katlanmalıdır. Bu hallerde ancak tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesi askıya alınabilir[124]. İş sözleşmesinin askıya alınmasının son koşulu da taraflar açısından ifa zamanının esaslı olmamasıdır[125].

5. Geçici İş İlişkisinde İşyerinin Kapatılmasının İş Sözleşmesine Etkisi

Geçici iş ilişkisi, bir işverenin (sürekli işveren) kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçilerin (geçici işçi) işgörme edimini onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin (geçici işveren) emrine verilmesidir[126],[127].

---

[123] Ekonomi, İş Hukuku, 202; Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 42; Çelik, İş Hukuku, 218.

[124] Béraud, 52; Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 42; İzveren, 152; İzveren, Akı, 235-236; Süzek, Askı, 46-47; Süzek, İşyerinin Kurulması, 1338-1339.

[125] Eyrenci, Ücretsiz İzinler, 44; Süzek, Askı, 85.

[126] Geçici iş ilişkisi hakkında bkz. Tankut Centel, "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", **Çalışma Hayatımızda Esneklik**, Tükelmat A.Ş., İzmir, 1994, 248; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1995, 12 vd.; Aynı Yazar, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Başkasına İş Verme", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.2, Haziran 1997, 45 vd; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 217; Süzek, İş Hukuku, 248; A.Can Tuncay, "İş Kanunu Tasarısında Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, 57; Süzek, İş Hukuku, 248; Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", LEGAL, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.2, Y.2004; Murat Engin, "A Tipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)", **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, 118; Arzu Kuban, "Yeni istihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, Prof.Dr.Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Poseydon Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997, 57; Şahlanan, Yeni İş Kanunu, 37; A.Can Tuncay, "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Türleri",**Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, 139; Ekonomi, Eyrenci, 1202; Alpay Hekimler, "Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi", **İşv. D.**, C.42, S.7, Nisan 2004, 34 vd.

[127] Geçici iş ilişkisi İş Kanunu'nun 7.maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, " işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene işgörme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu

Geçici iş ilişkisi kurumunun da, işyerinin kapanması bakımından değerlendirilmesi gerektiği kanısındayız. Bu yapılırken, işçinin işgörme edimini devreden işverenin, işyerinin kapanması ve işgörme edimini devralan işverenin işyerinin kapanması açısından ayı ayrı değerlendirmek gerekmektedir.

Geçici iş ilişkisi kurumunu konumuz açısından ele alacak olursak; öncelikle şunu belirtelim ki, işçinin işgörme edimini ifa ettiği işyerinin kapanması halinde, işçinin sürekli işvereni ile olan iş sözleşmesi varlığını devam ettirir. Bu durumda işveren işçiyi kendi işyerinde çalıştırmak, ya da ücretini ödemek zorundadır. Zira, diğer bir işverenle geçici iş ilişkisi kurulmuş olması işverenin ücret ödeme borcunu ortadan kaldırmaz (İş K.m.7/III). İşçinin geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanında çalıştığı süreye ilişkin ücret ve sigorta primlerinden her iki işveren de birlikte (müteselsilen) sorumlu olduklarından, sürekli işveren, işçinin ödenmeyen ücret ve diğer alacaklarını işçiye ödemek zorundadır.

Sürekli işverenin işyerinin kapanması halinde geçici iş ilişkisi sona erer. İşçi geçici işverenin işyerinde çalışmaya devam ediyorsa, artık geçici işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Kanımızca burada kurulmuş olan sözleşmenin niteliğini tarafların iradesi belirler. Eğer taraflar aralarında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmak istemiyorlarsa, devir sözleşmesinde kararlaştırılan süre kadarlık belirli süreli iş ilişkisi kurulmuş saymak uygun olur. Bu ilişkiye belirli süreli iş sözleşmesi ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması gerekir. Eğer devralan işveren, işçiyle iş sözleşmesi yapmak istemiyorsa, devir sözleşmesinde belirtilen sürenin sonunda aralarındaki ilişki kendiliğinden sona erer. Sürekli işverenin işyerinin, geçici

---

sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür ". Maddede bütün işverenlere geçici ilişki tesis etme yetkisi verildiğinden, holding ve şirketler topluluğunun bu yetkisinden ayrıca belirtilmesi gereksiz bir tekrardan ibarettir ve bir anlamı kalmamıştır. Bkz. Şahlanan, Genel Hükümler, 38. Yine kanımızca anlamsız bir ayrıma gidilerek geçici iş ilişkisinin aynı holding bünyesinde ya da aynı şirket topluluğu içinde başka bir işyerinde gerçekleştirilecekse, benzer işte çalıştırma zorunluluğu aranmamakta, fakat holding ya da şirketler topluluğu içinde çalıştırma sözkonusu değilse, benzer iş olma koşulu aranmamaktadır. Bu ayrımın haklı gerekçeleri olduğunu söylemek zordur. Aynı yönde bkz. Tuncay, İş Sözleşmesinin Türleri, 142; Şahlanan, Tebliğ Metni, 78; Ancak öğretide yasal düzenlemeyle Taslakta bütün işverenlere açık tutulan geçici iş ilişkisi kurma olanağının işçinin holding veya şirketler topluluğuna bağlı başka işyerleri veya benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene devriyle sınırlandırıldığı da ileri sürülmüştür. Bkz. Çelik, İş Hukuku, 89.

iş ilişkisi devam ederken kapanması durumunda, Yasada geçici işverenin sorumlu olduğu açıkça bildirilmeyen işçi alacaklarından, geçici işveren de sorumlu olup olmayacağı sorusu akla gelebilir. Kanımızca bu soruya olumlu cevap vermek mümkün değildir. Zira Yasada geçici işverenin sorumluluğu "işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden" ibarettir. Bu sayılanlar dışında işçinin kıdem, ihbar, geçersiz fesih tazminatı gibi alacaklarından geçici işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı süreyle sınırlı da olsa herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır[128].

Geçici işverenin işyerinin kapanması durumunda, işçinin sürekli işverenle iş sözleşmesi devam ettiğinden, geçici işçi, sürekli işverenin işyerinde çalışmaya devam etmek, sürekli işveren de iş vermekle yükümlüdür. İş sözleşmesi işçiyle sürekli işveren arasında yapılmış olduğundan, geçici işverenin işyerinin kapanması durumunda, geçici işveren iş sözleşmesini sona erdiremez. Sona eren, geçici iş ilişkisine ilişkin sözleşmedir. İşçinin çalıştığı bölümün kapatılması durumunda iş sözleşmesi geçerli nedenle sona erdirilemez. Zira, İş K.m.18'de düzenlenen "...işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan..." geçerli nedenlerin sürekli işverenin işyerinde ortaya çıkması gerekir[129]. Geçici işverenin işyerinde çalıştığı döneme ilişkin alacaklarından sürekli işveren de sorumlu olduğundan(m.7/III), işçi önceki döneme ilişkin alacaklarını, sürekli işverenden talep edebilir. Bu konuda işverenler arasında yapılmış anlaşmalar işçiyi bağlamaz. İşçi her iki işverenden de talepte bulunabilir[130].

---

[128] Aynı yönde bkz. Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, 374; Aksi yönde, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 87. Öğretide, geçici işçinin iş sözleşmesinin sürekli işveren tarafından geçersiz bir nedenle feshedilmesi durumunda, mahkemenin geçersiz fesih nedeniyle mahkemenin hükmedeceği geriye doğru en çok dört aylık ücretten, geçici iş ilişkisi dönemine tekamül ettiği oranda geçici işverenin de birlikte sorumlu olacağı belirtmektedir. Bkz. Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, 376.

[129] Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, 374.

[130] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 87.

B. İşyerinin İşverence Kapatılması Halinde İş Sözleşmesini İşçi Tarafından Feshi

İşyerinin kapanması yukarıda belirttiğimiz gibi[131], iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren bir neden değildir. İşyeri kapandıktan sonra da iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermeyeceğinden, tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçları devam eder. İş sözleşmesinin sona erebilmesi için taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunması gerekir. Ancak böyle bir durumda iş sözleşmesinin sınırsız bir süre devam edeceği kabul edilemez. Bu nedenle, işçilerin olayın özelliğine ve dürüstlük kuralına (MK:m.2) göre makul bir süre beklemeleri ve bu süreden sonra iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshederek tazminat ve diğer haklarını talep edebileceklerinin kabulü gerekir[132]. Kanımızca, bu yolla, gerçekte işyerini kapatmak isteyen işverenin, iş sözleşmelerini feshetmeyerek kapatmanın sonuçlarından kurtulması önlenmiş olacaktır. Gerçek amacı işyerini kapatmak olmasına rağmen, kendisine getireceği yükten kurtulmak isteyen işveren, kapatmayı gizlemek amacıyla, işyerinde ücretsiz izin uygulamasına giderek, iş sözleşmelerinin askıda olduğunu iddia edebilir. Bu durumda işçiler, iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler. Bu durumda, sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteyebileceğinin de kabulü gerekir[133].

---

[131] Bkz., Dördüncü Bölüm, I.

[132] Sarper Süzek, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının değerlendirilmesi** 2001, KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, 27; İş Hukuku, 417; Gülsevil Alpagut, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001,** KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, 107; Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 193.

[133] Süzek, İş Hukuku, 418; Çelik, Ekonomik Kriz, 435; Yargıtay ücretsiz konusunda verdiği bir kararda, taraflar arasında bu yönde bir anlaşma olmadıkça, ücretsiz izin uygulamasına başlamanın işverence sözleşmenin feshi niteliği taşıyacağı belirtilmiştir. Bkz. Bkz. Y9HD., 26.10.2000, E.10391, K.14924, Ünal Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 33; Aynı yönde bkz., Y9HD, 27.4.1998, E.1997/5112, K.1998/7788, Süzek, Değerlendirme 1998, 81; Y9HD., 4.2.1994, E.1993/13643, K.1418, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO. "işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi Dairemizce işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir. Böyle olunca davacının ihbar tazminatı isteğinin de hüküm altına alınması gerekirken, reddine karar verilmesi hatalıdır" (Özet). Bkz. Y9HD., 7.5.2002, E.2002/3282, K.2002/7216, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.1, Y.2004, 234-235; Aynı yönde bkz., Y9HD, 27.4.1998, E.1997/5112, K.1998/7788, Süzek, Değerlendirme 1998, 81.

İşçi, bu durumda ücretinin tam olarak ödenmesini isteyebilir. Ücreti işveren tarafından ödenmezse, İş K. m.24II-e uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca, çalışma şartlarının uygulanmadığı gerekçesiyle de iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna giderek (İş K.m.24/II-f), buna bağlı tazminatları talep edebilir[134].

İşyerinin kapanması halinde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermediğinden, sözleşme işveren tarafından sona erdirilene kadar, işçi sözleşmeden kaynaklanan bütün haklarını işverenin temerrüdü hükümlerine dayanarak işverenden talep edebilir. İşverenin işyerini kapatmakta kusuru bulunmasa dahi, işçinin edimini ifa talebinin reddedilmesini haklı kılan objektif bir neden bulunmuyorsa temerrüde düşmüş kabul edilir[135]. İşyerinin kapanmış olması, ifayı kabulden kaçınmak için objektif neden teşkil etmez. İşyerini kapatan işveren, usulüne göre iş sözleşmelerini feshetmelidir. İşyerinin kapanması ancak, fesih için geçerli bir neden oluşturur. İşveren iş sözleşmelerini feshedene kadar mütemerrit durumdadır ve işveren temerrüdüne ilişkin hükümler uygulanır. Ancak, mücbir sebepten dolayı işyeri kapanmışsa, bu hal işverenin ifayı red veya kabulden kaçınmasını haklı kılan objektif bir neden oluşturur ve işverenin temerrüde düşmesi sözkonusu olmaz[136].

İşveren işyerinde fiilen faaliyeti durdurmasına rağmen, kapatmaya ilişkin işlemleri yapmaması ve iş sözleşmelerini usulüne göre feshetmemesi halinde, işçilerin durumunun ne olacağının açığa kavuşturulması gerekmektedir. Böyle bir

---

[134] Süzek, İş Hukuku, 325.

[135] İşveren temerrüdünü sözkonusu olabilmesi için, işçinin işin ifasını önermesi, işin ifasının mümkün olması, işverenin ifayı kabulden veya hazırlayıcı fiilleri yapmaktan kaçınması ve bu kaçınmanın haklı bir nedene dayanmama gerekir. İşverenin işi kabulden kaçınması objektif (nesnel) bir nedene dayanıyorsa, işverenin temerrüdünden sözedilemeyecektir. İşverenin temerrüde düşmesi için kusurunun bulunması zorunlu değildir. Buna göre, işverenin temerrüdü, hastalık gibi tamamen kişisel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi, işyerinde meydana gelen aksaklıklar (elektrik kesilmesi, makinelerin çalışmaması gibi), nedeniyle de ortaya çıkabilir. Yine işveren, havaların sıcak veya soğuk gitmesi gibi doğa olaylarının işin kabulünü geçici olarak imkansızlaştırması veya oldukça güçleştirmesi yahut ekonomik durumdaki değişiklik yüzünden artık işi kabulde bir çıkarının bulunmaması veyahut siparişlerin azalması veya hammaddenin yokluğunda sunulan hizmeti kullanamaması hallerinde de, işi geri çevirip ücret ödemekten kaçındığında, haklı değildir ve temerrüde düşmüş olur. Bkz. Tunçomağ, Centel, 110-111; Tunçomağ, Esaslar, 118-122; İzveren, Akı, 233-234; Kenan Tunçomağ, Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma, **Sosyal Siyaset Konferansları**, (Ayrı Basım-Fasikül), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1968, 93 vd. ; Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalıştırılması**, Öz İplik İş, Ankara 1995, 149 vd.

[136] Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 160.

durumda iş sözleşmeleri varlığını sürdürdüğünden, işçilerin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri devam etmektedir. Bu nedenle işçilerin başka bir işte çalışmaları da sözkonusu olamayacaktır. İşçilerin mağduriyetine yolaçmamak için, bu gibi hallerde iş sözleşmesinin işveren tarafından, sözleşme belirsiz süreliyse, en yakın ihbar süresinin sonunda, belirli süreliyse, belirli sürenin sonunda feshedildiğinin kabulü gerekir kanısındayız[137].

İşveren, iş sözleşmesini geçersiz bir nedenle feshettikten sonra ve işçi henüz dava açmadan işyerini kapatırsa, işçinin işe iade davası açması sözkonusu olamayacaktır. Bu taktirde işçi ancak ödenmemişse, kıdem ve ihbar tazminatıyla diğer işçilik haklarını talep edebilir. İşçi dava açtıktan sonra ve dava görülürken işyeri kapatılırsa, iade talebini içeren bu dava konusuz kalır. Mahkemenin işe iade ve tazminata hükmetmesi mümkün değildir. Mahkeme bu durumda, feshin geçersiz nedenle yapıldığına karar verirse, sadece fesih tarihinden işyerinin kapanması tarihine kadar en çok dört aylık ücretin ödenmesine karar verebilir. Mahkeme iade kararı verdikten sonra, işçi henüz işverene başvurmadan veya başvurmakla birlikte, işverenin işçiyi başlatması için öngörülen bir aylık süre dolmadan işyerinin kapatılması durumunda, işçinin iade hakkında yararlanması ve dolayısıyla mahkemenin ilamında belirlenmiş bulunan tazminatı talep etmesi mümkün olmaz[138]. Ancak, işçinin başvuruda bulunmasına rağmen işverenin işçiyi işe kesin ve açık olarak başlatmayacağı veya başlatamayacak durumda olduğu, işçiye bildirilmişse ve bu durum kesin delillerle ispat edilirse, örneğin, işveren işçiye ihtar çekerek açıkça

---

[137] Fesih beyanı her zaman açık be belirgin şekilde yapılmayabilir. Öğretide, olayın özelliğine göre fesih niyetinin yeteri derece açıklandığı ve güven teorisine göre muhatabın bu davranışının feshe ilişkin bir irade beyanı olarak yorumlandığı hallerde fesih beyanının yapıldığı kabul edilmektedir. Bkz. Oğuzman, Fesih, 170-171; Ekonomi, İş Hukuku, 167; Yine öğretide haklı olarak, objektif iyiniyet kurallarına göre, sözleşmeye kimin sonverdiğinin anlaşılamadığı hallerde, uyuşmazlığın işçi yararına çözümlenmesi ve işçinin sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmaması, İş Hukukuna hakim olan işçi yararına yorum ilkesinin bir gereğidir Bkz. Sarper Süzek, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, MESS Yayını, İstanbul 1991, 48-49; Sümer, Değerlendirme 1997, 94; Yargıtay, yol genişletilmesi nedeniyle Belediyece işyerinin kapatıldığı ancak 40 gün sonra işyerinin tekrar açıldığı bir olayda, başka bir iş bulan ve bu nedenle eski işine dönmeyen işçinin iş sözleşmesini İş K.m.16/III (m.25/III) hükmü gereğince feshetme hakkı doğduğuna hükmetmiştir Bkz. Y9HD., 23.3.1989, E.89/13604, K.89/2687, Şefik Çalık, **İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı**, Ekim Hukuk Yayınları,İstanbul 1990 41-42;Kararın değerlendirmesi için bkz. Süzek,Değerlendirme 1989,60-61.

[138] Ömer Ekmekçi, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", MESS, **Mercek**, Temmuz 2003, Y.8, S.31, 137.

işe başlatmayacağını belirtmişse, işçinin mahkemenin öngördüğü tazminatı da talep edebileceği kanısındayız.

C. İşveren Tarafından Kapatılan İşyerinin Yeniden Açılması Halinde Eski İşçilerin Durumu

Kapatılan bir işyerinin aynı işveren veya yeni bir işveren tarafından yeniden açılması her zaman mümkündür. Bu durumda işveren, yeni işyerini İş K.m.3'e uygun olarak bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmesi gerekecektir. Kapatılan bir işyerinin başka bir işveren tarafından yeniden açılması durumunda, İş Hukuku anlamında bir devir sözkonusu olmaz. İş Hukuku anlamında bir devirden sözedebilmek için, işyerinin işler biçimde işçileriyle birlikte, yeni işverene geçmiş olması gerekir. İşyerinin kapatılmasından sonra, yeni işveren tarafından yeni bir işyeri olarak açılması ve yeni işyerindeki işin yeni işverenin kendi sorumluluğu altındaki başka işçiler tarafından yapılması durumunda işyerinin devrinden sözedilemez[139].

Yukarıda açıklandığı gibi[140], işyerinin tamamen kapatılması durumunda işveren, "toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır" (İş K.m.29/VII)[141]. Çağrı sonucu yeniden işe alınan işçinin iş sözleşmesinin içeriği

---

[139] Bkz. "Davacının işyerine ait fırın kapanmış ve aynı yerde bir yıl sonra başka bir kişi tarafından fırın açılmıştır. Davacının bu yerde çalışması olmadığından yeni fırın sahibinin davacının kıdem tazminatı ve işçilik haklarından sorumlu tutulması hatalıdır (Özet)". Bkz. Y9HD., 29.4.1998, E.1998/5764, K.1998/7930, Aynı yönde bkz. Y9HD., 17.11.1997, E.1997/17180, K.1997/1946, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2; Y10HD, 23.9.1997, E.1997/5377, K.1997/6053, İşv. D., C.XXXVI, S.5, Şubat 1998, 15-16.

[140] Bkz. İkinci Bölüm, VIII, F.

[141] Ancak Yasada öngörülen bu yükümlülük eski Yasaya göre daha yumuşak bir şekilde düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş K.m.24 "6 ay içinde başka işçi alamaz" hükmü, işverenin bu yükümlülüğü daha kesin bir ifadeyle öngörmekteydi. Yeni düzenlemeye göreyse, işine toplu işçi çıkarma nedeniyle sonverilen işçilerden uygun olanları "tercihen" işe çağrılacaktır; Fransız hukukunda, işçinin işine ekonomik nedenle sonverildiğinde, işveren, bir yıl içinde yeniden işçi almak istediğinde öncelik hakkından yararlanır. Bu durumda işveren, işçinin nitelikleriyle uyuşan bütün boş kadroları ona bildirmek zorundadır. İşveren ayrıca boş kadroları işçi temsilcilerine bildirmeli ve bu yerlerin listesini işyerine asmalıdır. Eğer işçi, eğitim alarak bu boş işe uygun niteliklere sahip hale geldiyse öncelikten yararlanır (L. 321-14). İşveren fesih bildiriminde bu önceliği işçiye bildirmek zorundadır (L. 122-14-2). Bu konuda yasada hiçbir kısıtlama mevcut değildir. İster belirli süreli ister belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışsın, bütün işçiler öncelik hakkından yararlanır. Bir yıllık süre, ihbar süresinin sonundan itibaren başlar. Bkz. Daniel Lauwérière, "Licenciement Économique. De La Qualification Naissent Les Obligation", **Semain**

konusunda Yasada bir açıklık yeralmamaktadır. İşyerinin kapatılması halini de kapsayan 1475 sayılı Yasanın 24. maddesine ilişkin olarak varılan sonucun burada da geçerli olacağı ve eski işçinin günün koşullarına göre işe alınacağının kabulü gerekir kanısındayız[142]. Eski işçiyi korumak amacıyla getirilen bir düzenlemenin, yeniden işe alınan işçiyle yeni işe alınan işçi arasında bir fark gözetmesi düşünülemez[143]. Aksi düşünce, kötüniyetli işverenlere bu yolu kullanarak işçi haklarını özellikle kıdem ve ücrete ilişkin haklarını düşürme imkanı verir ve düzenleme anlamını yitirir[144].

4857 sayılı İş Kanunu'nda, "yeniden işe alma yükümlülüğüne" aykırılığın hukuki yaptırımı düzenlenmemiştir. Sadece, 29. madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya vekili hakkında çıkarılan her işçi için para cezası (iki yüz milyon) verilmesi öngörülmüştür (m.100). 1475 sayılı İş Kanunu döneminde toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 24.maddede öngörülen sözleşme yapma zorunluluğuna uyulmaması halinde hukuki yaptırımın ne olacağı konusunda değişik görüşler ileri sürülmüştür. Bunlardan ilki bu durumda işverenin sadece tazminat ödemekle yükümlü olacağı yönündedir[145]. Diğer bir görüşe göreyse, yeniden işe alma yükümlülüğüne aykırılık halinde "aynen ifa"nın sözkonusu olabileceği yönündedir. Buna göre, işçinin işe alınması için işverene başvurması (icapta bulunması) üzerine işveren, kabul beyanında bulunmak zorundadır. İşveren kabul beyanında bulunmaz ve işçi dava açarsa, mahkeme hükmü işverenin kabul beyanı yerine geçer[146]. Bu görüşü savunanlara göre de, işverenin eski işçilerin yerine altı ay içinde başka işçi alamayacağı yönündeki hükme rağmen yeni işçi alması halinde bu işçilerle yapılan iş sözleşmeleri geçerlidir[147]. Yargıtay, 24. maddeye aykırılığın hukuki yaptırımı olmadığı, sadece cezai sorumluluğu gerektirdiği, maddedeki koşullara uymaksızın

---

Sociale Lamy, n°948, 20 Septembre 1999, 6-7; Taquet, 81; Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, Licenciements Économiques, 137-138.

[142] Çelik, İş Hukuku, 242; Çenberci, 631 vd.

[143] Karşı görüş için bkz. Ekonomi, İş Hukuku, 108 dn.139.

[144] Çelik, İş Hukuku, 242-243.

[145] Oğuzman, Fesih, 285.

[146] Ekonomi, İş Hukuku, 108 vd.

[147] Ekonomi, İş Hukuku, 220.

çıkarılanların yerine yeni işçi alınmış olsa bile bunun, boşta kalan günler için çıkarılan işçiye ücret ve tazminat isteme hakkı vermeyeceği görüşündedir[148].

Kanımızca eski yasal düzenlemeye göre daha esnek şekilde düzenlenen yeniden işe alma zorunluluğu karşısında artık işverenin mutlak bir işe alma zorunluluğunun bulunduğu, işçinin başvurusu üzerine işverenin işçiyi işe almak zorunda olduğu, işçinin dava açması halinde mahkeme hükmünün kabul beyanı yerine geçeceğini savunmanın imkanı yoktur. İş K.m.29/VII' de yeralan "nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır" hükmü de görüşümüzü doğrular niteliktedir. Özellikle "tercihen" sözcüğü işverene açık bir taktir hakkı vermektedir. Sonuç itibariyle, yeni yasal düzenleme karşısında, Yargıtay' ın da yerleşik görüşü doğrultusunda, bu düzenlemeye aykırı hareket halinde işverenin cezai sorumluluğu yoluna gidilmesi, işçiye ücret ve tazminat isteme hakkı verilmesi uygun olacaktır.

Buna göre, işyerinin kapatılmasından bir süre sonra aynı işveren veya devrettiği işveren ya da yeni bir işveren tarafından aynı şartlarla açılması durumunda, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediğinde, nitelikleri uygun olanları sadece "tercihen" işe çağıracaktır.[149].

Burada 6 aylık süresin başlangıcıyla ilgili olarak, işyerinin kapanma tarihi mi yoksa iş sözleşmesinin sona erme tarihi mi olduğu konusunda bir tereddüt akla gelmektedir. Burada işyerinin kapatılması ile iş sözleşmelerinin sona ermesi tarihi aynı ise sorun yoktur; 6 aylık süre bu tarihte başlayacaktır. Ancak, yukarda da açıklamaya çalıştığımız gibi hukukumuzda işyerinin kapanması iş sözleşmesini

---

[148] "1475 sayılı İş Kanunun 24. maddesinde öngörülen şartlara uyulmaksızın davacının yerine işçi alınmış olsa bile, bu husus boşta kaldığı günler için davacıya ücret veya tazminat isteme hakkı vermez. Zira 24. maddeye aykırı hareket, hukuki değil cezaî sorumluluğu gerektirir". Bkz. Y9HD, 26.11.1980, E.1980/18844, K.1980/12214; Aynı nitelikte Y9HD, 6.7.1979, E.2135, K.10401 – Çenberci, 636-637.

[149] "Kira akdi hitamında fırın işyeri asıl maliki Belediyeye geçmiş, Belediyece gerekli tamirat yapılarak yeniden işletmeye açılmış, bu arada geçen süre içinde davacı çalıştırılmamış, tekrar açılışında işe alınarak çalıştırılmaya başlanmıştır. Olayın özelliği ve işyerinin kapatılma ve Belediyece yeniden işletmeye açılma tarihleri arasında geçen süre dikkate alındığında son işveren Belediye ile yapılan akdin yeni bir iş akdi olarak kabulü gerekir. Böyle olunca davacının önceki işveren zamanındaki hizmet süresi için onun aleyhine, hizmet akdinin kira hitamında son bulması nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatı davası açmaya hakkı vardır". Bkz. Y9HD, 14.4.1983, E.1184, K.3650, Şahlanan, Değerlendirme 1979-1983, 97.

kendiliğinden sona erdiren nedenlerden biri olarak sayılmamıştır. İşyerinin kapanmasına rağmen işveren bir süre daha işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeyerek ücretlerini ödemeye devam etmiş olabilir. Bu durumda işyerinin kapanma tarihiyle iş sözleşmesinin sona erme tarihi farklı olacaktır. Yine işverenin işyerini kapatmadan önce iş sözleşmelerini sona erdirmesi durumunda farklılık meydana gelecektir[150].

Kanımızca, işyerinin kapanma tarihiyle iş sözleşmesinin sona erme tarihleri farklı olduğu durumlarda, toplu işçi çıkarmanın kesinleştiği tarih esas alınmalı ve 6 aylık süre bu tarihe göre hesaplanmalıdır. O halde kapanan bir işyerinin yeniden açılması halinde işveren kapanma tarihinden itibaren değil, toplu işçi çıkarmanın kesinleşme tarihlerinden itibaren 6 aylık süre içinde eski işçileri tercihen işe çağıracaktır[151]. Toplu işçi çıkarmanın kesinleştiği tarihse kanımızca, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete sonverildiğinin bölge müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumuna bildirilmesinden ve işyerine ilânından otuz gün sonrasıdır. Zira 29. maddede bu durumun en az otuz gün önceden bildirimini ve ilânını öngörmektedir. Burada ilkönce akla bu bildirim ve ilânın farklı tarihlerde yapılması durumunda işyerinin ne zaman kapanmış sayılacağı dolayısıyla toplu işçi çıkarmanın hangi tarihte kesinleşmiş kabul edileceği gelmektedir. Bu durumda, en son yapılan işlemin tarihi esas alınmalı ve toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı aylık sürenin hesabının, buna göre yapılması gerektiği ileri sürülebilir. Kanımızca, burada bölge çalışma müdürlüğüne yapılan bildirimin tarihi esas alınmalı ve 6 aylık süre, buna göre hesaplanmalıdır.

---

[150] Yargıtay verdiği bir kararda "İşyerinin ekonomik ve mali kriz nedeniyle çalışamaz duruma gelmesi nedeniyle 7.7.1982 tarihinde işveren kapatma iradesini açıklayarak bu tarihten itibaren işyeri elektrikleri de kesilmek suretiyle fiilen kapatılmıştır. Karşılıklı hak ve borçları aynı tarihte sona ermiş sayılacağından 7.7.1982 tarihinden sonraki işçilik haklarına hükmedilemez". Bkz. Y9HD. 12.09.1984E.1984/6457,K.1984/7457- Çenberci, 653; şeklinde karar vermiştir. Kanımızca karar isabetli değildir. Karar, işyerinin kapanmasıyla iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği izlenimi uyandırmaktadır ki bu isabetli değildir. Hukukumuzda işyerinin kapanması iş sözleşmesini kendiliğinde sona erdiren bir sebep olarak kabul edilmemiştir. İşyerinin kapanması halinde işveren, iş sözleşmesi belirsiz süreliyse, feshi ihbar yoluyla sözleşmeyi feshetmek, belirli süreliyse, sürenin sonuna kadar ki ücret ve diğer haklarını işçilere ödemek zorundadır.

[151] Yasada işverenin eski işçileri hangi usullerle işe çağıracağı, işçilerin bu çağrıya nasıl yanıt verecekleri açıklanmamıştır. Eski 1475 sayılı İş K.m.24' e göre, 6 aylık süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alınmak istenmesi durumunda işveren durumu uygun araçlarla yayınlayacak ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyuruda bulunacaktır. Eğer tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde eski işçi işyerine başvurmaz işe, onun yerine başka işçi alınabilecektir (m.24/II).

Yukarıda[152] açıklandığı gibi, boş binalar, yahut faaliyeti durdurularak kapatılan bir işyerinde, arda kalan binalarında, makine ve diğer eşyalar bulunsa dahi burası İş Hukuku anlamında işyeri sayılmaz. Bu bina ve makinelerin satımı veya kiralanması, taşınır ve ya taşınmaz satımı veya kiralanması anlamına gelecektir. Ancak, kapatılan işyerinin boş binalarını satın alan veya kiralayan işveren, aynı veya tamamen benzeri bir teknik amaca yönelik faaliyet göstermek üzere işyerini işletmeye açtığında, daha önce işyerinde çalışıp da kapanma nedeniyle işten çıkarılan işçilerin iş ilişkilerinde ve çalışma şartlarında sürekliliğin engellenmesi amacına yönelik bir uygulamanın var olup olmadığının araştırılması gerekir. Yapılacak araştırma sonucunda, iş ilişkilerinde ve çalışma şartlarında sürekliliğin engellenmesi amacının varlığı saptanırsa, binaların ve eşyaların taşınır veya taşınmaz olarak devri değil, işyerinin iş ilişkileriyle birlikte bir bütün olarak devralınmış olarak kabul edilmesi ve işyeri devrine ilişkin hukuki sonuçların uygulanması gerekecektir[153].

Kapatılan bir işyerinin başka bir işveren yeniden faaliyeti geçirmesi halinde, yeni işveren de altı ay içinde yeniden işçi almak istediğinde işten çıkartılan işçileri tercihen işe çağırır. Burada İş K.m.29'da yeralan "aynı nitelikteki iş için" ifadesini "aynı şartlarda işletme", başka bir deyişle aynı veya benzeri bir teknik amaçla, maddi ve maddi olmayan unsurlardan yararlanarak işyerinin işletmeye açılması olarak anlamak gerekir kanısındayız. Şu halde, işyerinin yeni bir işveren tarafından belirtilen süre içerinde yeniden açarak faaliyete geçmesi halinde de yeni işverenin yükümlülüğü devam eder. Ancak, bu yükümlülüğün devamı için işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletilmeye başlaması gerekir. İşveren değişikliğinden sonra işyerinde yapısal değişiklikler yapılarak faaliyet konusu tamamen değiştirilmişse, örneğin, ayakkabı imal edilen bir işyeri market haline getirilmişse, yeni işverenin böyle bir yükümü yoktur[154]. Ancak, belirtmek gerekir ki, eski işçilerin yeni işveren tarafından yeniden işe alınmamasının yaptırımı yoktur. Bu nedenle, işten çıkartılan işçinin, yeni bir iş ilişkisi kurması oldukça zorlaşmakta, işyerinin devri halindeki süreklilik güvencesi gibi bir imkana kavuşmamaktadır. Ayrıca, önceki işveren

---

[152] Bkz. Birinci Bölüm, I, B, 1.

[153] Ekonomi, Kısmi Devir, 340.

[154] Çenberci, 632; Şahlanan; tebliğ metni, 68; Ekonomi, Kısmi Devir, 340.

tarafından işten çıkartılan işçi, yeni işveren işyerini tekrar faaliyete geçirip onu işe almış olsa dahi, daha önce kıdem tazminatı ödenen süre, sözleşme ilişkisi yönünden bir kesinti olduğu için daha sonra geçirdiği sürelerle birleştirilemeyecektir[155].

İşyeri kapatıldıktan sonra iş sözleşmesi usulüne göre feshedilerek kıdem tazminatı ödenen işçi de, işyeri aynı işveren tarafından yeniden açıldıktan sonra işe alınmış ve iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesi gerektirecek biçimde sona ermişse, ilk sözleşme süresi kıdemin hesabında dikkate alınmaz ve sadece sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı ödenir[156].

II. İŞVERENİN İFLASININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

İflasın açılmasıyla müflisin tasarruf yetkisinin kısıtlanması, sözleşmelerin taraflarca kararlaştırıldığı şekilde ifa edilmesini önemli ölçüde engellemekte ve sözleşmenin amacı ağır bir şekilde tehlikeye girmektedir[157]. Ancak, iflasın açılmasıyla birlikte, müflisin, iflasın ilanından önce yapmış olduğu sözleşmeler yasal istisnalar dışında[158] sona ermez[159]; iflasın açıldığı anda hangi aşamada

---

[155] Ekonomi, Kısmi Devir, 340; Yargıtay 1999 yılında verdiği bir kararında, davacı, Efes Pilsen AŞ satış bayii olan işveren (A) nezdinde çalışmakta iken, bayilik sözleşmesinin iptal edilmesi üzerine iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmek suretiyle sona erdirilmiş ve işyeri de kapatılmıştır. Daha sonra satış bayiliği işini alan (B) Ltd. Şti., önceki bayii olan (A) dan eşyalarını da almak suretiyle aynı yerde bayilik yapmaya başlamış ve bu arada davacı işçiyi de, yeni bir iş sözleşmesiyle işe almıştır. Yargıtay, uyuşmazlığın; önceki işverenle sonraki işveren arasında İş K.m.14/II anlamında bir işyeri devri bulunup bulunmadığı konusunda toplandığını, işyerinin eski işveren tarafından işçilerin de çıkarılması suretiyle kapatılması ve daha sonra yeni işveren tarafından açılması ve davacı işçi ile yeni bir iş sözleşmesi yapılması olgularının somut olayda işyeri devrinin bulunmadığını gösterdiğini belirterek, önceki ve sonraki dönemlerin birbirinden ayrılması gerektiği sonucuna varmıştır. Bkz. Y9HD., 4.3.1999, E.2817, K.4095, Ekmekçi, Değerlendirme 1999, 112; Aynı nitelikte kararlar için bkz. Y9HD., 8.2.1999, E.1998/1119, K.1999/1654; Y9HD., 4.3.1999, E.1998/2843, K.1999/4138, İşveren D., C.XXXVII, S.10, Temmuz 1999, 15-17; Y9HD., 5.10.1993, E.1993/2305, K.1993/14107; Y9HD., 6.5.1996, E.1995/36654, K.1996/9697, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO.

[156] "İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, işçiye aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemez. Davacıya evvelki çalışması işyerinin kapatılması suretiyle sona erdiğinde kıdem tazminatı ödenmiş ve böylece o dönem tasfiye edilmiştir. Buna rağmen evvelce kıdem tazminatı ödenmiş olan sürenin yeniden dikkate alınması ve o tarihte yapılan ödemenin mahsubu hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Bkz. Y9HD., 5.7.1994, E.1994/10677, K.1994/10663, TÜBA/MEVZUATBANK-PRO-2; Aynı yönde bkz. Tunçomağ, Centel, 223; Çelik, İş Hukuku, 259; Aksi yönde bkz. Narmanlıoğlu, 405-406; Oğuzman, Fesih, 250; Süzek, İş Hukuku, 572; Ekonomi, İş Hukuku, 245; Çenberci, Şerh, 427-428

[157] von Tuhr, 645.

[158] Kiracının iflası halinde hasılat kirası (BK m.290/I), vekalet (BK m.397/I), Komisyon (BK m.416/ı; 397/I), acentalık (TK m.133/II; BK m.397/I), adi şirket (BK m.535/III) vb. Bkz. Seda Özmumcu, **İflasın Açılmasının Borçlar Hukuku Sözleşmeleri Üzerine Etkisi** (Yayınlanmamış Yüksek

bulunuyorlarsa, o halde iflas masasına girerler. Müflisin sahip olduğu hak ve yetkiler masaya geçer. Diğer taraf da sahip olduğu hak ve yetkileri masaya karşı kullanabilir. Sözleşmenin devamı açısından sözleşmenin masa için ekonomik bir avantaj veya dezavantaj sağlamasının bir önemi yoktur. Ancak, burada bir askı hali mevcuttur. İflas idaresi sözleşmeye girip girmeme kararı verene kadar, bu hal devam eder. İflas idaresi, sözleşmenin aynen ifası masanın yararınaysa sözleşmeye girecek, yoksa ifayı reddedecektir[160].

A. İşverenin İflasının İş Sözleşmenin Devamına Etkisi

İş sözleşmesi, işverenin iflasıyla sona ermez. Türk hukukunda, iflasın açılmasıyla iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Zira, iflasla birlikte iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğinin kabul edilebilmesi, bu durumun sözleşmenin devamı için bir imkansızlık teşkil etmesi veya İş Kanunu'nda bir sona erme sebebi olarak gösterilmiş olması halinde mümkündür[161]. İş Hukuku ve İcra ve İflas Hukukunda, iflas halinde sözleşmenin ifasını engelleyecek bir hüküm de bulunmamaktadır. İflas, bir mücbir sebep de teşkil etmez[162]. İcra İflas Kanununun 198 ve 224. maddelerinde öngörülen iflas idaresinin seçim hakkı ve sözleşmenin aynen ifasına karar vererek iş vermeye devam edebilmesi, iş sözleşmesinin iflasla sona ermediğini göstermektedir. Ayrıca, iflas halinde sözleşmenin ifasına engel bir imkansızlık hali de oluşmamaktadır. İşverenin iflasından sonra da hem müflis işveren (iflas idaresi) hem de işçi, hala sözleşmeyi ifa edebilecek durumdadırlar. Öğretide de, iflasın açılmasıyla, iş sözleşmesinin sona

---

Lisans Tezi), İstanbul 1994, 3; Tercan, 13, von Tuhr, 645; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 212-213.

[159] Altay, II, 1057; Üstündağ, iflas, Hukuku, 90; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2947-2948; Adi kira (BK m.254; 261), ödünç sözleşmesi (BK m.310), hizmet akdi (BK m.346; 344), yayın (BK m.384), havale (BK m.461/III), Kefalet (BK m.502; 486) vb.; Hakkında özel düzenleme bulunmayan ve iflasla sona ermeyen sözleşmeler için (satım sözleşmesi (BK m.182 vd), trampa (BK m.232; 233), istisna (BK m.355 vd.), vedia (BK m.463)), İİK m.198/I ve BK m.82 uygulanacaktır. Bu hükümler, hakkında özel hüküm bulunan ve iflasla sona ermeyen sözleşmelerde de genel hüküm olarak uygulama alanı bulur. Bkz. Tercan, 13; von Tuhr, 645; Özmumcu, 20-21.

[160] Tercan, 12.

[161] Oğuzman, Fesih, 81;İzveren, 158; Saymen, 545; İzveren, Akı, 243-244; İzveren' e göre iflas, iş münasebetini (derhal değil, fakat vaktinden önce) sona erdiren bir sebep olarak kabul edilmelidir. Bkz. İzveren, 177; İzveren, Akı, 286.

[162] Saymen, 545.

bulunuyorlarsa, o halde iflas masasına girerler. Müflisin sahip olduğu hak ve yetkiler masaya geçer. Diğer taraf da sahip olduğu hak ve yetkileri masaya karşı kullanabilir. Sözleşmenin devamı açısından sözleşmenin masa için ekonomik bir avantaj veya dezavantaj sağlamasının bir önemi yoktur. Ancak, burada bir askı hali mevcuttur. İflas idaresi sözleşmeye girip girmeme kararı verene kadar, bu hal devam eder. İflas idaresi, sözleşmenin aynen ifası masanın yararınaysa sözleşmeye girecek, yoksa ifayı reddedecektir[160].

A. İşverenin İflasının İş Sözleşmenin Devamına Etkisi

İş sözleşmesi, işverenin iflasıyla sona ermez. Türk hukukunda, iflasın açılmasıyla iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceğini öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Zira, iflasla birlikte iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğinin kabul edilebilmesi, bu durumun sözleşmenin devamı için bir imkansızlık teşkil etmesi veya İş Kanunu'nda bir sona erme sebebi olarak gösterilmiş olması halinde mümkündür[161]. İş Hukuku ve İcra ve İflas Hukukunda, iflas halinde sözleşmenin ifasını engelleyecek bir hüküm de bulunmamaktadır. İflas, bir mücbir sebep de teşkil etmez[162]. İcra İflas Kanununun 198 ve 224. maddelerinde öngörülen iflas idaresinin seçim hakkı ve sözleşmenin aynen ifasına karar vererek iş vermeye devam edebilmesi, iş sözleşmesinin iflasla sona ermediğini göstermektedir. Ayrıca, iflas halinde sözleşmenin ifasına engel bir imkansızlık hali de oluşmamaktadır. İşverenin iflasından sonra da hem müflis işveren (iflas idaresi) hem de işçi, hala sözleşmeyi ifa edebilecek durumdadırlar. Öğretide de, iflasın açılmasıyla, iş sözleşmesinin sona

---

Lisans Tezi), İstanbul 1994, 3; Tercan, 13, von Tuhr, 645; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 212-213.

[159] Altay, II, 1057; Üstündağ, iflas, Hukuku, 90; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2947-2948; Adi kira (BK m.254; 261), ödünç sözleşmesi (BK m.310), hizmet akdi (BK m.346; 344), yayın (BK m.384), havale (BK m.461/III), Kefalet (BK m.502; 486) vb.; Hakkında özel düzenleme bulunmayan ve iflasla sona ermeyen sözleşmeler için (satım sözleşmesi (BK m.182 vd), trampa (BK m.232; 233), istisna (BK m.355 vd.), vedia (BK m.463)), İİK m.198/I ve BK m.82 uygulanacaktır. Bu hükümler, hakkında özel hüküm bulunan ve iflasla sona ermeyen sözleşmelerde de genel hüküm olarak uygulama alanı bulur. Bkz. Tercan, 13; von Tuhr, 645; Özmumcu, 20-21.

[160] Tercan, 12.

[161] Oğuzman, Fesih, 81;İzveren, 158; Saymen, 545; İzveren, Akı, 243-244; İzveren' e göre iflas, iş münasebetini (derhal değil, fakat vaktinden önce) sona erdiren bir sebep olarak kabul edilmelidir. Bkz. İzveren, 177; İzveren, Akı, 286.

[162] Saymen, 545.

ermediği kabul edilmektedir[163]. Yargıtay'da verdiği bir kararda[164] "...Öte yandan önceki işverenlerin iflası ile hizmet akdinin sona erdiği de kabul edilemez. Çünkü davacı iflastan sonra da çalışmasını sürdürmüştür...Önceki dönem için süre ve ücret dikkate alınarak masa aleyhine hüküm kurulmalıdır" hükmüne vararak, iş sözleşmesinin işverenin iflasıyla birlikte sona ermediğini açıkça kabul etmiştir[165].

---

[163] Alexis Triclin, **L'Emploi Dans L'Entreprise En Crise**, These de Doctorat en Droit Privé, Universite De Paris X-Nanterre, 1991, 165; J.Léo Meller, **De la Notion de Créancier de La Masse Dans La Faillite**, Préface de M.R.Demogue, Paris 1935, 250; Altay, II, 1057; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2947-2948; Tercan, 17, 250; Tolga, 161; Oğuzman, Fesih, 82 vd., 84 Saymen, 546; Özmumcu, 200-201; İzveren, 158; İzveren, Akı, 243-244; Ekmekçi, İşyerinin Devri, 28; İhsan Erkul, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, **Türk İş Hukuku**, Birinci Cilt, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 1985, 131; Özveri, 73; Erol Akı, İHU, İş K. 17 No.7.

[164] Y9HD., 14.11.1995, E.17661, K.34218, Kılıçoğlu, 142.

[165] "İşyerinin iflas sebebiyle kapalı kaldığı ancak iş akdinin taraflarca feshedilmeyip çalışmanın sürdürüldüğü anlaşılmaktadır" (özet), Y9HD, 2.7.1986, E.1986/5630, K.1986/6915, **TÜHİS**, C.10, S.5, 23; Fransız hukukunda da işverenin iflası iş sözleşmesi sona erdiren bir neden olarak kabul edilmemiştir. İflas prosedürü süresince (redressement judiciaire, liquidation judiciaire) işletme faaliyetin devam ettiriyorsa, iş sözleşmesi geçerliliğini sürdürür. Bkz. Frédéric Baron, "La Date de Naissance Des Créances Contractuelles à L'Épreuve du Droit Des Procédures Collectives", **RTD com**, Janvier-Mars 2001, 6; Fernand Derrida, Pierre Godé, Jean-Pierre Sortais, **Redressement et Liquidation Judiciaire Des Entreprises**, 3. Édition, Dalloz, Paris 1991, 355; Philippe Pétel, **Procédures Collectives**, Dalloz, Paris 1998, 112; Meller, 250; Corinne Saint-Alary-Houin, **Droit des Entreprises en Difficulté**, 4. Édition, Montchrestien, Paris 2001, 351; Michel Jeantin, **Droit Commercial**, Instruments de Paiment et de Crédit Entreprise en Difficulté, 4 Édition, Dalloz, Paris 1995, 409; Yves Chagny, "Quelques Aspects de la Garantie Des Créances Résultant du Licenciement Pour Motif Économique par L'Entreprise en Difficulté", **Gazette du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1366; Michel Jeantin, **Droit Commercial**, 4. Édition, Dalloz, Paris 1995, 585; İşletmenin hukuki iyileştirme veya tasfiye sürecine girmiş olması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden teşkil etmez. İşletme hukuki iyileştirme sürecine girdiğinde, ekonomik nedenle fesih, normal fesih prosedüründen farklı yöntemle gerçekleştirilebilmektedir ve prosedür kolaylaştırılmıştır. Bkz. A.Couret, J. Larrieu, F. Macorig-Venier vd., **La Réform du Droit Des Entreprises en Difficulté**, Montchrestien, Paris 1995, 91; Goasguen, Girodroux, 1555 vd; Dict. Permanent, **Difficultés Des Entreprises**, 634; Yves Guyon, **Droit Des Affaires**, Tome II, Entreprises en Difficultés Redressement Judiciaire-Faillite, 8. Édition, Dalloz, Paris 2001, 295; Saint-Alary-Houin, 352; Jeantin, 409; Derrida, 6; Hukuki iyileşme sürecinde de fesih son çare olarak görülmelidir. İşveren İşçinin işyeri işletme veya grup içerisinde başka işe yerleştirilmesi, uyumu, eğitimi için yapılması gereken her şey yapıldıktan sonra fesih yoluna gidilebilir (C. Trav. L.321-1). Bkz. Stéphane Béal, "Sociétés en Difficulté et Loi de Modernisation Sociale", **JCP**, Le Semaine Juridique Entreprise et Affaire, N°38, 19 Septembre 2002, 1470; Yargıç, yapacağı incelemede feshin gerçekten acil, kaçınılmaz ve zorunlu nitelik taşıyıp taşımadığını kontrol eder. Aksi halde izin talebini reddeder. Bkz. Bienvenue Kanga, **Entreprise En Difficulté Et Droit Des Salaries: De L'Illusion au Désesproir**, These de Doctorat en Droit Privé, Universite Paris XIII, 1993, 140; Patrick Morvan, "Le Contrôle Judiciare Des Licenciements Pour Motif Économique Prononcés au Cours d'un Procédure Collective", **Droit Social**, N°5 Mai 1998, 443 vd; Fernand Derrida, Jean-Pierre Sortais, "La Reform du Droit des Entreprises en Difficulté", **Recueil Dalloz Sirey**, 1994, 34 Cahier, Chronique, 288; Marie-Françoise Clavel-Fauquenot, Sylvie Duras, Natacha Marignier, **Le Comité d'Entreprise**, Edition Liaisons, Paris 1999, 209; Bernard Teyssié, "Droit du Travail, 1. Relation Inviduelles de Travail", **JCP**, Le Semaine Juridique Entreprise et Affaire, N°28, 11 Juillet 2002, 1192; Derrida, Godé, Sortais, 355, 362 vd.; Jeantin, 592-593;; İflas

İşverenin iflas etmesiyle birlikte iş sözleşmesinin sona ermemesi, hem işçinin hem de işverenin ve onun iflas masasının menfaatine uygundur. İflasın açılmasıyla birlikte iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi, müflisin işletmesinin faaliyetini durdurmasına neden olabilir. Bu durum, müflisin ve onun iflas masasının menfaatlerine aykırı bir hal ortaya çıkartabilir. Böyle bir aleyhte durumu önlemek için iflas idaresine, müflisin ticari işletmesini devam ettirme hakkı tanınmıştır[166].

İşverenin iflasıyla birlikte iş sözleşmesinin sona ermemesi, işçinin de menfaatinedir. Bu sayede işçi de, işini bir süre daha korumuş olacaktır. Bu halde, hernekadar işçinin iflastan sonraki ücreti İİK.m.206'da öngörülen öncelik hakkından yararlanamasa da; iflas masası, sözleşmeyi devam ettirmek isterse, işçi çalışmasını devam ettirecek ve ücretini masa alacağı olarak masadan tam olarak alabilecektir (İİK.m.248). Üstelik işçi, bu ücreti için masadan teminat gösterilmesini talep edebilme hakkına da sahip bulunmaktadır (BK.m.346)[167].

İflasın açılması iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmediği gibi, işverenin iflası, kendisi ve onun iflas masası için iş sözleşmesini sona erdirmekte haklı bir sebep (BK. m.344) teşkil etmez[168]. Ancak öğretide, işverenin iflasının işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep teşkil edebilmesi için, öncelikle iflasında hiçbir kusuru bulunmaması gerektiği, iflas işverenin kusuru sonucunda ortaya çıkmışsa, (hileli veya kusurlu iflas İİK.m.310-311) artık bu durumun, işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden oluşturmayacağı, eğer iflasta işverenin hiçbir kusuru yoksa, bu durumda iflas onun için "ekonomik güçlük" veya "işe devamdaki güçlük" gibi haklı bir sebep oluşturabileceği ileri sürülmüştür[169].

---

prosedürü içerisinde işletmenin devri sözkonusu olursa, iş sözleşmeleri yeni işverenle devam eder. İşveren, işçilerin iş sözleşmesinde öngörülen şartlarla bağlıdır (C. Trav. L.122-12 al. 2). Yeni işveren iş sözleşmelerini ekonomik nedenlerle sona erdirebilir. Bkz. Pierre Bailly, "Le Contrat de Travail et Le Transfert de L'Entreprise en Difficulté", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, 1359 vd.; Derrida, Godé, Sortais, 356-357.

[166] Tercan, 250; Oğuzman, Fesih, 82; İzveren, Akı, 244; Tolga, 161.

[167] Oğuzman, Fesih, 82.

[168] Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Oğuzman, Fesih, 82; Tercan, 250; Tolga, 161.

[169] Oğuzman, Fesih, 82-83.

Yukarıda[170] açıklamaya çalıştığımız gibi, işverenin iflası iş ilişkisini derhal ve kendiliğinden ortadan kaldıran bir neden değildir. İşverenin iflası halinde işyeriyle birlikte işyerinin veya işletmenin yönetimi ve tasarruf yetkisi iflas masasına geçer[171]. İflas masası (idaresi), iflasın başlangıcından tasfiye sonuçlanıncaya kadar bir önlem olarak, işverenin bütün işletmesini ve defterlerini kontrol ve yönetimi altına almakta, bunun sonucu olarak da iş münasebetinde işçilere karşı işverenin yerine geçmektedir. İşletmenin ve işyerinin idaresi ve yönetim yetkisi iflas masasında olduğundan, masa öncelikle işyeri veya işletmenin faaliyetinin sürdürmesinin iflas masasının menfaatine olup olmadığına karar verir[172]. Eğer işletmenin faaliyetinin sürdürülmesi mümkün değilse, iflas idaresi bildirim önellerine uyarak (İş K. m.17) iş sözleşmelerinin feshi yoluna başvurabilir. İşverenin iflası hernekadar iş sözleşmesinin feshi için haklı bir neden olarak kabul edilmese de, geçerli bir neden (İş K. m.18) olarak kabul edilmelidir.

İşverenin iflası halinde, işçinin haklarını ne şekilde koruyacağı esas olarak BK. m.346'da düzenlenmiştir. Buna göre, işveren borç ödemekten acze düştüğünde, işçi, işverenden uygun bir süre içinde kendisine teminat verilmesini isteyebilir. İşveren veya iflas idaresi bu süre içinde teminat göstermezse, işçi sözleşmeyi feshedebilir. Bu hüküm dışında işverenin acze düşmesi veya iflası durumunda işçi iş sözleşmesini

---

[170] Dördüncü Bölüm, III.

[171] İzveren, 158; İzveren, Akı, 244; İflas masası, tüzel kişi olmamakla birlikte, tüzel kişiliğe yaklaşan kendine özgü bir hukuk süjesidir. İflas idaresi de iflas masasının bir organıdır. İflas idaresinin teşkili ve işleyişi 17.7.2003 tarih ve 4949 sayılı Yasayla (RG. 30.7.2003, No:25184) değiştirilen 2004 sayılı İİK m.223'de düzenlenmiştir. İflas idaresi üç iflas idare memurun oluşur. İflas idare memurları alacaklılar tarafından gösterilen altı aday arasından icra mahkemesince seçilir. İcra mahkemesi, iflas idaresini oluşturacak iki memuru alacak çoğunluğuna sahip olanların gösterdiği dört aday, birini de alacaklı çoğunluğunun göstereceği iki aday arasından seçer (m.223/I). İflas idaresi seçildikten sonra masanın idare ve tasfiyesi işi ona bırakılır (m.223/II). İflâs idaresi toplantıları, idare memurlarının veya herhangi bir alacaklının gündem belirlemek suretiyle yapacağı talep üzerine iflâs dairesi müdürünün toplantı gününden en az yedi gün önce göndereceği çağrı üzerine yapılır. İflâs idaresi, kararlarını çoğunlukla alır; ancak toplantıya her üç iflâs idare memurunun da katılmaması hâlinde iflâs dairesi müdürü iflâs idaresinin görevini yüklenir ve iflâs idaresi adına tek başına karar alır. Toplantıya iflâs idaresi memurlarından birinin veya ikisinin iştiraki hâlinde iflâs dairesi müdürü de bu toplantıya katılır. Karar alınamaması hâlinde iflâs dairesi müdürünün oyu doğrultusunda işlem yapılır. İflâs masasına alacaklı olarak müracaat eden alacaklılar, tebligata elverişli adres göstermek ve Adalet Bakanlığınca çıkarılacak tarifede gösterilecek yazı ve tebliğ masrafları için avans vermek suretiyle iflâs idaresince alınacak kararların kendilerine tebliğini isteyebilirler. Bu muameleyi yaptırmış alacaklılar hakkında iflâs idare memurunun kararlarına karşı kanun yolları kendilerine tebliğ tarihinden itibaren işlemeye başlar.

[172] İzveren, Akı, 286; Tolga, 161; Saymen, 546.

344. maddeye dayanarak fesh edemeyeceği genel olarak kabul edilmektedir[173]. Ancak, bazı özel durumlar işverenin iflası veya aczi halinde işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakki verebilir. Örneğin işverenin şahsı dikkate alınarak yapılmış olan sözleşmelerde işverenin iflası veya aczi halinde işçi, BK. m.344'e dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda iş sözleşmesini derhal, ihbara gerek kalmaksızın sona erdirebilir. Bu gibi özel durumlarda artık işçinin iş sözleşmesini iflas masasıyla devamı beklenemez[174].

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyerinin devrine ilişkin hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz (m.6/son)[175]. Bunun sonucu olarak, işyeri iflas nedeniyle malvarlığının tasfiyesi sonucunda başka bir işverene devredildiğinde, iş sözleşmesinin yeni işverenle devam ettiği ve işçi haklarından yeni ve eski işverenin birlikte sorumlu olduğu ileri sürülemeyecektir[176]. Yine, devreden veya devralan işverenin iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedilemeyeceğine ilişkin kural işverenin iflası halinde uygulanmayacaktır.

B. İşçinin Teminat İsteme ve Sözleşmeyi Sona Erdirme Hakkı

İflas idaresi, müflisin sözleşmeden doğan borcunun aynen ifasına karar verdiğinde, alacaklı iflas idaresinden, kendisine yapılacak karşı edimin teminat altına alınmasını isteyebilir (İİK.m.198/I). Masanın göstermesi gereken teminat, masa borcu olarak gösterilir. Zira, talep müflise değil, iflas masasına yöneltilecektir. Sözleşme iflas idaresi tarafından gereği gibi ifa edilmezse, alacaklı uğradığı zararı, masa alacağı olarak ileri sürme hakkına sahiptir. Zararın tam olarak karşılanması gerekir. Alacaklı, kendisine gösterilen teminattan uğradığı zararın karşılanmasını

---

[173] Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku II, 947; Borçlar Hukuku II, 946; Tercan, 251; Süzek, İş Hukuku, 320; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224.

[174] Tercan, 251.

[175] 2001/23 sayılı AB Yönergesinde de iflas halinde Yönergenin devirle ilgili hükümlerin, devir sözleşmeden kaynaklansa dahi uygulanmayacağı kabul edilmiştir (m.5). Ancak işletmenin iyileştirme programı kapsamına alınması döneminde gerçekleştirilen devirlerde, Yönerge hükümleri uygulanacaktır. Ciddi ekonomik kriz durumlarında devralan işveren işçilerin iş şartlarında işin temel niteliğini korumak şartı ve devamını sağlamak amacıyla değişikliğe gidebilir (m.5/3). Bkz. Teyssié, Droit Européen, 228-229; Rodière, 390-391.

[176] Saymen' e göre, iflas hükümlerine göre tasfiye yapılır ve işletme birisine satılırsa, hakiki manada bir devir yoktur, sadece bir alım-satım veya ihale yoluyla iktisap vardır. Bkz. Saymen, 225.

sağlayabilir[177]. İflas idaresinin kendiliğinden teminat gösterme yükümlülüğü yoktur. Teminat gösterme yükümlülüğünün doğumu için, karşı tarafın bu yönde bir talebinin olması gerekir. İflas idaresi aynen ifaya karar verdikten sonra, alacaklının sözleşmeden kaynaklanan alacağı masa borcu, dolayısıyla tam olarak ödenecek olmasına rağmen, alacaklı yine de teminat isteyebilir. Zira, alacaklıya tanınan teminat isteme yetkisi mutlak olup, hiçbir şarta bağlanmamıştır. Türk hukukunda, karşı tarafın alacağı için herhangi bir tehlike olmadığı halde dahi, Yasa, ona teminat isteme hakkı tanınmıştır[178]. İflas idaresi, sözleşmenin aynen ifasına karar verdikten sonra karşı taraf gerekli teminat kendisine gösterilene kadar kendi edimini ifadan kaçınabilir. Verilen sürede gerekli teminat gösterilmezse, sözleşmeyi feshedebilir[179]. İflas idaresince gerekli teminat gösterildikten sonra, sözleşme bu nedene dayanarak feshedilemez. İflas idaresine tanınacak süre, masanın teşkili, tasfiye memurlarının atanması ve bunların işe el koymalarının alacağı süre de gözönüne alınarak çok kısa olmaması gerekir[180].

C. İflas İdaresinin Seçme Hakkı

İşverenin iflası halinde iş sözleşmesinin devam edip etmeyeceği, iflas idaresinin bu konuda vereceği karara bağlıdır. İİK m.198/I' e göre "mevzuu para olmayan alacak ona muadil bir kıymette para alacağına çevrilir. Şu kadar ki iflas idaresi[181] taahhüdün aynen ifasını deruhte edebilir. Bu takdirde alacaklı teminat talep ederse iflas idaresi teminat gösterir". Şu halde, işverenin iflası halinde iflas idaresi, işçi ile sözleşmenin aynen ifa edilmesi veya edilmemesi konusunda seçim hakkına sahiptir[182]. İflas idaresinin seçim hakkını kullanabilmesi için, sözleşmenin iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olması, müflisin sözleşmeye taraf olması, sözleşmenin

---

[177] Rona Serozan, **Sözleşmeden Dönme**, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1975, 359; Tercan, 96-97.

[178] İİK m.198/I, alacaklıya hakları tehlikede olmadığı halde teminat isteme hakkı tanıdığından, BK m.82'i aşan bir uygulama alanına sahiptir. Zira BK m.82'ye göre karşı tarafın teminat isteyebilmesi için haklarının tehlikeye düşmüş olması gerekirken, İİK m.198'de böyle bir şart aranmamıştır. Bkz. Tercan, 98.

[179] Tercan, 97; Serozan, 363.

[180] Serozan, 359; TTK. m.1302'de öngörülen üç günlük süre burada da uygulanmamalıdır. Bkz. Necmeddin M. Berkin, **İflas Hukuku**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1972, 271, dn.15.

[181] İflas idaresinin hukuki niteliği ve iflas masasıyla ilişkisi hakkında geniş bilgi için bkz. Üstündağ, iflas, Hukuku, 72 vd.; Ejder Yılmaz, **İflas İdaresi**, Sevinç Matbaası, Ankara 1976, 27 vd.

[182] Özmumcu, 29; Eriş, 572; Üstündağ, iflas, Hukuku, 89; İzveren, 177; Tercan, 254.

iflasla sona ermemiş olması ve sözleşmenin kısmen veya tamamen ifa edilmemiş olması gerekir[183].

İflas idaresi, aynen ifanın iflas masasının yararına olacağına karar verirse, teminat göstererek sözleşmeyi aynen ifa edebilir. Bu konudaki tek ölçüt masanın yararıdır. Ancak, iflas idaresinin sözleşmenin devamına karar verebilmesi için, sözleşmesinin müflis işverenin şahsına yönelik veya sadece müflisin şahsen ifa etmesi gereken bir sözleşme olmaması gerekir[184]. İflas idaresinin seçim hakkından sözedebilmek için iş sözleşmesinin işyeriyle ilgili olması gerekir. Bu durumda, iflas idaresi, sözleşmenin devam etmesine veya etmemesine karar verebilir. İşverenin şahsı dikkate alınarak yapılan sözleşmelerde örneğin, hastabakıcıyla yapılan iş sözleşmelerinde, iflas idaresinin aynen ifaya karar vererek sözleşmeyi devam ettirmesi mümkün değildir. Zira, bu tür sözleşmelerin ifasında iflas masası için ekonomik bir yarar sözkonusu değildir[185]. Bu tür sözleşmelerde işveren, teminat vererek sözleşmenin devamını sağlayabilir. Müflis, sözleşmeyi devam ettirmek istemez ise, iflas idaresinin de sözleşmeyi aynen ifa etmesi mümkün olmayacağından, işçi sözleşmenin ifa edilmemesinden dolayı uğradığı zararı, BK. m.325'e dayanarak iflas alacağı olarak iflas idaresine yazdırabilir[186]. Bu alacak iflasın açılmasından sonra doğduğu için öncelikli bir alacak değildir[187].

Müflis işverenin şahsına karşı ifa edilmesi gerekmeyen sözleşmelerde iflas idaresi seçme hakkını kullanabilir. İflas idaresinin vereceği karar, asıl olarak daha önce verilmesi gereken bir karara, yani müflisin işyerinin devam etmeyeceğine ilişkin vereceği karara bağlıdır. Müflisin işyerinin açık tutulması ve bir süre daha faaliyete devam etmesi, masa için yararlı olacak ise, iflas idaresi, müflisin işyerinin faaliyetinin devamına karar verebilir. Bu karara bağlı olarak iflas idaresi, kural olarak işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini de bir süre daha devam ettirecektir. Müflisin işyerinin bir süre daha açık kalması masa için yararlı olmayacaksa, bu durumda müflisin işyerinin kapatılmasına ve buna bağlı olarak orada çalışan işçilerin

---

[183] Tercan, 22 vd.

[184] Tercan, 49-50; İzveren' e göre iflas bir tür ölüme benzer bir durumdur. Bkz. İzveren, 177.

[185] Tercan, 49; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224 dn.40; Oğuzman, Fesih, 81-82,dn.166.

[186] Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224 dn.40; Oğuzman, Fesih, 81-82, dn.166; Tercan, 50.

[187] Tercan, 254.

iş sözleşmelerinin de devam etmemesine yani aynen ifanın reddine karar verilecektir. Şu halde, iflas idaresinin iş sözleşmesinin aynen ifasına veya ifanın reddine karar vermesi, müflisin işyerinin iflasın açılmasından sonra bir süre daha açık kalıp kalmamasına bağlıdır[188].

1. Seçme Hakkını Kullanma Zamanı

İflasın açılmasıyla birlikte sözleşmenin ifası durur. İflas idaresinin sözleşmenin devam edip etmeyeceğine ilişkin kararını verinceye kadar bu belisizlik devam eder. Ancak, iflas idaresinin de sözleşmenin devam edip etmemesine karar verebilmesi için zamana ihtiyacı vardır. Zira, iflas idaresi işyerinin durumunu incelemesi herbir sözleşmenin devam etmeyeceğine karar vermesi gerekir. Türk hukukunda, iflas idaresinin seçme hakkının kullanılması için bir süre öngörülmemiştir[189]. Ancak, en geç tasfiye bitimine kadar (adi tasfiye için 6 ay (İİK.m.256)) bu hakkın kullanılması gerekir.

Kanaatimizce, iflas idaresine bu hakkın kullanılması için bir süre verilmesi gerekir. İflas idaresi bu süre içerisinde gerekli incelemeleri yapacak ve ona göre karar verecektir. Ancak, iflas idaresi kararını gecikmeksizin vermelidir[190]. Bu nedenle, iflas idaresi görevinin bir parçası olarak seçme hakkını, uygun bir süre içinde kullanmalı ve kararını karşı tarafa bildirmelidir. Ancak, iflas idaresi kararını en geç sıra cetvelinin ilanından sonra vermelidir[191]. Bu süre içerisinde iş sözleşmesinin askıda olduğun kabulü gerekir kanısındayız.

2. İflas İdaresinin Aynen İfaya Karar Vermesi

Yukarıda belirttiğimiz gibi, işveren hakkında iflasın açılması ile, müflisin mal varlığına dahil olan bütün mal, alacak ve hakları iflas masasına girer (İİK. m.184). İflas dairesi, müflisin mağazalarını, eşya depolarını, imalathanelerini, perakende satış dükkanlarını ve bunlara benzer yerleri kapatıp mühürleme yetkisine sahiptir. Ancak, iflas masası, masa için yararlı olacağına karar verirse, bu yerleri birinci alacaklılar

---

[188] Tercan, 17, 255; İzveren, 158.

[189] İflas idaresinin seçme hakkını kullanma zamanına ilişkin görüşler için bkz. Tercan, 62 vd.

[190] Tercan, 63.

[191] Tercan, 65.

toplantısına kadar kendi denetimi altında idare edebilir (İİK. m.210/I,II). Müflisin bir işyeri varsa, buranın faaliyetini sürdürmeye karar verebilir[192]. Yine iflas dairesinin alınması gerekli bir muhafaza önlemi olarak, müflisin işyerinin kapatılmasına karar verdiği hallerde, ilk alacaklılar toplantısı, İİK. m.224 uyarınca, müflisin sanat ve ticaretinin devamı ile imalathaneleri ve mağazalarının, perakende satış yerlerinin açılmasına karar verebilir. Bu durumda, yani iflas masasına dahil işyerinin işletilmesine devam olunması halinde, iş sözleşmeleri sona ermeyip, aynen iflas idaresi ile devam eder[193]. Burada müflis işverenin yerine iflas masası geçer[194]. İflas idaresinin aynen ifaya karar verme hakkı kurucu yenilik doğuran bir haktır.

Bu durumda işçi, sözleşmeden doğan hizmet, işverenin talimatlarına uyma, sadakat ve rekabet etmeme vb. borçlarını masaya karşı ifa eder. Masa da işçiye sözleşmede kararlaştırılan ücreti öder. İflas idaresinin aynen ifaya karar vermesinden sonra, işçinin iş sözleşmesinden doğan bütün alacakları, - iflasın açılmasından önceki alacakları - iflas alacağı olmaktan çıkarak masa alacağı haline gelir (İİK. m 248)[195]. İşçinin iflasın açılmasından sonra doğan ücret alacakları da masa borcu olacağından,

---

[192] Eriş, 617; Güzel, İşyerinin Devri, 34; Özmumcu, 201; Baki Kuru, Şanal Görgün, **İcra ve İflas Hukuku Bilgisi**, Yetkin Yayınları, Ankara 1997, 225; İzveren, 158; Tolga, 161; Saymen, 546.

[193] Oğuzman, Fesih, 82; Güzel, İşyerinin Devri, 35; Tolga, 161; İzveren, 158,177; Saymen, 546; Özmumcu, 201; yazar, işverenin sahip olduğu işyerlerinin çalışmasına devam kararı verildiği hallerde, hizmet (iş) ilişkisinin ve iş sözleşmesinin devamı konusunda bir ayrıma gitmiş ve hizmet ilişkisinin devam ettiğini ancak, iş sözleşmesinin devamına iflas idaresinin karar vereceğini belirtmiştir. Bkz. Özmumcu, 201-202. Kanımızca, burada bu şekilde bir ayrıma gitmeye gerek yoktur. İşverene ait işyerlerinin devamı konusunda bir karar verildiğinde, hem hizmet ilişkisi hem de iş sözleşmesi devam etmektedir. Sadece sözleşmede işveren tarafının yerine, iflas idaresi geçmektedir. İflas idaresinin iş sözleşmesinin devamı konusunda vereceği karar, taraflar arasındaki sözleşmenin var olup olmadığı konusunda değil, sana erdirilip erdirilmeyeceğine ilişkindir.

[194] Eriş, 770; Güzel, İşyerinin Devri, 35, 201 vd.; Tolga, 161; Necmeddin M. Berkin, **Alman İflas Hukuku**, I, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1957, 78.

[195] Eriş, 770; Üstündağ, iflas, Hukuku, 90; İzveren, 158; Tercan, 255; Ancak öğretide işçinin iflasın açılmasından önce doğmuş ücret alacakları ile, iflasın açılmasından sonra doğan ücret alacakları arasında bir ayrım yapılmaktadır. Buna göre, işçinin işveren hakkında iflasın açılmasından önce doğmuş olan ücret alacakları "iflas alacağı" olarak kabul edilmekte ve İİK.m.206'da düzenlenen ayrıcalıklardan yararlanabilmektedir. Buna karşın, işçinin iflasın açılmasından sonraki döneme ait ücret alacaklarının borçlusu, bizzat iflas masası olduğundan, bu alacak iflas alacağı değil, "masa alacağı" dır ve iflas masasından masa alacağı olarak talep edilebilecektir. Bkz. Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2971; Altay, 653 vd.; Centel, Ücret, 347; Özmumcu, 202. Kanımızca, iflasın açılmasından sonra iş sözleşmesi sona erdirilmeyip, çalışmasına devam eden işçinin ücretinde, bu şekilde bir ayrıma gidilmesi uygun değildir. Artık çalışmasını sürdüren işçinin, iflasın açılmasından önce ve sonra doğmuş ve doğacak ücret alacaklarını bir bütün halinde, masa alacağı olarak kabul etmek, İş Hukukunun işçiyi koruma ve ücretin korunması ilkelerine uygun olacaktır.

bu alacakların diğer iflas alacaklarından önce (İİK. m.248) ödenmesi gerekecektir[196]. İşçinin ücret alacağı masa alacağı haline gelmesine rağmen, sözleşmeye devam edebilmek için, iflas idaresinden ayrıca teminat isteme hakkına sahiptir. İflas idaresi, aynen ifaya karar verdikten sonra, işçinin istediği teminatı göstermezse, işçi iş sözleşmesini bu nedene dayanarak feshedebilir (BK.m.346).

İşverenin iflasından sonra, işçi ile masa arasında iş sözleşmesinin devamına karar verildiği hallerde, BK.m.346 hükmü uyarınca işçinin uygun bir sürede, iflas idaresinden isteyebileceği teminatın kapsamına, sadece geçmiş değil, gelecekteki ücret alacakları da girer. Bu teminatın kapsamı iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasına göre farklılık göstermektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, teminat, sözleşmenin süresince işleyecek ücrettir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerindeyse, sözleşmeden ya da yasadan doğan en yakın feshi ihbar süresine kadar olan ücreti kapsamaktadır[197].

İşçinin talep ettiği teminat, iflas idaresi tarafından verildiği takdirde, işçi iş sözleşmesini sürdürmek zorundadır. Zira, iflas idaresi tarafından gerekli teminat gösterildikten sonra, işçinin ücret alacağı için bir tehlike sözkonusu değildir. İşçi artık iş sözleşmesini BK. m.346 hükmüne dayanarak feshedemeyecektir[198].

İflas idaresinin gerekli teminatı göstermek suretiyle, işçinin çalışmasına devam etmesine karar vermesi halinde, taraflar iş sözleşmesinin sona ermesi açısından artık yasa ve sözleşmede belirtilen hükümlere tabi olurlar[199]. Taraflar yasadan doğan haklarını eskisi gibi kullanmaya devam ederler. İşçiler grev haklarını kullanabilecekleri gibi, iflas idaresi de lokavt hakkını kullanabilir. Taraflar, iş sözleşmesini, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde feshi ihbar veya haklı bir nedene dayanarak feshedebilirler[200]. İş sözleşmesi, tasfiyeye kadar iflas idaresi tarafından haklı bir neden bulunmaksızın feshedilirse, bu durum, işverenin iş vermekten kaçınması halini oluşturur ve işçi, BK.m.325'in göre kendine tanıdığı hakları talep

---

[196] Eriş, 771; İzveren, 158,177; İzveren, Akı, 286.

[197] Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 158.

[198] Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 946.

[199] Tercan, 255.

[200] Oğuzman, Fesih, 83, dn.173.

edebilir. İşçinin isteyebileceği bu tazminatın, bir masa alacağı olarak ödenmesi gerekir[201].

3. İflas İdaresinin Aynen İfayı Reddetmesi

İflas idaresi, müflisin iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerini İİK m.198 uyarınca aynen ifaya yetkili, ancak mecbur değildir. Sözleşmenin devamı masanın menfaatine uygun olmadığı hallerde iflas idaresi, sözleşmeye girmeyi ve aynen ifayı reddedebilecektir. Bu durumda, işçinin ücret alacağı masa alacağı değil, normal bir iflas alacağı olacaktır

İşverenin iflası halinde iflas idaresi, yukarıda[202] belirtildiği gibi, işyerinin faaliyetinin sürdürülmesini değil de, masanın yararına olmayacağı gerekçesiyle kapatılmasına karar verebilir ya da, işyerinin devamına karar vermekle birlikte, iş sözleşmesinin aynen ifasını reddedebilir. İflas idaresinin her iki halde de, işyerindeki faaliyete devam etme ve iş sözleşmesinin devamına karar vermekte seçim hakkı vardır.

İflas idaresinin işyerin devamına ancak, iş sözleşmesinin aynen ifasının reddine karar verilmesi halinde, işçinin hukuki durumunun ve haklarının ne olacağı konusunda öğretide ve uygulamada bir görüş birliği yoktur. Bu konudaki görüşleri, iki ana grupta toplamak mümkündür. Bu görüşlere geçmeden önce, şu hususu belirtmek gerekir ki; iflas idaresi, işçi ile işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesine, iflasın açılmasından sonra devam etmek istemez ve işçi tarafından talep edilen teminatı uygun bir süre içinde vermezse, işçi BK. m.346 hükmüne dayanarak sürenin sonunda iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshi için yasada veya sözleşmede yeralan feshi ihbar süresine uymaya gerek yoktur. Zira, madde, sözleşmenin feshini ihbar etmeksizin, derhal feshini öngörmektedir[203].

---

[201] Oğuzman, Fesih, 83, dn.173; Tercan, 265; Üstündağ, iflas, Hukuku, 90.

[202] Dördüncü Bölüm, II, 3.

[203] Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Kuru, İcra ve İflas Hukuku , 2971; Özmumcu, 204; İzveren, 177; İzveren, Akı, 287.

İlk görüşü savunan yazarlara göre[204], iş sözleşmesi, iflas idaresinin aynen ifayı reddetmesiyle sona ermez. Sözleşme, normal süresinde sona erer. Yani belirli süreli sözleşmelerde sürenin dolmasına, belirsiz süreli sözleşmelerde, yasa veya sözleşmede (İş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi) belirlenmiş sürenin sona ermesine kadar devam eder. Her iki taraf, sözleşmede öngörülen hak ve yükümlülüklerle bağlıdır. Bunun sonucu olarak da, sözleşmeden doğan borçlarını karşılıklı olarak yerine getirmek zorundadırlar. İflas idaresi, işçinin çalışmaya devam etmesini istemezse, bu durum, BK. m.325'e göre, işverenin temerrüdü halini oluşturur. Bunun sonucu olarak da işçi, sözleşmenin sona ermesine kadar, sözleşmede kararlaştırılan ücreti almaya hak kazanır. İşçinin bu alacağı, bir zararı tazmin alacağı değil, normal bir ücret alacağıdır[205]. Bu alacak, ücret niteliğinde olduğundan İİK. m.206'ya göre birinci sırada öncelikli dir.

İkinci görüşü savunan yazarlara göreyse, iflas idaresinin aynen ifanın reddine karar vermesiyle, tarafların sözleşmenin ifasına ilişkin talep hakları sona erer. Taraflar sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ifa etmekten kurtulurlar. İflas idaresinin ifayı reddetmesiyle işçi, iş sözleşmesinin ifa edilmemesi nedeniyle uğradığı zararları masaya tazminat alacağı olarak yazdırabilir. Ancak, işçinin sahip olduğu bu alacak, tazminat alacağı niteliğindedir. Tazminat alacağı da, normal bir iflas alacağı olarak ödenir[206].

İkinci görüşü savunanlara göre, birinci görüş, her ne kadar işçiyi daha fazla koruyormuş gibi görünse de, Türk hukuk sistemi ile bağdaştırmak zordur. İflas idaresinin, müflisin taraf olduğu sözleşmeleri aynen devam ettirme yükümlülüğü olmayıp, bir seçim hakkı vardır. İflas idaresinin sözleşmeyi devam ettirme yükümlülüğü olmadığı için, aynen ifanın reddine karar vermesi ve bununla işçiyi de kendi borcundan kurtarması halinde, artık işverenin işi kabulde temerrüde düştüğünü

---

[204] Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2971; Özmumcu, 204; Tercan, 256 dn.38' de belirtilen kaynaklar; Alman İflas Kanunun 22.maddesine göre, müflisin ev idaresinde, iktisadi işletmelerinde veya ticari işletmelerinde yapmış olduğu iş sözleşmesini taraflardan herbiri fesih ve feshi ihbar edebilir. Bu durumda taraflar arasında daha kısa bir fesih süresi öngörülmemişse, fesih kanuni sürelere tabi olur. İflas idare iş sözleşmesini feshi ihbar yoluyla fesh etmesi halinde diğer taraf (işçi), fesih nedeniyle uğradığı zararların tazminini talep edebilir. Bkz. Geniş bilgi için bkz. Berkin, Alman İflas Hukuku, 98 vd.

[205] Bkz. Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 161.

[206] Tercan, 257, dn.41; Oğuzman, Fesih, 83 dn.173.

söylemenin imkanı yoktur. Yine, işçinin iflasın açılmasından sonra bu şekilde elde edeceği ücretin öncelikli alacak olarak kabul edilmesi, öncelik hakkının açık bir yasa hükmüne dayanması gerekliliği karşısında mümkün değildir. İşçinin, iflasın açılmasından sonra elde edeceği ücretlerin, öncelikli bir alacak olduğunu belirten herhangi bir yasa hükmü bulunmamaktadır. Yasamızda işçinin öncelikli alacağı, iflasın açılmasından önceki bir yıllık ücret alacağı ile sınırlandırılmıştır[207].

Yine bu görüşü savunanlara göre, İİK.m.198/I,c.2'de iflas idaresine bir seçim hakkı verilmiştir. İflas idaresi masanın yararını gözeterek bu hakkını kullanır. İflas idaresi bu seçim hakkını kullanarak sözleşmenin ifa edilmesine karar verebileceği gibi, ifayı reddederek sözleşmenin iflas tasfiyesine tabi olmasına da karar verebilir. İflas idaresi kendine sağlanan bu hakkı kullandığı takdirde, birinci görüşe göre, işi kabulde temerrüde düşmektedir. Yasanın tanıdığı yetkinin kullanılmasının, işi kabulde temerrüt olarak değerlendirilmesiyse, mümkün değildir. Bu durum, iflas idaresinin seçme hakkını engelleyici niteliktedir. Ayrıca, işverenin iflası halinde işçiye daha fazla koruma sağlamak için, diğer iflas alacaklıların haklarına tecavüz edilmesi kabul edilebilir bir durum değildir[208].

İkinci görüşü savunanlar, birinci görüşü savunan yazarların, ifanın reddi halinde, işçinin BK:m.325'e göre ileri sürebileceği alacağın, masa alacağı niteliğinde olduğu görüşüne de karşı çıkmaktadırlar. Bir alacağın, masa alacağı olabilmesi için, iflas idaresinin aynen ifaya karar vermesi veya tasfiye için yaptığı işlemlerden doğmuş olması gerekir. İflas idaresinin ifayı reddetmesi halinde, karşı tarafın hakları tasfiyeye tabi tutulur ve normal iflas alacağı olarak ödenir. Aynen ifanın reddinin sonucu budur. Buna rağmen, iflas idaresinin ifayı reddetmesi halinde, karşı tarafın sahip olduğu alacakların masa alacağı olarak ödenmesi gerektiğini söylemek, iflas idaresine tanınan ifayı reddetme hakkının kabul edilmemesi anlamına gelir. Bunun sonucu olarak da artık iflas idaresinin masanın yararını gözeterek hareket etmesinin önüne geçilmiş olur[209].

---

[207] Tercan, 258.

[208] Tercan, 258.

[209] Tercan, 259.

Sonuç olarak, bu yolla, iflas idaresinin ifayı reddetmesi halinde öngörülen sonuçların iş sözleşmesinin aynen ifasının reddi halinde de geçerli olması sağlanmış olacaktır. İflas idaresinin iş sözleşmesinin aynen ifasını reddetmesi halinde, tarafların sözleşmeden doğan hakları sona erer ve bunun yerine işçinin sözleşmenin ifa edilmemesinden dolayı uğradığı zararın tazmin alacağı geçer. İşçinin burada uğradığı zararın hesaplanmasında BK.m.325'in kıyasen uygulanması mümkündür. İşçinin sahip olduğu bu tazminat alacağı öncelikli bir alacak değildir. Bu alacağın masa alacağı olarak kabulüne de imkan yoktur. Sıradan bir alacak olarak masaya yazdırılarak talep edilebilir[210].

III. İŞYERİNİN İDARECE KAPATILMASININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ VE İŞÇİLERİN ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

A. İşyerinin İdarece Kapatılmasının İş Sözleşmesine Etkisi

İdare tarafından işin durdurulması veya işyerinin kapatılması işverene yönelik bir yaptırım olduğundan[211], işçilerin bundan etkilenmemesi ve zarar görmemesi gerekir. O işyerlerinde çalışan işçilerin bu işlemden dolayı zarar görmemesi için yasakoyucu birtakım önlemler almıştır. Bu husus İş K.m. 79/IX' da açıkça düzenlenmiştir. Bu bende göre "Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur"[212].

İş K.m.79/IX uyarınca, idarece işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde işçiler ile işverenler arasında var olan iş sözleşmeleri varlığını devam ettirecektir. Bunun sonucu olarak da, tarafların aralarında var olan iş sözleşmesinden

---

[210] Tercan, 259.

[211] Sarı, 261.

[212] 1475 Sayılı İş K.m.75 maddenin bu bendine ilişkin hükümet gerekçesinde, "işverenin ihmal, teseyyüp veya kasıt ve kusurundan dolayı işin veya makinaların durdurulmasının, işçiyi ücretsiz bırakma neticesine varması, adalet, hak ve nesafet kaideleriyle" bağdaşmaz denilmekteydi. Bkz. Sabih Selçuki, **İlmi ve Kazai içtihatlarla İş Kanunu**, 3.Bası, İstanbul 1973, 15; Süzek, İş Güvenliği, 292,dn.70.

doğan borçlar, eskisi gibi varlığını sürdürecektir[213]. İşyerinin idarece kapatılması, işveren açısından bir haklı fesih nedeni değildir. Türk İş Hukukunda iş sözleşmesinin işverence hangi hallerde haklı nedenle derhal feshedilebileceği, İş K m.25'de sınırlayıcı olarak düzenlenmiştir. Maddede işyerinin idarece kapatılması hali haklı neden olarak kabul edilmemiştir. Böyle bir durumda işveren, işçilerin iş sözleşmelerini şartları varsa, ancak, ihbarlı fesih yoluyla sona erdirebilir[214].

İşyerinin idarece kapatılması halinde, iş sözleşmeleri kendiliğinden sona erdirmeyeceği gibi, kapanmayla salt işverenin işçilere iş verememesi de fesih olarak yorumlanamaz[215]. İşveren, ya işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemeye devam edecek, ya da işçilere yeni bir iş verecektir. Faaliyeti durdurulan işyeri tekrar faaliyete geçinceye veya kapatılan işyeri tekrar açılıncaya kadar, işveren işsiz kalan işçilerin ücretlerini aynen eskisi gibi ödemeye devam edecektir. Yasada işyerinde İş K.m.79 uyarınca işin durdurulması veya kapatılması halinde işveren, hukuken temerrüde düşmüş alacaklı olarak kabul edilmiştir [216]. Ancak, işveren, faaliyeti durdurulan ya da kapatılan işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerini ödemeye devam etme yerine, bu işçilere başka iş verme yolunu seçerse, bu durumda verilen yeni işin işçilerin işçilik haklarında ve çalışma koşullarında olumsuz yönde bir değişikliğe yolaçmaması

---

[213] İşyerinin idarece kapatılması durumunda iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermemesi, işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık nedeniyle kapatılmasının yanında, diğer idarece kapatılma hallerinde de (Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda (173-180), Belediyeler Kanunu'nda da (m.38) gibi) kabul edilmesi gerekir. Bu gibi durumlarda işçinin işgörme borcunun ifası işverenin kusuruyla imkansızlaşmaktadır. Bu nedenle, işveren temerrüt hükümleri uyarınca işçileri ücretlerini ödemek zorundadır. Bkz. Öner Eyrenci, İHU İş K. m.13 No.17; Tunçomağ, İşi Kabulden Kaçınma, 94-95; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 737.

[214] "Davacının hizmet akdi, işyerinin belediye tarafından kapatılması nedeniyle sona ermiştir. Bu hal ihbar ve kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erme hali değildir. O halde, ihbar ve kıdem tazminatına karar vermek gerekirken, aksine düşünce ile ve yazılı şekilde bu isteklerin reddine karar verilemesi isabetsiz olup, bozmayı icabettirmiştir". Bkz. Y9HD, 28.1978, E.24889, K.665, Usta, 230.

[215] İşyerinin idarece kapatılması durumunda, işveren işyerini tekrar açamayacağını ve işçileri artık çalıştıramayacağını çeşitli şekillerde bildirmiş ve davranışlarından bu durum anlaşılıyorsa, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği sonucuna varmak gerekir. İşveren iş sözleşmelerini usulüne uygun olarak feshetmezse, yasal koşullara uymadığı için (İş K. m.17 vd.), işçi ihbar ve şartlarını taşıyorsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşveren işyerini altı ay içinde tekrar açarsa, nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmak zorundadır (İş K. m.29/ VII). Bkz. Öner Eyrenci, İHU İş K. m.13 No.17.

[216] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 737; Süzek, İş Güvenliği, 293; Çelik, İş Hukuku, 148; Ekmekçi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, 194.

gerekir[217]. İşçiye başka bir iş verme, ancak işin bir bölümünün durdurulması halinde sözkonusu olabilir. Eğer işyeri kapatılmışsa, işçinin ancak işverenin başka işyerinde çalışma sözkonusu olabilir. Bu durumda da, işçinin meslek ve durumuna uygun bir iş verilmelidir.

Kanımızca, İşçi bu öneriyi objektif iyiniyet kurallarına aykırı olmadığı sürece kabul etmek zorundadır[218]. İş K.m.79/IX' a göre, işverenin işçiye verdiği bu yeni iş, hem onun ücretinde bir düşüşe yolaçmayacak, hem de onun mesleğine veya daha önce yapmakta olduğu işe uygun bir iş olacaktır. Bu iki husus dikkate alınmadan, işçiden başka bir işte çalışması istenemeyecektir. O halde, işçiden yapması istenen yeni işin niteliği, önem kazanmaktadır. İşçiye yeni iş verilirken, işçinin beden işçisi, fikir işçisi, vasıflı işçi, vasıfsız işçi olması dikkate alınmalıdır. İşyerinde fikir işçisi olarak çalışan işçinin, beden işçisinin, vasıflı işçinin vasıfsız işçinin yaptığı işe verilmesi, İş K.m. 79/IX' a aykırılık teşkil edecektir. İşverenin vereceği işin, işçinin eskisinden daha az ücret almasına yolaçmaması gerektiği gibi, verilen işin daha alt düzeyde olmaması ve işçi için bir prestij kaybına da yolaçmaması gerekir[219]. İşçinin işinin yanında, ücretinin hesaplanma biçiminde de zararına olarak herhangi bir değişiklik olmamalıdır. Yargıtay, işçinin, yeni işinden aldığı ücretin, eski işinden aldığı ücretten az olması halinde, aradaki farkın işverenden istenebileceğine karar vermiştir[220].

İşyerinde işin durdurulması veya kapatılması nedeniyle, işçinin işinin değiştirilmesi, onun zararına yolaçarsa; bu durum, olayın özelliğine göre çalışma koşullarının işveren tarafından tek taraflı olarak, değiştirilmesi şeklinde nitelendirilebilir ve İş K.m.22 hükmü uygulanabilir. Ancak, değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde, işverenin iş sözleşmesini bu nedene dayanarak feshedemeyeceği kanaatindeyiz. Aksi halde, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasından dolayı hiçbir kusuru olmayan işçi cezalandırılmış olacaktır. Bu

---

[217] Süzek, İş Güvenliği, 293; Sarı, 262.

[218] Aksi yönde bkz. İlhan Ulusan, Güven Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi**, C.5, **İş sağlığı ve güvenliği**, Kitap, 2, Kazancı Hukuku Yayınları No:40, İstanbul 1985, 124.

[219] Süzek, İş Güvencesi, 293; Sarı, 262.

[220] Y9HD,4.5.1971, E.9063, K.11025. Bkz. Tunçomağ, İş Hukuku I, 178, dn.7.

nedenle, kendisine önerilen iş, çalışma koşullarında esaslı değişikliklere yolaçıyorsa, işçi, yeni işi kabul etmeyerek, işverenden ücretinin ödenmesine devam edilmesini isteme hakkına sahip olabilmelidir. Zira, İş K.m.79/IX' da işverene tanınan, işçiye başka bir iş verebilme hakkı, ancak, daha önceki ücretine, mesleğine veya durumuna uygun bir işin kendisine önerilmesi koşuluna bağlanmıştır. Aksi anlayış, işçinin cezalandırılması anlamına gelecektir. İşverenin ücret ödeme yerine yeni bir iş verme yoluna gittiğinde, bu yeni işin, iş şartlarında esaslı değişiklik yapıldığı gerekçesiyle işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda, artık ücret ödeme zorunda olmadığını ileri süremez. Zira, işverenin kusurundan dolayı işçi daha alt düzeyde bir işte çalışmak zorunda bırakılamaz. Yasakoyucunun bu yönde bir amacının olduğunu söylemek de mümkün değildir, görüşündeyiz[221].

Kanımızca, işveren işçiye, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması nedeniyle ücret ödeme yerine, meslek ve durumuna uygun bir iş verme yolunu seçerse, işçi bu işi kabul etmek zorundadır. Bu işçinin sadakat borcunun bir sonucudur.

Ayrıca, işçi, İş. K.m.83/VI fıkrasına göre "İş sağlığı ve güvenliği kurulunun[222] kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde[223], bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir"[224], [225].

---

[221] Süzek, İş Güvenliği, 294.

[222] İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu hakkında geniş bilgi için Bkz. Abdurrahman Ayhan, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerinde İş sağlığı ve güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", **Prof.Dr.Kamil TURAN' a Armağan**, KAMU-İŞ, C.7, S.2, 2003, 81 vd.

[223] Soyer' e göre, bu hakkın kullanılması için altı günlük iş süresinin öngörülmesi isabetli olmamıştır. Çünkü, önlemler alınmadığı sürece altı işgünlük sürenin işlemesi zaten sözkonusu değildir. Kaldı ki işçinin işgörmekten kaçınma yerine fesih yolunu tercih etmesi de nadiren rastlanabilecek bir durumdur. Bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 36.

[224] Bilim Komisyonunca hazırlanan İş Kanunu tasarısında, işverenin işçi sağlığı ve güvenliği hükümlerini yerine getirmemesi, çalışma şartlarının uygulanmaması sayılarak bir haklı fesih nedeni olarak öngörülmüştü. Tasarı "İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerinde, işçiler çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle bu Yasanın 26'ıncı maddesinin II. bendinin e fıkrasına uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir" biçimindeydi. Dikkat edilecek olursa, işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olması yeterli görülürken, çalışmama hakkını kullanabilmesi daha sıkı koşullara bağlanmıştı. Gerçekten işçinin iş sözleşmesini feshetmeksizin çalışmama hakkının doğumu için işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması ve işçi sağlığı ve güvenliği

Geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işyerinin komisyonun kararıyla kapatılması durumunda, işçinin çalışmadığı döneme ilişkin ücret alacağından, sürekli işveren de geçici işverenle birlikte sorumludur. Bu dönemde işçiye başka bir iş verme yükümlülüğü her iki işveren açısından da geçerlidir. İş K. m.83/III uyarınca, işçinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınması durumunda, yine birlikte sorumluk gereği, sürekli işveren de işçi haklarından sorumlu olacaktır. Sürekli işveren bu döneme ilişkin olarak işçinin ücret ve diğer haklarını geçici işverenle birlikte ödemek ya da kendi işyerinde başka bir iş verilmelidir. Geçici işverenin işyerinde ortaya çıkan, işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikenin ortaya çıkması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda geçici işçinin, İş K. m.24/I uyarınca iş sözleşmesini derhal feshedemeyeceği (İş K. m.83/V) kanısındayız. Bu durumda, işçi, sadece çalışmama hakkını kullanabilir. Zira, ortaya çıkan tehlikeli durumdan, sürekli işverenin bir sorumluluğu yoktur. Sürekli işverenin sadece işçinin çalışmadığı döneme ilişkin işçilik haklarından yukarıda belirttiğimiz gibi birlikte sorumluluğu sözkonusudur.

---

kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi gerekirken, haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması yeterli görülmüştü. Ancak yasayla bu ayrım kaldırılarak, işçinin haklı nedenle fesih hakkının kullanabilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması şartına bağlanmıştır. Kanımca, Tasarıda öngörülen sistem daha yerinde bir düzenlemeydi. Zira, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı daha lehindedir ve bunun daha sıkı şartlara bağlanmasında bir mahsur yoktur. Zaten çalışmama hakkının doğduğu hallerde haklı nedenle fesih hakkı doğal olarak doğacaktır. Ancak, çalışmama hakkını kullanmak için gereken şartlar kadar ağır olmamakla birlikte işverenin İş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması halinde işçiye fesih hakkı tanımak uygun olurdu. İşçiye bu hak sağlayarak işverenin de gerekli önlemleri alması için bir baskı unsuru getirilmiş olabilirdi. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi, komisyonca hazırlanan taslakta, işçinin iş sözleşmesinin m.26/II (m.24/II) uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle fesih hakkı öngörülmüştü. Aynı yönde bkz. Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 51-52.

225 Yukarıda belirtildiği gibi, komisyonca hazırlanan taslakta, işçinin iş sözleşmesinin m.26/II (m.24/II) uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle feshetmesi öngörülmüşken, Yasa'da fesih hakkının m.24/I uyarınca ve altı işgünü içerisinde kullanması öngörülmüştür. Ancak, yapılan atıf isabetli olmamıştır. Zira, burada işin niteliğinden kaynaklanan bir tehlike değil, alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden doğan bir tehlike sözkonusudur. Ayrıca m.24/II' de işçinin haklı nedenle fesih yanında tazminatta talep etmesi mümkünken m.24/I' e dayanan fesihlerde tazminat talep edilebilmesi mümkün değildir. Bkz. Ekmekçi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, 192-193; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 52.

B. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Kanunu'nda yapılan yerinde bir değişiklikle, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak "yakın, acil ve hayati bir tehlike" ile karşı karşılaşan işçinin, aşağıda açıklanan prosedürü işlettikten sonra işgörmekten kaçınmasına olanak sağlanmıştır. İşçinin bu yola başvurabilmesi için, ortada yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması gereklidir. İşyerinde yakın acil ve hayati bir tehlike ortaya çıktığında işçiye, kendiliğinden çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmamıştır[226]. Diğer bir anlatımla, sübjektif bir takdir hakkı yoktur[227].

Görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, haklı nedenle feshin yanında, işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı da vermektedir[228]. Gerçekten, İşin durdurulması veya işyerinin kapatılmasından ayrı olarak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak "yakın, acil ve hayati bir tehlike" ile karşı karşıya kalınması durumunda işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna[229] başvurarak durumun saptanması ve gerekli

---

[226] İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin (RG. 16.3.2004, No:25404) 13. maddesinde de, "Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı" uygun bir şekilde korunacağı öngörülmüştür.

[227] Bilim Komisyonunca hazırlanan tasarıda "İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından yaşamsal veya acil bir tehlikeyle karşı karşıya bulunan işçi" nin bu haktan yararlanması öngörülmekteydi. Bunun sonucu olarak da bu hakkın kullanılabilmesi için tehlikenin yaşamsal olması yeterliydi, ayrıca acil olmasına gerek yoktu. Yakın tehlikeden kasıt, henüz gerçekleşmemiş, ancak çok kısa bir süre içinde gerçekleşebilir olmasıdır. Tehlikenin acil olmasıysa, derhal müdahale edilmesini, önlem almayı gerektirmesidir. Tehlikenin hayati olmasıysa, tehlikenin, işçinin sağlığını bozacak veya fizik bütünlüğünü tehlikeye sokacak ağırlıkta olmasıdır. Bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 733.

[228] Tuncay, Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği, 39; Tunçomağ, Centel, 129; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 36; Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 78; Arseven, 16; 1475 sayılı eski İş Kanununda açıkça düzenlenmemekle birlikte, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, işçiye sağlığına uygun bir iş verilmemesi durumunda, işçinin çalışmayı reddedebileceği ve iş güvenliği kurallarına uyun bir biçimde sunulan işgörme edimini kabul etmeyen, bu suretle temerrüde düşen işverenden BK. m.325'e göre ücretini isteyebileceği ileri sürülmekteydi. Bkz. Çelik, İş Hukuku, 15. Bası, 139; Fransız hukukunda da, 23 Aralık 1982 tarihli yasa uyarınca, işyerinde işçinin sağlığı ve iş güvenliği açısında yakın (imminent) ve ciddi (grave) bir tehlike ortaya çıkması durumunda işçiler çalışmaktan kaçınabilirler. Hatta bu tehlikenin genel bir tehlike olması zorunlu değildir. Örneğin alerji olan bir işçi açısında tehlikeli bir durum ortaya çıktığında yine işçi bu hakkı kullanabilir. İşçi bu hakkını kullandığı için cezalandırılamaz ve ücret hakkında mahrum edilemez. Bkz. Daniel Marchand, **Le Droit du Travail en Pratique**, Édition d'Organisation, Paris 2002, 251-252.

[229] Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla

önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Talep üzerine kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla saptar. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir (İş K.m.83/I). Sözkonusu kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir[230]. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları işlemeye devam eder (İş K.m.83/III-IV).

İşyerinde ortaya çıkan acil ve yakın tehlikenin birden çok işçiyi ilgilendirmesi halinde, işçilerin işgörmekten kaçınma yoluna topluca gitmeleri grev olarak değerlendirilemez. Zira, burada yasal bir hakkın kullanılması sözkonusudur. Çünkü, İş K.m.83'le tanınan hak, BK. m.325 hükmünün özel bir uygulama halidir ve grevden sözedebilmek için işi bırakmanın bir başka hakka dayanmıyor olması gereklidir[231]

Dikkat edilecek olursa, işçini haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olması yeterli görülürken, çalışmama hakkını kullanabilmesi daha sıkı koşullara bağlanmıştır. Gerçekten işçinin iş sözleşmesini feshetmeksizin çalışmama hakkının ve çalışmadığı dönem için ücret hakkının doğumu için işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması ve iş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi gerekir. Bu şartların varlığı halinde işçi, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Diğer bir anlatımla tehlikeli durum devam ettiği müddetçe, işçi çalışmaktan kaçınabilir. Ayrıca, işçi çalışmaktan kaçındığı dönem için, ücret ve diğer haklarını da talep edebilecektir (İş K.m.83/IV). İşçinin bu şekilde çalışmaksızın geçirdiği süreler,

---

yükümlüdür (İş K.m.80/I). İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi, tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır (İş K.m.83/II).

[230] Tuncay, Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği, 39; Öğretide, işçi ne kadar haklı olursa olsun, salt kurul kararı alınmadığı için fesih haksız olabileceği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, fesih hakkının doğabilmesi için kurul kararı yeterli görülmemekte, kurulun kararı ve işçinin talebine rağmen önlemlerin alınmamış olması aranmaktadır. Bkz. Ekmekçi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, 192; Aksi yönde bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 36.

[231] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 36; Ünal Narmanlıoğlu, **Grev**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1990, 84-88; Çifter, **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi**, Kocaeli Üniversitesi Basımevi, Kocaeli 2001; Melda Sur, **Grev Kavramı**, Karınca Matbaası, İzmir, 1987, 84 vd.

işçinin çalışma süresinden sayılmalıdır[232]. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli önlemler alınmazsa, işçiler altı iş günü içinde, İş K. m.24/I bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshedebilir[233].

İş K.m.83/son'da İş K.m.79 uyarınca işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Öğretide bu hüküm uyarınca, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde, işçinin çalışmaktan kaçınması ve/veya iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi olanağının sözkonusu olamayacağını belirten yazarların yanında[234], böyle bir durumda "işçiye haydi haydi haklı nedenle fesih hakkı verdiğinde bir tereddüt bulunmamak gerektiğini" belirtenler de olmuştur[235].

Kanımızca, bu hüküm uyarınca işçinin çalışmakta kaçınma hakkını kullanması zaten fiilen mümkün değildir. Ayrıca işin durdurulması veya işyerinin kapanması durumunda, işçinin çalışmaktan kaçınabilmek için maddede öngörülen yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle de karşı karşıya kalması sözkonusu değildir. İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde çalışmama hakkının ne anlamı kalır ki. Bir hakkın kullanılabilmesi için o hakkı kullanabilmek mümkün olmalıdır. İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması halinde, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmesi konusunda ise, işveren işçiye gerçekten m.79/IX uyarınca ücretini ödemeye veya ücretinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumuna göre başka bir iş vermişse artık iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği görüşündeyiz. Ancak, işveren bu yükümlülüklerini yerine getirmezse, işçi iş sözleşmesini İş

---

[232] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 735.

[233] Öğretide, fesih hakkının tanınmasının, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan, mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir işyeri ortamında işçilerin çalışmaya zorlanamamasının bir sonucu olduğu, çalışmaktan kaçınma hakkında ise, bu hakkı kullanmak isteyen işçilerin, konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle, kendiliğinden buna karar verememesini ve işyerinde, hayati ve acil bir tehlikenin varlığı konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bir karar almasının aranmasını doğal karşılamak gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. Ekmekçi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, 191.

[234] Demircioğlu, Centel, 163.

[235] Ekmekçi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, 194.

K.m.83'de öngörülen İş K.m.24/I uyarınca değil, fakat, İş K.m.24/II-e uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir[236].

Son olarak belirtelim ki; İş K. m.105/II' ye göre, "Bu Kanunun 77 nci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, 82 nci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beş yüzer milyon lira para cezası verilir". Ayrıca işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur (İş K.m.79/VI).

IV. İŞVERENİN İFLASININ VEYA İŞYERİNİN KAPATILMASININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

İşyerinin kapatılması halinde, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceği konusunda yasada herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide, işyerinin herhangi bir sebeple temelli kapatılması ve işin tamamen tasfiyesi halinde, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin kural olarak sona ereceği kabul edilmektedir[237]. Ancak, toplu iş sözleşmesinde kapanmaya ya da iş

---

[236] İşyerinin idarece kapatılması durumunda işçi iş sözleşmesini İş K. m.24/III uyarınca feshedemeyeceği kanısındayız. Zira bu madde uyarınca iş sözleşmesinin işçi tarafında feshedilebilmesi için, çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması gerekir. İşyerinin idarece kapatılması durumunda, işveren yasal yükümlülüklerini yerine getirmediği için idarece kapatılmaktadır ve dolayısıyla işveren kusurludur. Bu durumda zorlayıcı neden için gerekli olan "kusursuzluk" unsuru gerçekleşmemiştir. İşyerinin idarece kapatılması hali de zorlayıcı neden sayılmayacağından maddenin uygulanma imkanı yoktur. Aynı yönde bkz. Öner Eyrenci, İHU İş K. m.13 No.17.

[237] Fevzi Şahlanan, **Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar**, Alkan Matbaası, İstanbul 2000, 355; Toplu İş Sözleşmesi, 195; Tuğ, 219; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 474; Oğuzman, İşçi-İşveren ilişkileri, 84; A.Güzel, İHU TİSGLK 5, No:1; Reisoğlu, Şerh, 130; Öğretide, işyerinin kapanmasının toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğini, yalnız toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri artık mevcut olmadığından toplu iş sözleşmesinin uygulanamaz

sözleşmesinin feshine ilişkin özel hükümlerin varlığı halinde, bu hükümlerin uygulanması gerekir[238].

Kapanan bir işyerinin, aynı veya farklı işveren tarafından yeniden açılması sözkonusu olabilir. Burada, işyerinin kapatılmasının yasadışı lokavt olup olmadığını[239] bir tarafa bırakacak olursak, o işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin süresi henüz dolmamışsa, yeni işverenin de sözleşmeyle bağlı kalacağı ve sözleşmenin yeniden uygulamaya gireceğinin kabulü gerektiği kanısındayız[240]. Diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi, öngörülen sürenin sonuna kadar o işyerinde geçerliliğini sürdürecektir[241]. İşyeri kapatıldıktan altı ay sonra yeniden açılması halinde, işverenin işten çıkardığı işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü (İş K.m.29/VII,c.2) bulunmaktadır[242]. İşveren toplu iş sözleşmesinin süresi sona erene kadar sözleşmeyle bağlı kalmaya devam edeceğinden, işe yeni alınan işçiler de

---

durumuma geldiği, toplu iş sözleşmesinin, kapanmayla sona erdiği kabul edildiğinde, aynı işyeri yeniden açılacak olursa, ortada uygulanmasına devam edilecek bir toplu iş sözleşmesi kalmayacağı, nasıl işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi bulunmaması nedeniyle toplu iş sözleşmesi uygulama alanı bulamıyor ve fakat sona ermiyorsa, işyerinin kapanması durumunda da toplu iş sözleşmesi uygulanamaz duruma geleceği, ancak sona ermeyeceği belirtilmiştir. Bkz. Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul 1996, 248. Yine öğretide, işverenin belli bir süre için uygulamayı taahhüt ettiği toplu iş sözleşmesine, işyerini kapatmak şeklinde de olsa dilediği zaman sonverebilmesinin kabulünün toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan süreye ait tüm hakların işçilere ödenmesi halinde mümkün olabileceği de ileri sürülmüştür. Bkz. Ercan Akyiğit, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", **TÜHİS**, C.12, S.7, Kasım 1991, 11 dn.27.

[238] Reisoğlu, Şerh, 130-131.

[239] Geniş Bilgi İçin bkz. İkinci Bölüm, VII, B.

[240] Reisoğlu, Şerh, 131; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 195; Güzel, İşyerinin Devri, 411; Tuğ, 166; A.Güzel, İHU TİSGLK 5, No:1.

[241] Oğuzman, İş K.m.24'deki (4587 sayılı Yeni İş K.m.29) amaç dikkate alınarak kapatılan işyeri altı ay içinde kapatan işveren tarafından yeniden açılırsa, toplu iş sözleşmesinin yeniden yürürlülüğe gireceğinin kabulünün gerektiğini belirtmiştir. Bkz. Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, 84,217; Aynı yönde bkz. Tuğ, 219; Bu görüşe göre, işyeri kapandıktan en geç altı ay sonra toplu iş sözleşmesinin sona ereceği kabul edilmektedir. Bu ise öğretide haklı olarak eleştirilmiştir. Yasada başka bir amaç için konulmuş olan sürenin toplu iş sözleşmesinin yeniden uygulanmaya başlaması için de esas alınması haklı olarak uygun bulunmamıştır. Sona ermemiş olan toplu iş sözleşmesinin bakiye süresinin geçip geçmediği başlı başına bir ölçü oluşturmaktadır. Bkz. Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, 249. Kanımızca da toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya devam olunabilmesi için süre yönünden böyle bir sınırlamaya gitmeden, işyerinin aynı işveren tarafından, toplu iş sözleşmesi süresi sona ermeden yeniden açılması halinde de toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına devam edilmesi, Yasanın amacına ve işçi lehine yorum ilkesine uygun olacaktır.

[242] Geniş bilgi için bkz.

üyelik veya dayanışma aidatı yoluyla bu sözleşmeden yararlanma hakkına sahip olacaklardır[243].

Öğretide bu konu, genelde kapanan bir işyerinin kısa bir süre sonra başka bir işveren tarafından açılması kapsamında ele alınmış ve "işverenin değişmesi" olarak değerlendirilmiştir[244]. Bunun sonucu olarak da, taraf işverenin değişmesiyle[245] bir işyeri ya da işletmede uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği kabul edilmektedir[246]. İşyerini devralan yeni işveren, toplu iş sözleşmesiyle bağlı

---

[243] Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, 249.

[244] Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 433; Reisoğlu, Şerh, 131; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 195; Güzel, İşyerinin Devri, 410-411; Aktay, Toplu İş Sözleşmesi, 77; 2001/23 sayılı AB Yönergesi ile devir sonucu işveren sıfatındaki değişmelerin toplu iş sözleşmesine etkisi ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, işyerini devralan işverenin eski işverenin bağlı olduğu toplu iş sözleşmesi ile bağlılığının devam edeceği ilke olarak kabul edilmiştir. Yönerge m3/II f.1uyarınca, "işyerinin devrinden sonra, devralan, toplu iş sözleşmesinin feshi veya süresinin bitimi ya da yeni bir sözleşmenin veyahut bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmaya başladığı tarihe kadar, devredenin bağlı olduğu toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş çalışma koşullarını devam ettirmek zorundadır". Devamında ise, Üye devletlerin, iç hukuklarında toplu iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma koşullarının korunmasını bir yıldan az olmamak üzere zaman bakımından sınırlayabilecekleri belirtilmiştir (md3/II,f.2).

[245] İşverenin değişmesi, geniş anlamda, işverenin ölümü, işyerinin satış, kiralama bağış gibi sözleşmelerle devredilmesi, ticari şirketlerin birleşmesi, veya başka bir şirkete katılma, tür değiştirme, satış, devletleştirme, ya da özelleştirme yoluyla gerçekleşebilir. Bkz. Güzel, İşyerinin Devri, 409-410; Ekmekçi, İşyerinin Devri, 31; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 433; Geniş bilgi için bkz. Ergin, İşverenin Değişmesi, 99-106. Ancak tüzel kişilikte bir değişiklik olmaksızın pay sahipleri veya pay oranlarında meydana gelen değişiklikler işveren değişikliği sayılmaz. Bkz. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 195.

[246] Tunçomağ, İş Hukuku II, 347; Tunçomağ, Esaslar, 454; Tunçomağ, Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, 28; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 433; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 195; Demircioğlu,Centel, 290;Tunçomağ, Centel, 415, Güzel, İşyerinin Devri, 410; Ekmekçi, İşyerinin Devri, 33; A.Güzel, İHU TİSGLK 5, No:1; Aktay, Toplu İş Sözleşmesi, 76; "Gerek 275 sayılı Yasanın 5'inci maddesinde, gerekse bundan sonra yürürlülüğe giren 2822 sayılı Yasanın 8'inci maddesinde işverenin değişmesi uygulanan toplu iş sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurmaz". Bkz. 9.HD. 24.9.1987 E.1987/7687, K.1987/8467 Tekstil İşv. D., Eylül 1988, S.126, 22. İşverenin değişmesi halinde sözleşmenin normatif hükümleriyle birlikte borç doğurucu hükümleri de sona ermez. Bkz. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 196, Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar, 355. Fransız hukukunda, 1971 yılında yapılan değişikliğe kadar, yeni işveren önceki işverenin yapmış olduğu toplu iş sözleşmesiyle bağlı değildi. Özellikle işine sonverilen işçiler yeni işverene karşı önceki işveren tarafından imzalanmış sözleşeme hükümlerinden yararlanma talebinde bulunamıyorlardı. Art. L.122-12 sadece iş sözleşmelerinin devrini düzenliyor ve toplu iş sözleşmesi uygulanması konusunda hiçbir etkisi yoktu. Bunun sonucu olarak, yeni işveren toplu iş sözleşmesinde yeralan feshe karşı koruyucu hükümleri değiştirebiliyordu. Yeni şartları kabul etmeyen işçi ancak iş sözleşmesini feshedebiliyor ve istifa etmiş duruma düşüyordu. 13 Kasım 1982 tarihinde yapılan değişiklikle, birleşme, ayrılma, devir veya faaliyet alanının değişmesi halinde yeni bir sözleşme yapılıp önceki sözleşmenin yerini alana kadar, bu olmazsa ve bu gerçekleşmezse asgari bir yıl süreyle eski sözleşme yürürlülükte kalmaya devam eder (art. L.132-8 dern.al). Taraflar yeni işveren başka bir toplu iş sözleşmesi imzalayana kadar eski sözleşmeye bağlıdır.Bu süre içinde sözleşme hükümlerinin adaptasyonu veya yenilenebilmesi için taraflar arasında toplu görüşme yapılması zorunludur. Bkz. Pélissier, Supiot, Jeammaud, 939-940; Verdier, Coeuret, Souriac, 383, 581; Daniel Marchand, Yves Delamontte, Le

kalmaya devam eder. Bu husus TİSGLK m.8'de, "...Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" şeklinde belirtilmiştir. Bu kapsamda, kapatılan işyeri sözleşme süresi dolmadan başka bir işveren tarafından yeniden açılacak olursa, bu taktirde kapatma tarihinde işyerinde yürürlülükte olan toplu iş sözleşmesinin henüz süresi dolmamışsa, yeni işveren de sözleşmeyle bağlı kalmaya devam edecektir[247]. Diğer bir anlatımla, işveren sıfatında meydana gelen değişiklikler hangi olgu veya işlemin sonucu olursa olsun, toplu iş sözleşmesinin geçerliliği bu değişiklikten etkilenmeyecektir[248]. Aksi durumun kabulü, işyerinin danışıklı olarak kapatılması ve arkasından başka bir işverene devri yoluyla, işveren değişikliği halinde toplu iş sözleşmesinin yeni işverenle devamını öngören yasa hükmünün etkisiz hale getirilmesi sonucunu doğurabilir[249]. TİSGLK m.8 hükmü mutlak emredici niteliktedir; yani, tarafların bunun aksini kararlaştırmaları mümkün değildir[250]. Yasada "işyerinin devri" yerine, "işyerinde işverenin değişmesi" kavramının kullanılması da, bu görüşü doğrular niteliktedir[251].

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce, yetki safhasında veya grev aşamasından önce işyerinin kapatılması halindeyse, işverenin değişikliğini

---

Droit du Travail en Pratique, Édition d'Organisation, Paris 2002, 300; Stéphane Dugué, "Le Transfert d'Entreprise à l'Heure du Droit Communautaires", **CSB**, Juillet-Aut 2000, n°122, 641; Monassier, 1077; İngiliz hukukunda da işyerinin devri halinde toplu iş sözleşmesinin yeni işverenle devam edeceği kabul edilmektedir. Bkz. Hautefort, 94; Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, Royaume-Uni, 329

247 Şahlanan, Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı, 355; Ekmekçi, İşyerinin Devri, 38; Toplu İş Sözleşmesi, 195; Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 433; Reisoğlu, Şerh, 131; Güzel, İşyerinin Devri, 411; Aynı yönde bkz. Y9HD., 30.4.1998, E.1998/6323, K.1998/8148, TÜBA/ MEVZUATBANK-PRO-2; Karşı yönde bkz. Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, 84.

248 Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, 433; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 195; Güzel, İşyerinin Devri, 409-410; İşyerinin nitelik değiştirmeden bulunduğu mahalden başka bir yere taşınması durumunda, aynı iş kolunda ve nitelik değiştirmeksizin aynı işin yapılması halinde, işyeri nereye taşınmış olursa olsun, o işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesi uygulanmaya devam edilecektir Bkz. Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, 165.

249 Güzel, İşyerinin Devri, 411; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 196.

250 Güzel, İşyerinin Devri, 411.

251 Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 196; Hatta Yargıtay verdiği bir kararına 2822 sayılı Yasanın 8. maddesinde yeralan kuralın "yetki safhasındaki işverenin değişmesi halinde de gözönünde tutulması ve uygulama olanağının bulunduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla devreden işveren zamanında alınmış olan yetki, devralan işvereni de bağlar" yönünde karar vererek, maddenin uygulamasını yetki safhasına kadar genişletmiştir. Bkz. Y9HD, 26.6.1990, E.1990/7495, K.1990/8050, TÜRK KAMU-SEN, C.1, S.12, Haziran 1990, 29-30.

düzenleyen TİSGLK m.8 uygulanmayacaktır[252]. Zira, ortada henüz imzalanmış ve yürürlülüğe girmiş bir sözleşme yoktur. Böyle bir sözleşme olmayınca da, işveren tarafının değişikliğinden sözedilemeyecektir. Ancak, uygulamada işyerinin kapatıldığı ve kısa bir süre içerisinde başka yerde faaliyete geçirildiği görülmektedir.

Kanımızca, böyle bir durumda, işveren kötüniyetli ise, bu yola sırf sendikadan kurtulmak ve işçilerin toplu iş sözleşmesiyle getirilecek haklardan mahkum bırakmak amacıyla başvuruyorsa, sendikanın yetkisinin devamının kabulü doğru olacaktır. Nitekim, Yargıtay da; bir kararında, işyerinin kapatılarak başka bir yere naklinde, alınan yetkinin geçerliliğini sürdüreceğini belirtmiştir[253].

İşyerinin kapanması durumunda, işveren niteliği sürekli olarak kaybedilmiş olacağından, işverenin aynı işkolunda başka bir işyeri yoksa, işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri, bu niteliklerini kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer (Sen. K. m.25/IV)[254].

İşyerinin kapanması halinde işçinin sendika üyeliğiyse, sona ermez. İşçinin sendika üyesi olmaktan kaynaklanan hak ve borçları devam eder. Sendikalar Kanununda işçi sendikası üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalmasının üyeliği etkilemeyeceği açıkça düzenlenmiştir (Sen. K. m.24IV). Ancak, işsiz kalmanın geçici mi yoksa sürekli mi olduğu, objektif iyiniyet kuralları açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir[255].

---

[252] Reisoğlu, Şerh, 131; Ancak burada şu hususu belirtmekte yarar var ki, eğer sendika toplu iş sözleşmesi yetkisi almış ve daha sonra işyeri el değiştirmişse, yeni işveren de çağrıyla bağlıdır. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır. Bkz. Y9HD., 29.6.1990, E.7495, K.8051, Fevzi Şahlanan, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın 1989 Yılına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989**, MESS, İstanbul 1991, 146.

[253] Y9HD., 13.7.1987, E.7421, K.7183- Kılıçoğlu, 154.

[254] Tunçomağ, İş Hukuku II, 125.

[255] Tunçomağ, İş Hukuku II, 125; Tunçomağ, Esaslar, 317; Şahlanan' a göre, Ülkemizdeki işsizlik problemi ve işsiz kalan işçinin iş bulmak için çaba harcaması olayın doğasında mevcut olduğundan, "yasadaki işsiz kalmanın geçici olması koşulunu dar yorumlamamak ve işsiz kalan işçi; yeni bir iş buluncaya kadar geçecek süre ne olursa olsun; işsiz kalmanın geçici olduğunun kabulü gerekir. Başka bir anlatımla, işsiz kalan işçi, üye olma niteliğini yitirici bir hukuki statüye girmedikçe (memur, ya da bağımsız çalışma gibi) veya sendikanın kurulu bulunduğu iş kolundan başka bir iş kolunda iş bulmadıkça geçici işsizlik durumunu ve dolayısıyla üyeliğin devamı kabul edilmelidir". Bkz. Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul 1995,185-186 Aksi yönde bkz. Savaş Taşkent, "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul 2000, 183; Yargıtay, Yasada geçen "geçici süre"

kavramını bir yıl süre olarak kabul etmiştir. "İşverence iş akdi feshedilen işçi, iş koluna değiştiren başka bir işte çalışmadığı ve çalışmama olgusu bir yılı aşmadığı için sendika üyeliği devam eder", Y9HD, 16.9.1999, E.14446, K.13694, YKD, C.27, S.2, Şubat 2001, 200-201; Aynı nitelikteki kararlar için bkz.Y9HD., 11.5.1998, E.1997/7300, K.1998/8735; YHGK, 99.3.2000, 9-713/222, TÜBA/ MEVZUATBANK-PRO-2; Kararların eleştirisi için bkz. Münir Ekonomi, 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi (Genel Görüşme), 167.

Beşinci Bölüm

İŞYERİNİN KAPANMASININ İŞÇİ ALACAKLARINA ETKİSİ

I. GENEL OLARAK

İşyerinin kapanması nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçinin yasa ve sözleşmelerden doğan alacaklarının karşılanması gerekmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde her türlü ücret ve eklerinin yanında, ihbar ve kıdem tazminatları önemli meblağlara ulaşabilir ve işini kaybetmiş olan işçi için, bu alacaklarını elde etmek, hayati önem taşır[1].

İşverenin ödeme güçlüğü içerisine düşmesi halinde, işçi alacaklarının korunması ülkemizde olduğu kadar, diğer ülkelerde de hukuki düzenleme konu olmuştur. Bu amaçla Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1949 yılında 95 sayılı "Ücretin Korunması Hakkında Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi"[2] nin yanında, 1992 yılında da "İşverenin acze Düşmesi Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Sözleşme" ile 180 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Avrupa Birliği de bu konudaki yasaların uyumlaştırılması amacıyla 20 Ekim 1980 tarihinde işverenin acze düşmesi halinde işçilerin korunmasına yönelik 80/987 sayılı Yönergeyi kabul etmiştir.

Teknik anlamda işçi alacaklarına güvence sağlanması, ekonomik durumu bozulan, ödeme güçlüğüne düşen bir işverenin işçilerinin iş ilişkisinden doğan alacaklarının korunmasıdır. İşverenin aczi halini düzenleyen, mevzuatımızdaki genel ve özel düzenlemeler, belirli kayıt ve koşullarla işçinin ücret alacağını güvence altına almaya yönelik kurumsal nitelikte önlemleri belirtmektedir[3]. Bu bölümde ayrıntılı olarak inceleme çalışacağımız, işverenin borcunu ödemekten acze düşmesi halinde, işçinin talebi üzerine, uygun bir süre içinde ücreti için teminat verilmesi, verilmezse, işçinin sözleşmeyi fesih yetkisi (BK. m.346), işverenin iflası halinde, ücret

---

[1] Centel, Ekonomik kriz, 12; Alp, 110.

[2] Türkiye Cumhuriyeti Tarafından 24.10.1960 gün ve 109 sayılı Yasayla onaylanmıştır. Bkz. RG. 28.10.1960, No:10641.

[3] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 405.

alacağının imtiyazlı olacak olarak birinci sırada ödenmesi (İİK. m.206), MK. m.952 uyarınca, işçinin alacağının tehlikede olması durumunda (işverenin ödemeden acze düşmesi halinde), işverenin rızasıyla elinde bulundurduğu, taşınır ve kıymetli evrak üzerinde, muaccel olmamış ücret alacağı için sahip olduğu hapis hakkı, genel nitelikte işverenin aczi halinde işçi alacağının korunmasına yönelik hükümlerdir[4].

İşverenin ödeme gücü olmasına karşın, işçi alacaklarını ödemezse, işçi, iş sözleşmesini İş K. m.24/II-e uyarınca haklı nedenle derhal feshedebilir. Bu durumda işçi şartları varsa 1475 sayılı yasanın halen yürürlülükte olan 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatı talep edebileceği gibi, 4857 sayılı Yasanın 26/II maddesi uyarınca tazminat da talep edebilir. İşçi ayrıca, gününde ödenmeyen ücreti için, mevzuata uygulanan en yüksek oranda faiz uygulanmasını isteyebilir (İş K. m.34/I).

II. İŞÇİ ALACAĞI KAVRAMI

Ücret ödeme borcu, işçinin işgörme borcu karşısında yeralan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur[5]. İş Hukukunda ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri ve aynı zamanda işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını yakından ilgilendiren bir faktör olarak incelenir. Ekonomik ve sosyal temelleri itibariyle devletin de ücret konusunda geniş müdahaleleri görülmektedir[6]. Emeğin geliri olan ücretin, şahsi emeğinden başka hiçbir geliri olmayan işçin ve ailesinin geçimini sağlayan tek gelir kaynağı olması, diğer bir anlatımla, ücretin sosyal fonksiyonunun ağır basması, günümüzde ücret hakkının sosyal karakterini ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak ücret hakkı, sadece borçlar hukuku anlamında bir sözleşmeden doğan alelâde bir alacak hakkı değil, bunun çok daha ötesinde sosyal nitelikte bir hak olarak tanımlanmaktadır. Ücret hakkının "sosyal

---

[4] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 405.

[5] Jean-Emmanuel Ray, **Mutation de l'Entreprise et Modification du Contrat du Travail**, Edition Liaisons, Paris 2000, 23; Puigelier (1999), 41; Centel, İş Hukuku, 144; İnce, Her Yönüyle Ücret, 131; Çelik, İş Hukuku, 122; Ekonomi, İş Hukuku, 129; Tekil, 138; İzveren, Akı, 205; Çenberci, 649; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 98.

[6] Uluslararası Çalışma Örgütü, (Çev. Ahmet Gökdere), **Ücretler**, Ankara 1897, 3-4Ekonomi, İş Hukuku, 130; Centel, İş Hukuku, 144; Çelik, İş Hukuku, 122; Işıklı, 71; İzveren, Akı, 207, 223; Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 51.

hak" niteliği, özellikle Anayasanın 55/I. maddesinde "ücret emeğin karşılığıdır" şeklinde belirtilmiştir[7].

İş Kanunu genel anlamda ücreti, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlanmaktadır (İş K.m.32). Bu tanıma göre kural olarak ücret bir iş karşılığı olmalı ve para olarak ödenmelidir. Ücretin ödendiğini ispat yükü, işverene aittir[8]. İşveren, işçinin gördüğü işin karşılığı olan ücretini, zamanında ve eksiksiz ödemek zorundadır. Ancak, işverenlerin bazen kasten bazen de zorunluluk nedeniyle ücreti geç veya hiç ödemedikleri görülebilmektedir[9]. İşçi alacağı kavramına asıl ücretin yanında, işçiye para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatler (ücret ekleri) de dahildir. Uygulamada en çok karşılaşılan ücret ekleri, ikramiye, prim, bahşiş, komisyon ve kardan payalmadır[10].

Ücret, işçilerle ailelerinin çoğu için tek geçim kaynağıdır. Bu yüzden, yasakoyucu ücreti güvence altına almak zorunda kalmıştır. Aksi halde, işçi ile ailesi, zor duruma düşecek veya zor duruma düşmemeleri için devletin yadımı gerekebilecektir. Bu düşüncelerle birçok yasa, diğer alacaklarda rastlanılanın çok üstünde, ücreti koruyucu hükümlere yervermiştir[11]. Bu amaçla, ücretin bir kısmının haczedilememesi (İş K.m.35), bir kısmının takas veya mahsup edilememesi (BK.m.123/b.,333), ücretin iflasta[12] ve hacizde[13] imtiyazlı alacak olması (İİK.m.206,207,140), bazı kamu işlerinde çalışanların ücretlerinin korunmasına (İş K.m.29) yönelik ücreti koruyucu hükümler getirilmiştir.

---

[7] Centel, İş Hukuku, 144; İzveren, Akı, 205-206.

[8] Çelik, İş Hukuku, 122; Çenberci, 743; Erol Akı, "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2000, 23; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 99; "Ücret genel anlamda, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ olarak tanımlanmıştır. Anlaşılıyor ki, ücret görülen bir işin karşılığı olmak gerekir...". Bkz. YHBİBGKK., 24.5.1974, E.2, K.6 , Çenberci, 649; Ücrete ilişkin tanımlar için bak. Centel, Ücret, 56 vd.

[9] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 105.

[10] Geniş bilgi için bkz. Centel, Ücret, 115 vd.; Keser, 5 vd.

[11] Tunçomağ, Centel, 120; Tunçomağ, Esaslar, 131; Çelik, İş Hukuku, 135; İnce Ücret, 103 vd.

[12] Bkz. Beşinci Bölüm, IV, A.

[13] Bkz. Beşinci Bölüm, IV, B.

Yine, İcra ve İflas Kanunu'nun 317. maddesine göre, Bakanlar Kurulu sürekli ekonomik kriz gibi olağanüstü hallerde borçlulara borçlarını ödeme sürelerini erteleyerek, uzun süreler tanıyabilir. Ancak, bu erteleme işçi ücretlerine etki yapmaz. İşçiler ücret alacaklarını bu süre içinde de aynı şekilde talep ve takip edebilir (İİK. m. 326)[14].

İşveren işçinin ücretini yasa, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak hesap etmez veya ödemezse, bu durum işçiye iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya süre vermeksizin feshedebilme hakkını verir (İş K.m.24/II e)[15]. Buradaki anlamıyla ücret kavramı içerisine işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de dahildir[16]. Ayrıca, İş K.m.102/a uyarınca, ücreti kasten ödenmeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekili hakkında para cezasına hükmedilecektir

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İş K.m.32/VII). Zamanaşımı alacağın doğduğu andan işlemeye başladığından (BK.m.128), işçinin devamlı çalışması zamanaşımının işlemesini durdurmaz. Bu nedenle, iş sözleşmesi devam ettiği sürece doğan ücret alacaklarına ilişkin davalarda beş yıllık zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren başlamaz. İş sözleşmesinin sona erip ermemesine bakılmaksızın zamanaşımı süresi her ücret alacağı için ayrı ayrı işleyecek ve hesap edilecektir[17].

İş Kanunu'nda, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde de, işçi alacaklarının korunmasına ilişkin hükümler getirilmiştir. Ortaya çıkan zorlayıcı neden, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektiriyorsa (İş K.m.24/III) veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyacak

---

[14] Süzek, İş Hukuku, 320.

[15] "İş akdini ücretinin ödenmemesi nedeniyle davacının (= işçinin) feshettiği anlaşılmaktadır. Bu hal davacıya haklı nedenle fesih yetkisini veren İş Kanununun 16/II. Maddesinin (d) fıkrasındaki fesih sebebini oluşturur. Böyle olunca kıdem tazminatı verilmesi doğru ise de; ihbar tazminatına hükmedilmesi yasaya aykırıdır". Bkz. Y9HD., 4.12.1985, E.9290, K.11285 - Çenberci, 542. İşçinin ücretinin ödenmemesi, iş sözleşmesine aykırılık teşkil ettiğinden, işçi öncelikle ücretin ödenmesi için işverene karşı eda davası açabileceği gibi, ilamsız takip yoluna da gidebilir. İşçinin bu yollardan birine başvurabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesini beklemesine gerek yoktur. Ancak, işçiler iş sözleşmesi devam ederken, işini kaybetme korkusu nedeniyle bu yollara başvuramamaktadır. Bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 105.

[16] Çenberci, 540.

[17] Çelik, İş Hukuku, 134-135; Süzek, İş Hukuku, 313; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 108.

şekildeyse (İş K.m.25/III), çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün yarım ücret ödenir (İş K.m. 34).

III. İŞÇİ ALACAĞININ KORUNMASINA YÖNELİK ULUSALARARASI VE ULUSLARÜSTÜ DÜZENLEMELER

A. İLO'nun Konuya İlişkin Düzenlemeleri

1. 95 Sayılı Sözleşme İle Getirilen Düzenlemeler

Türkiye tarafından da onaylanan[18] ücretin korunmasına ilişkin 95 sayılı ILO Sözleşmesine göre de, bir müessesenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde, bu müessesede çalışan işçiler, gerek iflasa veya mahkeme kararıyla tasfiyeye karşılık gelen ulusal mevzuatla tayin edilen bir müddet zarfında geçen bazı hizmetleri dolayısıyla kendilerine borçlanılan ve gerekse ulusal mevzuatla tayin edilen miktarı geçmeyen ücretler için, imtiyazlı alacaklı kabul edileceklerdir (m.11/1). İmtiyazlı alacak olan ücret, alelâde alacaklıların hisselerini almadan önce, tam olarak ödenecektir (m.11/2). İmtiyazlı alacak olan ücretin diğer alacaklar karşısındaki öncelik sırası ulusal mevzuata göre belirlenecektir (m.11/3).

2. 173 Sayılı Sözleşme İle Getirilen Düzenlemeler

İLO' nun 173 sayılı Sözleşmesinin[19] genel ilkeler başlıklı birinci bölümünde iflas kavramı, "üye ülke hukuk sistemlerinde ve uygulamalarına göre, alacaklıların toplu olarak tatmin edilmesi için işverenin mevcutlarına el konulması sürecini başlatmalarıdır" (m.1/1) şeklinde tanımlanmıştır. Bunun dışında, üye ülkelerin, işverenin finansal sebeplerle işçi ücretlerini ödeyememeleri halini de iflas sayabilecekleri belirtilmiş; örnek olarak da, işverenin mevcutlarının iflas sürecinin açılmasına engel olmayacağının tahmin edilmesi gösterilmiştir (m.1/2). Sözleşme, işçi alacaklarının işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesi anını esas alarak korunması yükümlülüğü getirmektir. Böylece, iflasın

---

[18] 24.10.1960 tarih ve 109 sayılı Kanun. Bkz. RG. 28.10.1960, No:10641.

[19] http://www.ILO.org/ILOlex/french/convdisp1.htm 7.1.2004.

açılmasından bağımsız olarak işçilik alacaklarına güvence sağlanması esası benimsemiştir[20].

Sözleşmenin 3. maddesinde, sözleşmeyi onaylayan ülkenin, sözleşmenin 2. Bölümünde öngörülen, "işçi alacaklarına imtiyaz tanıma" veya 3. bölümde öngörülen "işçi alacaklarının bir garanti fonuyla güvence altına alınması" veya her ikisinin birlikte yerine getirilmesi ve bu seçeneklerden hangisinin benimsendiğinin sözleşmeyi onay metninde gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. 2. veya 3. Bölümde öngörülen seçeneklerden birini kabul eden bir ülke, sonradan diğer bir bölümü kabul edebileceği gibi, her iki bölümü de kabul eden bir devletin, kendi ülkesinde en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine danışarak 3. bölümün uygulanmasını belli işçi grupları ya da bazı ekonomik faaliyet dalları bakımından gerekçe göstererek istisna getirebileceği öngörülmüştür (m.3/3-4).

Yukarıda belirtildiği gibi Sözleşme, işçi alacakları için iki tür güvence getirmiştir. Bunlardan ilki, Sözleşmenin 5. maddesinde düzenlenen ve sözleşmeyi onaylayan devlete, işverenin iflası halinde işçi alacaklarına imtiyaz tanınması, diğer bir anlatımla, işçi alacaklarının imtiyazsız alacaklardan önce ödenmesinin sağlanmasıdır[21]. Belirtilen imtiyazın kapsamı 6. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, güvence:

- Ücretler bakımından iş ilişkisinin son bulmasından ya da işverenin iflasından önceki üç aydan az olmayan bir süreyi,

- İflasın gerçekleştiği ya da iş ilişkisinin son bulduğu yıla ilişkin izin ücretlerini,

- İflasın gerçekleştiği ya da iş ilişkisinin son bulduğu yıldan önceki üç aydan az olmayan bir süreye ilişkin ödenmemiş diğer işçi alacaklarını,

- İş ilişkisine sonverilmesi nedeniyle ödenecek tazminatları (ihbar ve kıdem tazminatı) kapsayacaktır[22].

---

[20] Alp, 115.

[21] Ufuk Aydın, "Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması", **Kamu-İş**, C.5, S.2, Ocak 2000, 69; Özveri, 74-75.

[22] Sözleşmenin 7. maddesine göre, üye devletlerin ulusal yasalarla işçi alacaklarına imtiyaz yoluyla korunmasını sosyal kabul edilebilirlik düzeyinin altında olmayacak bir miktarla sınırlanabileceği

Sözleşmeyle, üye devletlere, işçi alacaklarına kamu alacakları ve sosyal güvenlik alacakları gibi diğer imtiyazlı alacakların önünde yerverme yükümlülüğü getirmektedir (m.8/1). Ancak, işçi alacakları 3. bölümde düzenlenen bir fon yoluyla güvence altına alınmışsa, kamu alacakları, sosyal güvenlik alacakları ve diğer imtiyazlı alacaklara öncelik tanınabilir (m.8/2).

Sözleşmeyle getirilen ikinci güvence, işverenin iflası nedeniyle işçi alacaklarının ödenememesi halinde, ücret garanti fonu yoluyla işçi alacaklarının güvence altına alınmasıdır (m.9). Ancak, ücret garanti fonu kurma yoluyla işçi alacaklarını güvence altına alan devlet, belirtilen şekilde korumanın kötüye kullanılmasını önlemek için en çok temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra gerekli önlemleri alma yetkisine de sahiptir (m.10). Ayrıca, ücret garanti fonunun kurulması, yönetimi, faaliyetleri ve finansmanı konusunda düzenleme yapılırken, ülke iç hukuklarının özellikleri dikkate alınabilecektir (m.11).

Ücret garanti fonuyla getirilecek güvence en az:

- İş ilişkisinin son bulması ya da iflastan geriye doğru 8 haftadan az olmayan bir süreye ilişkin işçi ücretlerini,

- İş ilişkisinin sona ermesi ya da iflastan geriye doğru en az altı aylık bir döneme ait izin ücretlerini,

- İflastan ya da iş ilişkisinin son bulmasından geriye doğru altı haftalık bir süreden az olmayan bir döneme ilişkin ödenmemiş diğer işçi alacaklarını,

- İş ilişkisinin sona erdiği tarihe kadar olan tazminatları (ihbar ve kıdem tazminatı) güvence altına almalıdır (m.12).

Bu bölümde güvence altına alınan alacaklar, ilgili maddelerde belirtildiği gibi, belirli bir miktar para limitiyle sınırlanırsa bu sınırlama, sosyal bakımda kabul edilebilir bir düzeyin altında olamaz ve bu durumda güvence altına alınan tutarların değerinin korunması için gerekli önlemler alınmalıdır (m.13).

---

kabul edilmiş ve bu sınırlama yapıldığında bu miktarın korunması için gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır.

B. Avrupa Birliğin Konuya Yaklaşımı

1. Genel Olarak

İşverenin iflası halinde işçi alacaklarının korunması Avrupa Birliğinin temel ilkelerinden olan "Birliğin dengeli ekonomik ve sosyal gelişimini sağlamak" bakımından önemlidir[23]. Konsey, bu konudaki yasaların uyumlaştırılması amacıyla 20 Ekim 1980 tarihinde işverenin acze düşmesi halinde işçilerin korunmasına yönelik 80/987 sayılı Yönergeyi[24] kabul etmiştir[25]. Yönergenin kabul ediliş sebeplerinden bir diğeri de, Avrupa tek pazarının oluşturulması ve işletmelerdeki yapısal değişiklikler, tekelleşme ve teknolojik gelişme nedeniyle, rekabetin de yoğunlaşması, iflasların artmasına yolaçacak olmasıdır. İşte bu durumun işçiler aleyhine sonuçlar yaratmaması için önlemler alınması Yönergenin çıkış nedenlerinden biri olmuştur[26].

---

[23] **Dict. Perm., Droit Européen des Affaires**, C.II, "Emploi des Travailleurs Salariés Communautaires", Feuillets 52, 2 Nisan 2002, §55,1130-31

[24] Yönergeyle, işverenin acze düşmesi riskine karşı çalışanların korunmasının sağlanması amacıyla üye ülke hukuklarının uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bkz. Catala, Union Européenne, 31; Yönerge 20 Eylül 2002 tarihinde 2002/74/CE sayılı Yönergeyle değişikliğe uğramıştır. Yapılan değişikle işverenin acze düşmesi halinde işçi alacaklarının güvence altına alınması da Yönerge kapsamına alınmış ve üye ülkelere mevzuatlarında değişiklik yapmak üzere, 8 Ekim 2005 tarihine kadar süre verilmiştir.

[25] Dünya da yaşanan iki önemli petrol krizinden sonra, yetmişli yılların ortalarında ekonomik kriz, iflasların büyük ölçüde artmasına neden oldu. Bunun sonucunda çalışanlar ücretlerini alamadılar ve işlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kaldılar. Bu endişe Avrupa Birliği Yasakoyucusunu bu konuda düzenleme yapma zorunda bırakmıştır. Ücretin çalışanların büyük çoğunluğunun tek geçim kaynağı olması ulusal Yasakoyucuları da İflas prosedüründe çalışanların durumlarının iyileştirilmesine yönelik çözüm arayışlarına itmiştir. Bu amaçla bütün Avrupa ülkelerinde işverenin iflası halinde iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara diğer alacaklara göre bir imtiyaz tanınmış ve işçi alacaklarının öncelikle ödenmesi öngörülmüştür. Ancak bu öncelik işverenin iflası halinde işçi alacaklarının güvence altına alınmasında yeterli olmaktan uzaktır. Bu nedenle işverenin iflası halinde işçi alacaklarının tamamen veya kısmen karşılanması amacıyla bir kurum veya fon kurulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu amaçla 20 Ekim 1980'de "İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesine Hakkında Yönerge" kabul edilmiştir. Bkz. Bassompierre, Guéry, 118.

[26] Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı,** Filiz Kitabevi, İstanbul 2000, 75; Güzel, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, 19; Heper,.188; Yönergenin giriş bölümünde, işverenin ödeme aczi durumunda işçilerin korunması Topluluk içinde sosyal ve ekonomik gelişmenin güvence altına alınması için zorunluluk olduğu belirtilmiştir.

2. Avrupa Birliğinin 80/987 Sayılı Yönergesi

Yönergeyle, işverenin iflası, konkordato talep etmesi, ödemelerini durdurması gibi durumlarda işçilerin kazanılmış ücret ve öbür alacaklarını güvence altına almak amaçlanmıştır[27]. Yönerge, ödeme güçlüğüne düşen işverenlere karşı işçilerin iş ilişkisinden doğan tüm alacakları için geçerlidir (m.1/1). Bu yolla iflas hukukuyla sosyal hukuk arasında bir bağ kurulmuştur[28]. Yönerge AT-A m.100'e dayanmaktadır[29].

İflas, konkordato veya ödeme güçlüğü halinde, genelde işletmenin alacaklarının ve mal varlığının borçları karşılamadığı görülmektedir. İşletmelerin iflas, konkordato veya ödeme güçlüğüne düştüklerinde, hem işçi alacaklarını hem de diğer alacaklıların taleplerini karşılayamadıklarından, üye devletler, ulusal hukuklarında işçi alacaklarını genellikle öncelikli alacak olarak kabul etmektedir. Yönergedeyse, aşağıda görüleceği gibi bu yola başvurulmamıştır. Yönergede, bağımsız bir güvence kurumu oluşturulması ve işçi alacaklarının belirli bir zaman (Yönerge m.4/II) ve miktarla sınırlanarak ödenmesi yoluna gidilmektedir (Yönerge m.4/III)[30].

---

[27] Teyssié, Droit Européen du Travail, 218; Bırk, 7; Kertsin Ahlberg, "Avrupa Birliği İş Hukuku", **Avrupa Birliği Hukuku**, (Çeviren ve Yayına Hazırlayanlar: İdil Işıl Gül, Lami Berthan Tokuzlu, Şefik Matbaası, İstanbul 2003, 128; Güzel, Türk İş Hukukunun Değerlendirilmesi, 19; Üye devletler Yönergede öngörülen süre içinde mevzuatını uyumlu hale getirmek zorundadır. ABAD'ın İtalya devletine ilişkin "Francovich" kararında, Üye devletlerin öngörülen sürede Yönerge hükümlerini iç hukukuna aktarmadığı için uğranılan zararı tazmin zorunluluğu belirtilmektedir. Bkz. CJCE 19.11.1991, aff.C-6/90 et C-9/90, Rec.I, 5357; Rodière, 490. Ancak, çalışanlar, Yönergede öngörülen parasal avantajlardan zamanında yararlanamadıkları için ek bir zarara uğradıklarını ispat edemedikçe, Yönergede öngörülen güvencelerin tam ve eksiksiz ve geriye etkili olarak iç hukuka aktarılması, üye devlete, Yönergenin geç aktarılmasının zararlı sonuçlarından ve tazminata mahkum olmaktan kurtulma imkanı verir. Yine de çalışanların uğradığı ek zararın tazmin edilmesi zorunludur. Bkz. CJCE 10.07.1997, aff. C-94/95 et C-95/95: Rec.,3969, Teyssié, Droit Européen, 218.

[28] Rodière, 490; Yönergeyle, işverenin acze düşmesi riskine karşı çalışanların korunmasının sağlanması amacıyla üye ilke hukuklarının uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bkz. Catala, Union Européenne, 31.

[29] Gérard Lyon-Caen, Antoine Lyon-Caen, 279; Rodière, 490.

[30] Yönergede işverenin acze düşmesi halinde işçi alacaklarının korunmasına yönelik hükümler, üye ülkelerin işçi alacaklarının korunmasına yönelik daha lehte hükümlerin uygulanmasına engel değildir (Yönerge m.9). Yine, hakkın kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla gerekli önlemlerin alınması ve işçi ve işveren arasındaki özel bağlar sebebiyle Yönergedeki yükümlülüklerin yerine getirilmesi hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuruyorsa, bu durumda özel düzenlemelere gidilmesi yönünde üye devletlerin yetkisi bulunduğu belirtilmektedir (Yönerge m.10).

Yönergede işverenin acze düşmesi hali ödüllendirilmek istenmemiş, iflas prosedürü başladığında borçlu durumda olan işverenin, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden doğan borçların, asgari bir garantiye kavuşturulması amaçlanmıştır[31]. Yönergeyle katı hükümler getirilmemiş, üye ülkelere, kurumun oluşumu, işleyişi, ve finansmanı konusunda geniş taktir hakkı tanınmıştır[32].

Yönerge üye devletlere, işverenler tarafından ödenmeyen ücret alacaklarının güvence altına alınması için garanti kurumları kurma yükümlülüğü getirmekte ve bu kurumların işverenin yerine geçerek ödeme yapmasını öngörmektedir (Yönerge m.3)[33]. Bu kurumların malvarlığı işverenlerin malvarlığından bağımsız olacaktır ve işverenin ödeme aczine düşmesi halinde, işverenin müdahale edemeyeceği, el uzatamayacağı bir biçimde düzenlenmelidir. Sözkonusu kurum, işverenler ve devlet tarafından finanse edilmeli, işletmenin hukuksal yapısından bağımsız bir yapıya sahip olmalıdır. Ayrıca, kurumun ödeme yükümlülüğü, finansal katkı zorunluluğunun yerine getirilmesinden bağımsız olmak düzenlenmelidir (Yönerge m.5)[34].

Yönergede öngörülen ücret garantisi kapsamına, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden doğan alacaklar girer[35]. Bunun belirli veya belirsiz süreli sözleşmeden veya iş ilişkisinden, tam veya kısmi süreli çalışmadan kaynaklanmasının önemi yoktur. Yine sözkonusu alacağın geçici bir çalışmaya dayanan iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden doğmasının önemi yoktur. Garanti kapsamına sadece ücret girmez. Ücretin yanında işverenin ödemesi gereken ücret ekleri, ücret yerine geçen (prim, yıllık izin ücreti gibi) ödemelerle, iş ilişkisi veya iş sözleşmesinin sona ermesi

---

[31] Teyssié, Droit Européen, 218; Kessier, Lhernould, 18.

[32] Catala, Union Européenne, 31.

[33] F. Kessier, Jean-Philippe Lhernould, "L'actualité de la Juriprudence Communataire et Internationale", Chronique, **RJS**, 1/2002, 18.

[34] Bassompierre, Guéry, 119; Rodière, 492-493; Gérard Lyon-Caen, Antoine Lyon-Caen, 279; Yönerge m.5'e göre, fon tamamen devletçe finanse edilene kadar işveren fonun finansmanına katılmak zorundadır. Ayrıca, finansmanın sağlanışındaki katkılardan bağımsız olarak, garanti kurumlarının ödeme yükümlülüğü varlığını sürdürür (İşverenler fona katılmasa ya da bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmeseler de fon işçilere güvence sağlamaya devam edecektir).

[35] Catala, Union Européenne, 31.

nedeniyle çalışanlara ödenmesi gereken muhtemel tazminatlar da bu kapsama girer[36]. "işçi", "işveren", "ücret", "kazanılmış hak", "kazanılması beklenen hak" kavramları iç hukuk sistemlerine göre tanımlanacaktır (Yönerge m.2/II). Yönetici pozisyonunda bulunan işçiler de, iç hukukta işçi olarak nitelendirildikleri taktirde, Yönergenin koruma kapsamına girer[37].

Yönergede üye devletlerin, istisnai olarak iş sözleşmelerinin özel koşullarından kaynaklanan sebeplerle ya da bu Yönergede öngörülenlere benzer (denk) güvenceler sağlanmış olmak koşuluyla, belli kategorideki alacakları Yönerge kapsamı dışında bırakmalarına imkan tanınmıştır[38]. Yine, üye ülkeler belli işçi gruplarını bu hükme dayanarak Yönergenin kapsamı dışında bırakmışlardır. Bu işçi grupları Yönergenin ekinde belirtilmiştir[39]. Bazı işçi gruplarının kapsam dışı bırakılması istisnai bir durum olduğu için dar yorumlanmalıdır[40].

Yönergede hangi hallerin iflas sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre, iflas sayılan haller;

- İşverenin alacaklılarının tam olarak tatmini amacıyla ilgili ülke mevzuatına göre iflas sürecinin başlaması için gerekli çağrının yapılmış olması veya,

- yetkili organın iflas sürecini başlatma kararını almış olması ya da,

- işverenin sermaye ve malvarlığının borçlarını karşılayamayacak durumda olması sebebiyle iflasın açılmasına yer olmadığına karar verdiğinde ve faaliyetini

---

[36] Teyssié, Droit Européen, 218; Yine, Yönergeyle (m.6) üye devletlere, sosyal sigorta primi veya özel sigortalara işverence ödenen primleri, güvence altına alınan ücret kapsamı dışında tutma imkanı verilmektedir. Bkz. Rodière, 493; Catala, Union Européenne, 31; Dict. Perm. Droit Européen des Affaires, §56,1130-32. Ancak bu maddenin uygulanması, yani sosyal sigorta primlerinin güvence dışında tutulması halinde, üye devletler, işçi sosyal sigorta payının ödenen ücretten kesilmesi durumunda, işverenin borçlu olduğu işveren sosyal sigorta payının, ödeme aczine düşmeden önce ödenmesi gereken primlerin ödenmemesi nedeniyle işçilerin yasal sosyal sigortalar kurumları karşısında herhangi bir mağduriyete uğramamaları için gerekli önlemleri alırlar (m.7).

[37] Rodière, 492 dn.250.

[38] Rodière, 492; Dict. Perm. Droit Européen des Affaires, §56,1130-32; Ancak, bu durumda çalışanların gerçekten böyle bir korumadan yararlanıyor olmaları gerekir. Bkz. Teyssié, Droit Européen, 218-219; Güzel, Türk İş Hukukunun Değerlendirilmesi, 36.

[39] Yönerge Annexe' de belirtilen istisnalar dışında, iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan tüm alacaklara uygulanır. Bkz. Gérard Lyon-Caen, Antoine Lyon-Caen, 279.

[40] Heper, 189.

tamamen durdurması (işyerinin kapanması) hallerinden birinin gerçekleşmiş olmasıdır (Yönerge m.2/I).

Yönergede, işçilerin iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan ödenmeyen ücretlerinin ne kadarının ve nasıl güvence (garanti) altına alınacağı konusunda çeşitli ölçütler getirilmiştir. Üye devletler, kurumun ödeme yükümlülüğünü süre ve garanti oranı bakımından sınırlayabilirler[41].

Yönergede öngörülen ücret garantisi, belirli bir zaman dilimi içindeki ücret alacakları için sözkonusudur[42]. Üye devletler bu konuda seçim yapma hakkına sahiptirler (Yönerge m.3/1). Üye devletler, garanti fonuyla güvence altına alınan işçi alacaklarının tarihini; işverenin ödeme aczi halinin başlamasından veya işverenin ödemeden aczi nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimin yapıldığı tarihten, iflas sürecinin başladığı tarihten veya iş ilişkisinin veya iş sözleşmesinin işverenin ödeme aczine düşmesi nedeniyle sona ermesinden veya iflas sebebiyle iş sözleşmesinin devam ettirilemeyeceğinin anlaşıldığı tarihten birini seçerek belirleyebilirler.

Yönerge, işverenin ödeme güçlüğü içerisine düşmesi halinde işçi alacaklarının güvencesi için kabul ettiği tek sistem, garanti fonu sistemidir. Üye devletler ödenmeyen işçi alacaklarına güvence sağlamak için garanti fonu oluşturmak için gereken önlemleri almakla yükümlüdür. Garanti fonunun yapısı, finansmanı ve işleyişini her üye devlet kendisi belirlemekte serbest olmakla birlikte, Yönergenin 5. maddesi üye devletlerin garanti kurumlarının yapısında, finansmanının sağlanışında ve çalışmasında aşağıda belirtilen genel prensiplere uymalarını zorunlu kılmaktadır. Bu ilkeler:

a- Bu kurumların malvarlığı işverenlerin malvarlığından bağımsız olacaktır ve işveren ödemeden acze düşmesi halinde işverenin müdahale edemeyeceği, el uzatamayacağı bir biçimde düzenlenecektir.

b- Fon tamamen devletçe finanse edilene kadar işveren fonun finansmanına katılmak zorundadır.

---

[41] Bassompierre, Guéry, s.119; Dict. Perm. Droit Européen des Affaires, §58,1130-32.

[42] Teyssié, Droit Européen, 219; Dict. Perm. Droit Européen des Affaires, §58,1130-32.

c- Finansmanın sağlanışındaki katkılardan bağımsız olarak, garanti kurumlarının ödeme yükümlülüğü varlığını sürecektir. Diğer bir anlatımla, işverenler fona katılmasa, ya da bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmeseler de fon işçilere güvence sağlamaya devam edecektir.

Üye devletler özellikle ekonomik kriz veya iflasların arttığı dönemlerde garanti kurumunu aşırı yükten kurtarmak için, kurumun ödemek zorunda olduğu miktarda sınırlamaya gidebilirler[43]. Bu sınırlama yapılırken üye devletler, işverenin ödeme aczine düşmesinden 6 aylık zaman dilimi içinde iş ilişkisinden veya iş sözleşmesinden doğan ve yerine getirilmeyen son 3 aya ait ücret taleplerinin karşılanması, işverenin ödemeden aczine düşmesi nedeniyle işçinin işten çıkartılması amacıyla iş sözleşmesinin feshi öncesi iş ilişkisinden veya iş sözleşmesinden doğan ve yerine getirilmeyen son üç aya ait ücret taleplerinin karşılanması veya işverenin ödeme aczine düşmesinden önce, iş ilişkisinden veya iş sözleşmesinden doğan ve yerine getirilmeyen son 18 aya ait ücret taleplerinin karşılanması alternatiflerinden birini seçebilirler. Bu son halde, üye devletler, ücret ödeme yükümlülüğünü 8 haftalık bir zaman dilimiyle veya toplam olarak 8 haftayı geçmeyecek şekilde birden fazla zaman dilimiyle sınırlayabilir (Yönerge m.4).

Yönergeye göre üye devletler, ödenecek ücret için toplam bir tavan belirleyebilirler. Böyle bir düzenlemeyle üye devletlerin özellikle ekonomik kriz veya iflasların arttığı dönemlerde mali açıdan zor duruma düşmelerinin önüne geçilmek istenmiştir[44]. Üye devletler, eğer bir tavan uygulamasını tercih etmişse, tavanın belirlenmesi yöntemi hakkında Komisyonu bilgilendirmek zorundadır (Yönerge m.4/III). Burada sadece bir bilgilendirme sözkonusudur. Bu yükümlülüğü yerine getirmemek, Yönergenin iç hukuka uyumlu hale getirilmesi bakımından bir aykırılık teşkil etmez. Ancak, üye devletler Yönergenin, kendilerine tanıdığı ödeme yükümlülüğüne ilişkin sınırlamayı mutlaka yapmalıdırlar[45].

---

[43] Teyssié, Droit Européen, 220; Dict. Perm. Droit Européen des Affaires, §58,1130-32.

[44] Teyssié, Droit Européen, 220; Rodière, 493.

[45] Teyssié, Droit Européen, 220; Fransız hukukunda işçi alacakları özel olarak korunmuştur. Bu kapsamda, hukuki iyileştirme ve tasfiyeden önce doğan alacaklar için getirilen genel imtiyaz ve fon (AGS) garantisinin yanında, iflas sürecinin başlamasından sonra işçinin çalışmasını sürdürmesinden doğan işçi alacakları için de özel bir koruma getirilmiş ve işçi alacaklar üçlü bir

İşçinin işverenden hem yasayla güvence altına alınan döneme ilişkin hem de bu dönemden önceki döneme ilişkin ücret alacağı sözkonusu olabilir. Bu durumda eğer işveren, yasayla güvence altına alınan dönme ilişkin bir ödemede bulunmuşsa, bu ödeme işçinin, güvence altına alınan dönemden önceki ücret alacağından mahsup edilir. Zira, yasayla güvence altına alınan döneme ilişkin ücret alacağı, güvence kurumunca ödenecektir. Bu durumda çifte ödemenin önüne geçilmek için, bu döneme ilişkin olarak yapılan ödemler, güvence altına alınan dönemden önceki ücret alacaklarından düşürülecektir[46].

Yönerge, üye devletlere sosyal sigorta primlerinin fonun güvencesi kapsamı dışı tutma imkanı vermektedir (m.6). Ancak, sosyal sigorta primlerinin güvence dışında tutulması halinde, üye devletler, işçi sosyal sigorta payının ödenen ücretten kesilmesi durumunda, işverenin borçlu olduğu işveren sosyal sigorta payının, ödeme aczine düşmeden önce ödenmesi gereken primlerin ödenmemesi nedeniyle işçilerin yasal sosyal sigortalar kurumları karşısında herhangi bir mağduriyete uğramamaları için gerekli önlemleri almak zorundadır (md.7). Ayrıca üye devletler, işverenin ödemeden acze düştüğü tarihte işyerinde çalışan işçilerin veya işletmeden ayrılmış kişilerin yasal sigorta sistemi dışında işyeri ve işkolu ek sosyal sigortalardan doğan

---

koruma altına alınmıştır. Bkz. Par l'Équipe Rédactionnelle de La Fiduciaire, **Rémunération et Paie Dans l'Entreprise**, La Villeguerin Edition, Paris 1993, 159; Chagny, 1371; İşçi ücretlerine getirilen imtiyaz, genel imtiyaz (un privilège général), özel bir imtiyaz (Le Superprivilège) olarak ikiye ayrılmaktadır. Özel imtiyaz hakkında bkz. Paul Didier, **Droit Commercial**, Presses Universitaires de France, Paris 1995, 460; Jean-Pierre Le Galle, **Droit Commercial**, Les Effets de Commerce Les Contrats Commerciaux, Renklouement et Liquidation Des Entreprise, 5. Édition, Dalloz, 1980, 92; Thierry Météyé, Albert Arseguel, **Juris Classeur**, Travail, Fasc. 26-30, 1997, 4 vd.; Verdier, Coeuret, Souriac, 409-410; Gatumel, 426; Ray, 150; Genel İmtiyaz hakkında bkz. Frédéric-Jérôme Pansier, **Droit du Travail**, Edition Litec, Paris 2000, 131; Verdier, Coeuret, Souriac, 410-411; Gatumel, 426;. Ücret garanti fonu hakkında geniş bilgi için bkz. Michel Cabrillac, Philippe Pétel, "Redressement et Liquidation Judiciaires Des Entreprises", **La Semaine Juridique (JCP), Édition General**, n°42, 450-451; Michel Jeantin, **Droit Commercial**, 4. Édition, Dalloz, Paris 1995, 581-582; Olivier Bongrand, "l'A.G.S. et Les Procedures Collectives", **CSBP**, n°102, Août-Septembre 1998, 210; Josette Morville, "l'Assurance Des Creances Salariales: Fonctionnement Encore Chaotique d'un Mecanism Complexe", **CSBP**, n°42, Août-Septembre 1992, 213-214; Sosyal Modernizasyon Yasasıyla mücbir sebep nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle ödenmesi gereken tazminat da Fon'un garantisi kapsamına alınıştır.Bkz. Albert Arseguel, Brigititte Reynès, "l'AGS et La Loi de Modernisation Sociale: de La Solidarité à l'Assurance ?", **Le Dalloz**, 20 Février 2003, N°8/7105, 503.

[46] CJCE, 14 Temmuz 1998, aff. C-125/97: Rec., 4493. Bkz. Teyssié, Droit Européen, 220, dn.304; Tara Brill, Floence Rohmer, Francis Meyer, "Droit Social İnternational et Européen Évolutions Jurisprudentielles en 1998", **Recueil Dalloz**, 1999, 25, Cahier Chronique, 280; Dict. Perm. Droit Européen des Affaires, §55,1130-33.

haklarını, kazanılmış haklarını veya geride kalanlara yapılan ödemeler dahil, yaşlılık aylıklarını korumak için gereken önlemleri almalıdır (m.8).

IV. İŞYERİNİN KAPANMASI HALİNDE ÜCRET ALACAĞININ DİĞER ALACAKLARA KARŞI ÖNCELİĞİ

A. İflas ve Konkordatoda Ücret Ayrıcalığı

Ülkemizde işverenin konkordato ilân etmesi veya iflası halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin düzenlemelerin, işçi işveren ilişkilerindeki temel kanun olan İş Kanunu değil, İcra iflas Kanunu ile Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olması öğretide haklı olarak eleştirilmiştir[47]. 4857 sayılı yeni İş Kanunumuz bu eleştiriyi kısmen karşılayacak bir düzenlemeye giderek, işverenin konkordato ilân etmesi veya iflası halinde işçi alacaklarının korunmasını özel olarak düzenlemiştir. Kanunun 33. maddesinde "İşverenin konkordato ilân etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur" biçiminde bir düzenleme getirilmiştir[48]. Aşağıda[49] ayrıntılı olarak incelemeye çalışacağımız gibi, maddeyle, iflas veya konkordato halinde işçinin son üç aylık ücret alacağı için, kısmi bir güvence getirilmiştir. İşverenin iflası veya konkordato ilânı halinde, işçi alacaklarının korunmasına yönelik İİK hükümlerine dokunulmadan aynen muhafaza edilmesi karşısında, işçinin son üç aylık ücret alacağının oluşturulacak ücret garanti fonu tarafından karşılanacağını, bakiye bir yıllık ücret alacağınınsa, İİK' da düzenlenen imtiyazdan yararlanacağını söylemek mümkündür.

---

[47] Aydın, 73.

[48] Her ne kadar İİK.m.206'da işçi alacakları imtiyazlı alacaklar olarak kabul edilse de bu mutlak değildi. Aşağıda görüleceği gibi, iflas masasına dahil malların satışı sonucu elde edilen paradan rehin alacakları, masa alacakları, amme alacakları ve özel yasalarla ayrılacağı kabul edilmiş alacaklar ödendikten sonra kalan para ücret alacaklarına tahsis edilecektir. Görülebileceği gibi, bu düzenleme ücretlerin tam olarak işçilere ödenmesini teminden uzaktır. Bu nedenle bu hüküm, Avrupa Birliğinin 80/987 sayılı Yönergesiyle uyumlu değildi. Yeni İş Kanununda yapılan işçi alacaklarının korunmasına yönelik düzenlemelerle, mevzuatımız Avrupa birliği mevzuatıyla da uyumlu hale getirilmiştir.

[49] Bkz. Beşinci Bölüm, VI, B.

İflasın, bütün alacaklıların ortak ve eşit olarak tatmin edilmesini amaçlayan bir cebri icra yolu olması, iflasta bir sıra yapılmasına ve bu yolla bazı alacakların, farklı bir muameleye tabi tutulmasına engel değildir[50]. Gerçekten, iflasta amaç, bütün alacaklıların ortak ve eşit tatmini olmakla birlikte, paylaşımda mutlak bir eşitliğin adil olmayacağı düşüncesi, İİK' da yeralmıştır[51]. Bu düşünceden hareketle, işverenin iflası halinde, ücretle ilgili alacaklar da özel bir korumadan yararlanan imtiyazlı alacaklar içinde sayılmıştır.

İşverenin iflası halinde, tasfiye süreci içinde paraya çevrilebilecek net aktifin sağlayacağı imkan ölçüsünde tasfiyeden pay alabilecek durumdaki alacakların sıra ve miktarını gösteren "sıra cetveli" hazırlanır. İcra İflas Kanunu 206. maddesine göre, işverenin iflas etmesi halinde işçi alacakları (ücret ve diğer hakları) imtiyazlı alacaklar olarak kabul edilmiştir. Ancak, işçi alacaklarının imtiyazlı alacak olması, iflas masası tarafından müflis işverenin mal ve hakları tasfiye edilirken ilkönce işçi alacaklarının ödeneceği anlamına gelmez. Maddeye göre (İİK.m.206), işverenin iflası halinde, ücret alacağının öncelikle ödenmesi için, masa mallarının satışı sonucu elde edilen paradan, rehin alacakları, masa alacakları, Devlet alacakları ve özel yasalarla ayrıcalığı kabul edilmiş alacakların iflas masası tarafından ödenmiş olması gerekir. Maddede sayılan bu alacakların tam olarak ödenmesinden sonra, sıra adi alacaklara gelecektir. İcra ve İflas Kanununun 206[52]. maddesinin 4. bendine göre adi alacaklar içinde bulunan işçi alacakları, bunlar içinde imtiyazlı alacak olup birinci sırada yeralır. Maddeye göre (İİK m.206) "işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları" imtiyazlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya

---

[50] Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi, İstanbul 1988, 346; Hakan Keser, **Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması**, T.Haber-İş Sendikası Yayınları, İzmir 1998, 38.

[51] M.Necmettin Berkin, **İflas Hukuku**, Matbaası, İstanbul 1972, 293; Üstündağ, İflas Hukuku , 104.

[52] İİK m.206 maddesi 4949 Sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Bkz. RG. 30.7.2003, No:25148.

teminatsız bulunan alacaklar içinde ilk sırada yeralır ve masa mallarının satış tutarından ilkönce karşılanır[53].

İİK m.206 uyarınca bu kapsamda kabul edilen ve imtiyazlı alacak olarak birinci sırada ödenecek işçi alacakları, iflasın açılmasından evvelki bir yıl içinde doğmuş olan kanun ve sözleşmelerden kaynaklanan ücret ve parayla ölçülebilen menfaatler, ihbar ve kıdem tazminatlarıdır (İİK. m.206,207)[54]. Görüldüğü gibi imtiyazlı alacak kapsamına alınan işçi alacakları, iflasın açılmasından önceki bir yıllık süreye ilişkin ücret ve diğer haklar olup, daha önce doğmuş olan alacakların imtiyazlı alacak olarak kabul edilerek öncelikle ödenmesi sözkonusu değildir[55]. Yine, işverenin iflasından sonraki döneme ilişkin ücret alacağı "iflas alacağı" olmayıp "masa alacağı" dır[56]. Dolayısıyla, bu döneme ilişkin ücret alacağının borçlusu, bizzat iflas masası olduğundan, masa alacağı olarak iflas masasınca bütün iflas alacaklarından önce ödenecektir (İİK. m.248)[57]. Bu durumda işverenin iflasından sonraki bir dönemde ortaya çıkan ücret alacaklarının borçlusu, iflas masasıdır. Masa alacakları da iflas masasından ilk ödenecek alacaklar içinde yeralır. Bu nedenle bir masa alacağı olan

---

[53] Altay, II, 1409; Üstündağ, iflas, Hukuku, 105 vd.; İnce, Her Yönüyle Ücret, 242; "...İİK' nun 206. maddesinin birinci sıra (f) bendi hükmüne göre, işçi ihbar ve kıdem tazminatlarından oluşan alacaklar, aynı Kanunun 289/son maddesi hükmü gereği konkordato hükmünden müstesna olup...". Bkz. Y9HD., 18.5.1988, E.8228, K.6412, Tunçomağ, Değerlendirme 1988, 109.

[54] İzveren, 158; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 114; Turan, Ferdi İş Hukuku, 103; İnce, Her Yönüyle Ücret,111 vd. Buradaki ücret kavramı, nakdi ve ayni ücret olarak (ücret eklerinden olan ikramiye, prim, tatil ve fazla mesai ücretleriyle ücretten sağlanan diğer her türlü ani tediye olarak) ücrete dahil bütün unsurları kapsar. Bkz. İzveren, Akı, 244; 15.6.1985 tarih ve 18785 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 3222 sayılı yasayla yapılan değişiklikten önce bu süre 6 aydı. Yapılan değişikle tüm ücret alacaklarında bu süre 1 yıla çıkartılmıştır.

[55] Süzek, İş Hukuku, 320; Tunçomağ, Esaslar, 134; Tunçomağ, Centel, 123; İzveren, 158; Keser, 39.

[56] İflas alacakları, iflas açıldığı anda müflise karşı hukuken mevcut olan alacaklardır. Bu alacaklar masaya yazdırılabilir ve iflasın tasfiyesinde dikkate alınır. Müflisin iflasın açılmasından sonra yaptığı borçlar bir iflas alacağı değildir. Bu nedenle masaya yazdırılamaz be masadan kendilerine pay ayrılamaz. İflas idaresi tarafından iflas tasfiyesinin devamı için yapılan borçlar masa alacağıdır. Bu borçlar da iflas masasından istenir. İflas kararının ilanı, masa mallarının muhafazası için yapılan masraflar, iflas idaresinin sözleşmeye girmesi (m.198/I c.2) halinde diğer tarafın sözleşmeden doğan alacağı iflas idaresinin ücreti (m.223/II) vb. Masa alacakları garameye (oranlamaya) tâbi olmadan tam olarak ödenir. İflas alacaklarıysa, m.206'da öngörülen sıraya göre ödenir. Bkz. Tercan, 9-10; Özmumcu, 21 dn.67; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2861-2863; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 172-173.

[57] Üstündağ, iflas, Hukuku, 90; İzveren, 158; İzveren, Akı, 244; Kuru, Aslan, Yılmaz, 550-551.

ücret alacağı, diğer alacaklara nazaran öncelikli olacaktır[58]. Bu öncelik, sadece iflastan sonra doğan ücret alacakları için geçerlidir.

Kanımızca, işverenin iflası halinde işçi alacakları için İİK' da getirilen bu güvencenin yeterli olduğunu söylemek güçtür. İşverenin iflası halinde, iflas masasının masa mallarını satışından elde ettiği paradan, öncelikle rehinli alacaklar, masa alacakları, bir malın aynından doğan amme alacakları (bina, arazi vergisi gibi) ve özel yasalarda kabul edilmiş imtiyazlı alacaklar ödendikten sonra, kalan para İİK. m.206'daki sıraya göre imtiyazlı ve imtiyazsız alacakların karşılanmasında kullanılacaktır. Bu sıralamadan da anlaşılacağı gibi, iflastan önceki bir yıllık ücret alacaklarının ödenebilmesi için, bundan önce ödenmesi gereken imtiyazlı alacakların ödenmesi gerekmektedir. Bunlar ödendikten sonra eğer masanın elinde para kalmışsa sıra ücret alacaklarına gelecektir. Günümüzde işletmelerin ticari ilişkileri, ticaretle uğraşanların büyük çoğunluğunun bankalarla kredi ilişkisinde olmaları, bankaların bu krediler karşılığında işletmelerden ipotek almaları, iflas halinde bankalar tarafından işletmelerin tüm mal varlıklarına el konulması sonucunu doğurmaktadır. Yasada iflastan bir yıl önceki döneme ilişkin ücret alacaklarının korunması amacı güdülmesine rağmen, uygulamada rehin alacakları ve amme alacakları miktarının oldukça yüksek olması nedeniyle, genellikle işletmelerin tüm mal varlıklarına el konulmakta ve bir yıllık ücret alacaklarının ödenmesi pratikte mümkün olamamaktadır. Ücretin sosyal ve ekonomik yönden işçi ve ailesi için taşıdığı önem nedeniyle, İİK' nda bir değişiklik yapılarak, en azından iflastan önceki bir yıl içinde doğan ücret alacaklarının da, masa alacağı olarak kabul edilip, rehinli alacaklardan önce ödenmesinin sağlanmasının uygun olacağı kanısındayız[59].

Konkordatonun iki önemli sonucu vardır: ilk olarak, konkordato mühleti içinde borçlu aleyhine 6183 sayılı Yasaya göre yapılan takipler de dahil hiçbir takip yapılamaz ve başlamış olan takipler durur, ihtiyati haciz kararları uygulanmaz. İkinci

---

[58] Centel, Ücret, 347; Keser, 40; İzveren, 158; İzveren, Akı, 244; Kuru, Aslan, Yılmaz, 551; "Davalı işçinin sıra cetvelinin birinci sırasına kaydedilebilecek alacağı İİK m.206 uyarınca iflastan geriye doğru bir yıllık ücret ve parayla ölçülebilen hak ve menfaatleri ile bir yıllık süre bakılmaksızın kıdem ve ihbar tazminatıdır. Ancak işçi iflas tarihinden önce işten ayrılmışsa, birinci sıraya kaydı gereken ücret alacağı, iflas tarihinden geriye doğru bir yıllık süre ile ayrılma tarihi arasındaki zaman dilimine inhisar eder". Bkz. Y.19.HD,.10.2.1995, E.10158, K.977, Altay, II, 1112-1113.

[59] Aynı yönde bkz. Keser, 40; Tunçomağ, Değerlendirme 1988, 110.

sonucuysa, borçlunun tasarruf yetkisinin sınırlanmasıdır. Borçlu aleyhine konkordato mühleti içinde takip yapılaması kuralına İİK.m.289[60]'da iki istisna getirilmiştir. Bunlardan birincisi, borçlu aleyhine konkordato mühleti içerisinde rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapılabilmesidir. Ancak, bu takip nedeniyle muhafaza önlemleri alınamaz ve rehinli malın satışı gerçekleştirilemez (m.289/II). İkinci istisnaysa, İİK.m.206'nın birinci sırasında yazılı alacaklar için sadece haciz yoluyla takip yapılabilmesidir (m.289/III)[61].

Bu istisna hükmüne dayanarak, İİK.m.206'nın birinci sırasında yeralan ve iflasın açılmasından[62] evvelki bir yıl içinde işçilerin, iş ilişkisine dayanan ihbar ve kıdem tazminatları da dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, İİK.m.289/III uyarınca, konkordato hükümlerinden istisna tutulacaktır. Bunun sonucu olarak da, işverenin konkordato mühleti alması halinde, son bir yıllık işçi ücretlerinin haciz yoluyla takibinin yapılması mümkün olacaktır.

İİK' unda 17.7.2003 tarih ve 4949 sayılı Yasayla[63] yapılan değişikle, varlığını sürdürme kabiliyeti olan borçluların iflaslarının mümkün olduğu kadar ertelenerek, iflastan kurtulması ve bu erteleme ve konkordato dönemi sonunda alacaklıların, derhal açılacak bir iflas tasfiyesine nazaran, alacaklarını tam olarak tahsil edilebilmesi amacıyla, "iflasın ertelenmesi" kurumu getirilmiştir[64]. İİK. m.179' a

---

[60] Madde 17.7.2003 tarih ve 4949 sayılı Yasayla değiştirilmiştir. Bkz. RG. 30.7.2003, No:25184.

[61] "3222 sayılı Kanun'la değişen İİK' nin 206.maddesinin birinci sıra (f) bendi hükmüne göre, işçi ihbar ve kıdem tazminatlarından oluşan alacaklar, aynı Kanun'un 289/son maddesi hükmü gereği konkordato hükmünden müstesna olup, bu konudaki mahkemenin verdiği tasdik hükmünün sonuca etkili olmayacağına binaen borçlunun itirazları varit değildir". Bkz. Y12HD., 12.5.1998, E.1987/9228, K.1988/6412, Yargıtay Kararları CD'si.

[62] Burada bu tarihi icra tetkik merciinin konkordato mühleti vermesi kararının tarihi olarak kabul etmek gerekecektir. Bkz. Keser, 42.

[63] RG. 30.7.2003, No:25184; Bu yasayla erteleme süresinin azami bir yıl olduğu ve bir yıl daha uzatılabileceği kabul edilmişti. Yasada 12.2.2004 tarih ve 5092 sayılı Yasayla (RG. 21.2.2004, No:25380) yapılan değişiklikle, Bu sürenin kayyımın verdiği raporlar dikkate alınarak mahkemece uygun görülecek süreler ile uzatılabileceği, ancak uzatma süreleri toplamı dört yılı geçemeyeceği öngörülmüştür (İİK.m.179b/IV).

[64] İflasın ertelenmesine ilişkin olarak getirilen bu hükümle, TTK m.324/II de anonim şirketler için öngörülen iflasın ertelenmesi kurumu, tüm sermaye şirketleri ve kooperatifler için genel bir uygulama haline getirilmiştir. Bkz. Oğuz Atalay, "İflasın Ertelenmesi", **Prof.Dr. Baki Kuruya Armağan**, Şen Matbaası, Ankara 2004, 49.Anonim şirketlerde iflasın ertelenmesi konusunda geniş bilgi için bkz. Hayri Domaniç, **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, TTK Şerhi II,Yaylacılık Matbaası, İstanbul 1988, 535 vd.

göre, "Sermaye şirketleri ile kooperatiflerin borçlarının aktifinden fazla olduğu idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler veya şirket ya da kooperatif tasfiye halinde ise tasfiye memurları veya bir alacaklı tarafından beyan ve mahkemece tespit edilirse, önceden takibe hacet kalmaksızın bunların iflâsına karar verilir. Şu kadar ki, idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler ya da alacaklılardan biri, şirket veya kooperatifin mali durumunun iyileştirilmesinin mümkün olduğuna dair bir iyileştirme projesini mahkemeye sunarak iflâsın ertelenmesini isteyebilir. Mahkeme projeyi ciddi ve inandırıcı bulursa, iflâsın ertelenmesine karar verir. İyileştirme projesinin ciddi ve inandırıcı olduğunu gösteren bilgi ve belgelerin de mahkemeye sunulması zorunludur".

İflasın ertelenmesine karar verilebilmesi için, iyileştirme projesinin mahkemece ciddi ve inandırıcı bulunması gerekir. İflasın ertelenmesi, sermaye ortaklıklarında borca batıklık halinde kabul edilmiş bir yöntemdir ve diğer iflas sebeplerinde öngörülmemiştir[65]. Ortaklığın mali durumunun iyileşme ihtimali varsa, erteleme kararı verilebilmektedir[66]. İyileştirme önleminin türüne mahkeme karar veremez. Mahkeme sadece kendisine sunulan iyileştirme önlemlerinin makul ve ciddi olup olmadığı konusunda karar verir. Sunulan iyileştirme projesine eklemede ya da çıkartmalarda bulunamaz. Sadece sunulan iyileştirme önlemlerinin olaya uyup uymadığına karar verecektir[67].

Mahkeme ertelemeye karar verdiğinde, "borçlu aleyhine 6183 sayılı Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz ve evvelce başlamış takipler durur; bir takip muamelesi ile kesilebilen zamanaşımı ve hak düşüren müddetler işlemez" (İİK. m.179b/I).

Görüldüğü gibi, erteleme kararının en önemli etkisi tatil etkisidir. Erteleme kararıyla birlikte borçlu aleyhine 6183 sayılı Yasaya göre yapılan takipler, haciz yoluyla yapılan takipler ve iflas takipleri durur. Ertelemenin mantığı da, alacaklıların takibinden borçluyu erteleme süresi içerisinde korumak ve mal varlığının parçalanmasını engellemektir. Ancak, bu kurala işçi alacakları bakımından bir istisna

---

[65] Atalay, Armağan, 52.

[66] Atalay, Armağan, 64.

[67] Oğuz Atalay, "İflasın Ertelenmesi", **Bankacılar Dergisi**, S.47, 2003, 95.

getirilmiştir. Buna göre, İİK m.206 nın birinci sırasında yazılı alacaklar için iflasın ertelenmesi kararına rağmen, yeni takipler yapılabilir ve daha önce başlamış takiplere devam edilebilir (İİK m.179b/III). Bu alacaklar için yapılacak takipler bakımından hiçbir sınırlama getirilmemiştir. Ancak, bu istisna, sadece icra takipleriyle sınırlıdır. Bu alacaklılar, borçlunun iflasını isteyemez[68].

B. Hacizde Ücret Ayrıcalığı

İşverenin iflası halinde sözkonusu olan sıralama, hacizde de geçerlidir (İİK.m.140). Bu nedenle, ücret alacakları haciz yoluyla takipte de birinci sırada yeralacaktır. Eğer, haczedilen malların satışından elde edilen tutar, alacaklıların alacağını tamamen ödemeye yetmez ve tamamlayıcı hacizlere rağmen alacaklar tam olarak ödenemezse; icra dairesi, İİK.m.140/I-II uyarınca İİK.m.206'yı gözönünde bulundurarak bir sıra cetveli düzenleyecek ve ücret alacakları adi alacaklara göre ilk sırada yeralacaktır. Bu yolla hacizde de ücret alacakları diğer alacaklara göre öncelik taşıyacak ve korunmuş olacaktır[69].

İş Kanununda da işverene karşı üçüncü kişilerin uygulayacağı hacizlerde işçi ücretlerinin korunmasına yönelik bir hüküm öngörülmektedir. İş K.m. 36/IV'e göre, bir işverenin üçüncü kişilere karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm doğuracaktır[70].

---

[68] Bu düzenleme, öğretide işçi alacaklarının çok fazla olması durumunda, ertelemenin anlamsızlaşacağı ve istenen faydanın elde edilememesine yolaçacağı nedeniyle eleştirilmiştir. Yine bu yolla, iyileştirme için gerekli olan malvarlığı unsurlarının haciz yoluyla takipler sonucu elden çıkarılmasının önün açılması ve alacaklılar arasındaki eşitlik bozulmuş olacaktır. Bkz. Atalay, Armağan, 85; Atalay, 96.

[69] Saim Üstündağ, **İcra Hukukunun Esasları**, 8.Bası, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2004, 296 vd.; Tunçomağ, Centel, 111; Tunçomağ, Esaslar, 134.

[70] Centel, Ücret, 348; Çenberci, 766; Süzek, İş Hukuku, 320; Özveri, 67; Turan, İş Hukuku, 101-102; Keser, 41; Gerek İİK.m.140, gerekse İş K.m.36/IV, 80/987 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde öngörülen ücret güvencesini sağlamakta uzaktır. İki düzenlemede de bağımsız bir garanti kurumu mevcut değildir. Yine bu düzenlemeler, işverenin mal varlığına bağlantı kurarak ücret alacakları için güvence sağlanmasını öngörmektedir. Yönergedeyse, işletmenin mal varlığı dışında ve ondan bağımsız bir güvencenin sağlanması öngörülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 33 maddesinde

C. Olağanüstü Durumlarda Ücret Ayrıcalığı

Ücret alacağının koruma altına alındığı diğer bir durum da, sürekli iktisadi buhran, savaş, seferberlik ve doğal afetler gibi durumlarda Bakanlar Kurulunun borçlulara borçlarını ödeyebilmeleri için uzun süreler tanınması halidir (İİK.m.317). Ancak, bu tür bir borç ertelemesinin ücretliler üzerindeki olumsuz etkilerinin ortadan kaldırmak amacıyla, İİK.m.326/I' de Bakanlar Kurulunun bu tür erteleme kararlarının, ücretler hakkında geçerli olmayacağı öngörülmüştür. Buna göre, işçiler, bu süreler içerisinde de ücret alacaklarını talep edebilecek, talebinin yerine getirilmemesi halinde, haciz yahut rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip yoluna başvurabilecektir[71].

D. İşçi Alacaklarına 4857 Sayılı İş K. m.36 İle Getirilen Öncelik

İş Kanunu'nda, kamu makamlarının ve asıl işverenlerin, ücretleri ödenmemiş işçilerin ücretlerini, müteahhit ve taşeronların hak edişlerinden ödenmesi yükümü öngörülmüştür. Gerçekten, İş K. m.36/I uyarınca, genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri, bunların hakedişlerinden[72] ödemek zorundadırlar. Kamu kuruluşlarının denetleme ve ücretleri ödeme yükümlülüğü, "her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işleri" yle sınırlandırılmıştır. Buna göre, yapım ve onarım dışındaki işlerde işçi ücretleri maddenin koruma kapsamı dışında kalacaktır[73]. Bunun nedeni, bu işlerin belli bir sürede tamamlanacak işler olması ve bu işlerde çoğu kez

---

getirilen düzenleme Yönerge hükümleriyle uyumludur ve haciz halinde de Yönergede öngörülen güvenceye uygun bir koruma getirmektedir.

[71] Centel, İş Hukuku, 161; Centel, Ücret, 348; Keser, 43; Ekonomi, İş Hukuku, 152.

[72] İşverenin ödenmemiş ücretleri ödeme yükümü, hakedişlerle sınırlıdır. Müteahhit ve taşeronların ödedikleri teminatlar sorumluluk kapsamı dışındadır. Hakedişler ücret alacaklarını karşılamadığında, teminatlara başvurulması sözkonusu olabilir. Bkz. Centel, Ücret, 349; Aksi yönde bkz. Çenberci, Şerh, 767.

[73] Çenberci, Şerh, 767; Centel, Ücret, 349.

müteahhit veya taşeronun devletten alacağını alamadığı gerekçesiyle işçileri oyalayıp, mağdur etmeleridir[74]. Yine maddede "ücret " ten sözedildiğinden, ücret kavramı dışında kalan diğer işçilik hakları da (kıdem ve ihbar tazminatı gibi) maddenin uygulama alanına girmeyecektir[75].

Kamu kuruluşları, müteahhit veya taşeronların işçi ücretlerini ödeyip ödemediğini kontrol etmek için, hakediş ödeneceği işyerinde, şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asmak suretiyle işçilere duyurur (İş K. m.36/II). Duyurunun hak edişlerin ödenmesinden ne kadar süre önce yapılması gerektiği, İş K.m.36/II' de belirtilmemiştir. Burada duyurunun zamanında yapılıp yapılmadığı, her somut olaya göre ayrı ayrı saptanmalı, ancak bu sürenin, işyerinde ücretlerin ödenip ödenmediğini kamu kuruluşunun araştırmasına ve işçilerin başvurusuna yetecek bir süre önce yapılmış gerekir. Duyurunun zamanında yapılıp yapılmadığına, yargıç somut olaya göre karar verecektir[76].

Kamu kuruluşlarının müteahhit ve taşeronların çalıştırdıkları işçilerin ücretlerini ödeyip ödemediklerini araştırmaksızın hak edişlerini ödemeleri halinde sorumlulukları her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarıyla sınırlandırılmıştır[77]. Üç aylık tutardan fazlası hakkında kamu kuruluşlarının herhangi bir sorumluluğu yoktur (İş K. m.36/II c.2)[78].

---

[74] Centel, Ücret, 349; Özveri, 67.

[75] Çenberci, Şerh, 767; . Özveri, 67.

[76] Centel, Ücret, 351.

[77] "1475 sayılı İş Kanununun 29. maddesinde, müteahhitlere ödenecek her istikaktan önce işyerinde çalışan işçilerden müteahhit tarafından ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa, bunların istikaklarından ödenmesi ve üç aylık tutarından da sorumlu tutulması kuralına yervermiştir. Davacı işçi dört aylık ücret isteğinde bulunduğuna göre, anılan madde çerçevesinde bir araştırma ve inceleme yapılmalıdır". Bkz. Y9HD., 6.6.2001, E.2001/16129, K.2002/20 (Yayınlanmamış Yargıtay Kararı).

[78] Buradaki sınırlama, kasten hareket etmeyip, ihmal sonucu yasal yükümünü yerine getirmeyen kamu kuruluşları için uygulanır. Üç aylık ücret alacaklarıyla sorumlu olduğunu düşünüp, kasten, diğer bir ifadeyle bilerek ve isteyerek müteahhit ve taşeronlara sorumluluk dışında kalan miktarı ödeyen kamu kuruluşlarının işçilere karşı bütün ücret alacaklarıyla sorumlu olduğunu kabul etmek gerekir. Zira maddenin birinci fıkrasında hiçbir sınılmaya gidilmeyerek, işçilerin tüm ücret alacakları kamu kuruluşlarınca garanti altına alınmış ve kamu kuruluşlarına tanınan denetim ve ödeme yükümü miktar itibariyle sınırlandırılmamış bir yetki ve ödev yüklemiştir. Gerçekten birinci fıkrada müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre ücret alacaklarının bunların

Müteahhitlerin ve taşeronların kamu kuruluşlarındaki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak bütün devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi, bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade edecektir (İş K. m.36/III). Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri, 2 nci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de (asıl işverenler) kullanmaya yetkilidir (İş K. m.36/son). Ancak işverenler bu yetkiyi kullanmak zorunda değildir[79].

V. İŞVERENİN ACZE DÜŞMESİ HALİNDE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI

A. Genel Olarak Taraflardan Birinin Borç Ödemekten Aczi Halinde Ödemezlik Def'i

Borçlar Kanunun 81. maddesi uyarınca "Mütekabil taahhütleri muhtevi olan bir akdin ifasını talep eden kimse, akdin şartları ve mahiyetine nazaran bir ecelden istifade hakkını haiz olmadıkça kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını teklif eylemiş olmak lazımdır". Ödemezlik defini düzenleyen bu hüküm, karşılıklı sözleşmelerde, karşı edim ifa edilinceye kadar diğer tarafa kendi borcunu ifadan kaçınma ve edimimi ifa etmeyen tarafa baskı uygulama imkanı sağlar[80].

İşçinin sırf ödemezlik defini kullanarak işgörme borcunu ifa etmekten kaçınması, sadakat borcunu ihlal ettiği anlamına gelmez. Ancak, işçinin salt çalışmaktan kaçınmakla yetinmeyerek, bu hareketi gerçekleştirirken, ayrıca sadakat borcunu ihlal edecek herhangi bir davranış içine de girmemesi gerekir. Eğer, işçinin sadakat borcuna aykırı bir davranışı sözkonusu ise, artık yasal bir hakkın kullanılmasından sözedilemeyecek ve bu durumda işveren İş K.m.25/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir[81].

---

hakedişlerinden ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bkz. Centel, Ücret, 352. Aksi yönde bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 412.

[79] Tunçomağ, Centel, 122.

[80] Birsen, 591; Reisoğlu, Borçlar, 264; Süzek, İş Hukuku, 314.

[81] Süzek, İş Hukuku, 317-318

Karşı tarafın ödemezlik def'ini ileri sürebilmesi için; karşılıklı edimleri içeren bir sözleşme bulunması, karşılıklı edimlerin, aynı sözleşmeden doğması ve birbirinin karşılığını oluşturması, karşı tarafa borçlanılan edimin imkansızlık vb. nedenlerle sona ermemiş olması, ödemezlik def'ini ileri süren tarafa borçlanılan edim, henüz ifa edilmemiş veya ifası önerilmemiş olması, tarafların edimlerini aynı anda ifa yükümlülüğünün bulunması gerekir[82].

İflas halinde genel ödemezlik def'i (BK. m.81) değil, borç ödemekten aciz halinde ödemezlik def'i (BK. m.82) genel olarak uygulama alanı bulur. BK m.82'ye göre, iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, taraflardan birinin borç ödemekten acze düşmesi ve özellikle iflas etmesi veya aleyhindeki haciz işleminin sonuçsuz kalması nedeniyle diğer tarafın hakkı tehlikeye düşecek olursa, bu taraf lehindeki borcun ifası teminat altına alıncaya kadar, kendi borcunun ifasından kaçınabilir. Ayrıca, talep etmesine rağmen bu teminat uygun bir sürede kendisine gösterilmezse, sözleşmeyi feshedebilir[83].

BK m.82'de taraflardan birinin sonradan[84] borç ödemeden acze düşmesi halinde, diğer tarafın haklarını koruyabilmesi amacıyla, ona bir def'i hakkı tanınmıştır. Bu def'iye acz halinde ödemezlik def'i veya borç ödemekten acz def'i adı verilmektedir[85]. Karşı tarafın aczi halinde ödemezlik def'inin ileri sürülebilmesi için kısaca; tam iki tarafa bor yükleyen bir sözleşmenin mevcut olması, karşı tarafın daha önce ifayla yükümlü olması, borçlunun borç ödemekten acze düşmesi, karşı tarafın

---

[82] Geniş bilgi için bkz. Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 735 vd.; Reisoğlu, Borçlar, 264 vd.; Birsen, 591; von Tuhr, 520 vd.

[83] "Karşılıklı taahhütleri içeren bir akdin ifası tehlikeye düştüğü durumlarda; fesih koşulları yasayla düzenlenmiştir. Gerçekten BK.nun 82.maddesi hükmü gereğince bu gibi sözleşmelerde taraflardan biri acze düştüğü takdirde veya iflas etmesi yahut aleyhine haczin sonuçsuz kalması karşısında diğer tarafın hakkının tehlikeye düştüğü kabul edilerek fesih yoluna gidilebilir. Yasakoyucu bu koşulları dahi yeterli görmemiş, güvenini kaybettiği ileri sürülen taraftan teminat istenebileceğini öngörmüştür. Somut olayda hükme bağlanan bu koşullardan hiçbiri gerçekleşmiş değildi. Diğer bir değimle davalı yüklenicinin sözleşmeye aykırı herhangi bir davranışı kanıtlanmamıştır. Tüm bu yönler birlikte değerlendirildiğinde, davacının feshi ihbarının haksız olduğu gözetilmek suretiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazı olduğu şekilde fesih isteminin kabulü yanlıştır". Bkz. Y15HD, 13.9.1989, E.2347, K.3466, Özmumcu, 6 dn.15

[84] Sözleşme yapılmadan önce aciz durumu varsa, BK m.82 uygulanamaz. Bu madde borçlunun malvarlığı durumunu sözleşmenin yapılmasından sonra kötüleşmesi halinde uygulanır. Bkz. Selamon Kaniti, **Akdin İfa Edilmediği Def'i**, Ahmed Said Matbaası, İstanbul 1962, 143; Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 752.

[85] Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2001, 989.

haklarının, borçlunun aczi nedeniyle tehlikeye düşmesi, hakları tehlikeye düşen tarafın borcunu henüz ifa etmemiş olması gerekir. Borç ifa edilmişse, ifada bulunan taraf ifa ettiği edimi geri isteyemeyeceği gibi, karşı tarafın teminat göstermesi de gerekmez[86].

BK. m.82'de borçlunun acze düşmesi haline örnek olarak iflas[87] ve aleyhine yapılan haciz takibinin sonuçsuz kalması verilmiştir. Ancak, acze düşme hali bunlarla sınırlı değildir. Bu haller, BK m.82'de örnek olarak sayılmıştır[88]. Borç ödemeden aciz hali, taraflardan birinin muaccel borçlarını ifa için yeterli para ve ekonomik araçlardan yoksun olmasıdır[89]. Maddede (BK m.82) iflasla kastedilen, iflasın açılması ve iflas kararının verilmesi değil, iflas masasının durumudur. İflas masasında bulunan hak ve mallar, borçların ifasına yeterliyse, acz nedeniyle ödemezlik def'i kullanılamaz. Ödemezlik def'i hakkının kullanılabilmesi için iflas masasını oluşturan hak ve malların borçları ödeyemeyecek durumda olması gerekir. Ayıca, acz halinin geçici değil sürekli nitelikte olması gerekir[90]. Ödemezlik def'inin kullanılabilmesi için, borçlunun acz halinin karşı tarafın haklarını tehlikeye düşürmüş olmalıdır. Buradaki tehlike, ciddi, objektif ve gerçek bir tehlike olmalıdır. soyut acz hali, şüphe veya ihtimal hali def'i hakkının kullanılması için yeterli değildir. Borç ödemekten acz haline düşmeden önce yeterli ayni ve şahsi teminat gösterilmişse, tehlike durumu sözkonusu olmayacağından karşı taraf ödemezlik

---

[86] Geniş bilgi için bkz. Eren, 989 vd.; Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 751 vd.; Özmumcu, 6 vd.; Kaniti, 142 vd.; Gülçin Elçin Grassinger, "BK m.82 İle BK m.310 Hükümlerinin Karşılaştırılması", **Prof.Dr.Tahir Çağa'nın Anısına Armağan**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2000, 224 vd.

[87] Konkordato ilanı halinde de kural olarak BK m.82 hükmü uygulanabilir. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, taraflardan birinin konkordato ilan etmesi halinde karşı tarafın BK m.82 hükmünden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda geniş bilgi için bkz. Özmumcu, 16 vd.

[88] Eren, III, 990; Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 752; Birsen, 591; Serozan, 358; Bu haller dışında, borçlunun işyerini kapatılmış, birçok icra takibinin yapılmış, çok sayıda senedin protesto edilmiş olması, karşılıksız çek vermesi, vadesi gelmiş diğer ödemeleri yapamaması, alacaklıların konkordato için başvurmuş olması da ödeme güçsüzlüğünün varlığını gösterir. Borçlunun iflası BK 82'nin uygulanması için yeterli değildir. Gerekli ve yeterli olan, borçlu hakkında herhangi bir sebepten dolayı iflasın açılmış olması ve iflas masasının borçlunun borçlarını karşılayamayacak durumda olmasıdır. İflas masası yeterli teminatı gösterdiğinde BK m.82 uygulama alanı bulmayacaktır. Bu sayılanlar örnek niteliğindedir. Bu nedenle her somut olayda aciz halinin varlığı ayrı olarak değerlendirilmelidir. Burada saydığımız durumlarda, eğer borçlu yerine getirebilecek durumdaysa, yine BK m.82'nin uygulanması mümkün değildir. Bkz. Reisoğlu, Borçlar, 267; Serozan, 358; Kaniti, 144; Grassinger, 225; Tunçomağ, Borçlar, 752.

[89] Eren, III, 990.

[90] Eren, III, 990.

def'inde bulunamaz[91]. Son olarak, borçlunun borç ödemekten aczi, ödemezlik def'inin ileri sürüldüğü anda mevcut olmalıdır ve sözleşmenin kurulmasından sonra ortaya çıkmış olmalıdır. Acz hali sözleşmenin kurulmasından önce mevcutsa ve karşı taraf bu durumu bilmiyorsa, hile veya temel hatası altında yapılmış bir sözleşme sözkonusudur. Böyle bir sözleşmenin irade sakatlığına dayanılarak iptali istenebilir. Def' i hakkı sahibi acz halini bilerek sözleşmeyi kurmuşsa, ödemezlik def'inde bulunamaz[92].

Somut olayda yukarıda kısaca açılmaya çalıştığımız şartlar gerçekleşirse, hakkı tehlikeye düşen taraf, karşı taraf teminat gösterene kadar sözleşmenin ifasından kaçınabilir ya da sözleşmeden dönebilir. Acz nedeniyle def'i hakkı, hak sahibine karşı taraftan teminat gösterilmesini dava yoluyla isteme hakkı vermez. Sadece kendi edimini ifadan kaçınma hakkı verir. Bu sürede sözleşme askıdadır. İfadan kaçınma iradesi açık olabileceği gibi, zımnen de olabilir. Borçlunun iflası halinde, ifadan kaçınma iradesi iflas idaresine yöneltilmelidir[93].

BK m.82, sürekli sözleşmelerde de uygulanabilir. Ancak, bu durumda dönme değil, fesih sözkonusu olur. Borçlu veya iflas masası tayin edilen sürede teminat göstermezse, karşı taraf sözleşmeyi feshedebilir. Bu süre dürüstlük kuralına ve BK m.106'daki esaslara göre "uygun bir süre" olmalıdır. Bu sürenin hiç öngörülmemesi veya uygun olmaması halinde yargıcın bu süreyi uygun bir süreye çevirmesi ve uzatması mümkündür. Tayin edilen süre içinde teminat gösterilmediği için sözleşmeyi fesheden taraf, ayrıca borçludan veya iflas masasından tazminat isteyemez. Zira, teminat vermeyen tarafın bu davranışı kural olarak herhangi bir borcun ihlali değildir[94].

İİK m.198 ve BK m.82 farklı uygulama alanlarına sahiptir. Gerçekten, BK m.82 iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, taraflardan birinin borcunu ödemekten acze düşmesi halinde, diğer tarafın haklarının korunması yolu düzenlenirken, İİK

---

[91] Eren III, 991; Reisoğlu, Borçlar, 267; Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 752-753.

[92] Eren III, 990 Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 752; Grassinger, 224-225; Aksi yönde bkz. Von Tuhr, 530.

[93] Eren III, 992; Grassinger, 228 Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 947.

[94] Tercan, 123; Eren III, 993; Grassinger, 222.

m.198'de iflas idaresinin, müflisin iki taraflı sözleşmelerden doğan borçlarını aynen ifa edebileceğini, aynen ifaya karar verilmesi halindeyse karşı tarafın BK m.82'de olduğu gibi teminat isteyebileceği düzenlenmektedir. Bu iki hükmün uygulanma şartları da farklıdır. Yukarıda belirtmeye çalıştığımız gibi, BK m.82'nin uygulanabilmesi için, iki tarafa borç yükleyen bir sözleşeme olması, taraflardan birinin borç ödemekten acze düşmesi ve karşı tarafın haklarının tehlikeye düşmesi gerekir. İİK m.198'in uygulanabilmesi için ise, iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olması ve iflas idaresinin, müflisin sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin aynen ifasına karar vermesi gerekir. Her iki düzenlemede ortak olan şeyse, karşı tarafın borçludan veya iflas idaresinden teminat isteyerek borcunu teminat altına alabilmesi ve karşı tararın veya iflas idaresinin teminat göstermemesi halinde sözleşmeyi feshedebilmesidir[95].

B. İşverenin Aczi Halinde İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İşverenin aczi halinde iş sözleşmesinin akıbeti ve işçi alacaklarının korunması hakkında BK m.346'da özel bir düzenleme yeralmaktadır. BK m. 346'ya göre "iş sahibi borcu ödemekten aciz olduğu taktirde, işçi talebine münasip bir müddet zarfında ücreti için teminat verilmezse akitten rucua salahiyattar olur". Burada her ne kadar işverenin borç ödemekten aczi düzenlenmişse de, acz haline, işverenin iflasının da dahil olduğu, bu nedenle işverenin iflası halinde de bu hükmün uygulanacağından şüphe yoktur[96]. Bu düzenleme iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, bir tarafın borcu ödemekten aczi halinde, diğer tarafın istediği teminat verilmediği taktirde, sözleşmeyi feshedebilmesini düzenleyen genel hüküm olan BK.m.82 hükmünün, iş sözleşmesine ait özel düzenlemesidir[97]. Her ne kadar BK m.346 da belirtilmemiş olmasına rağmen, işçiye fesih imkanının yanında BK m.82 de genel olarak tanınmış olan güvence gösterilinceye kadar edimi ifadan kaçınma hakkının verilmesi yerinde olur. Bu hak işvereni teminat vermeye zorlayabilirdi[98].

---

[95] Geniş bilgi için bkz. Tercan, 126 vd; Altay, II, 1060 vd.

[96] Tercan, 252; Özmumcu, 199; Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 947; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224.

[97] Seliçi, 176; Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 945; Oğuzman, Fesih, 105; Von Tuhr (Edege çev), 530,dn.65; Özmumcu, 200.

[98] Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 946.

Borçlar Kanununda yeralan bu düzenlemeye göre, işverenin iflası veya acze düşmesi iş sözleşmesini derhal sona erdirmemekte, fakat işçinin talebi üzerine uygun bir süre içerisinde ücreti için teminat verilmediği takdirde, işçinin iş sözleşmesini sona erdirebilmesine imkan tanımaktadır. Bu düzenleme, işverenin iflası halinde, sırf işverenin iflas etmiş olmasının Borçlar Kanununun 344.maddesi çerçevesinde gerek, iflas idaresine, gerekse, işçiye sözleşmenin feshi için haklı bir sebep teşkil etmeyeceğinin bir ifadesidir[99]. BK m.346 uyarınca verilen mühletin sonunda işçi tarafından talep edilen teminat işveren veya iflas idaresince verilmezse, işçi iş sözleşmesini, ihbara lüzum olmaksızın feshedebilir. Zira maddede sözleşmenin ihbara lüzum olmaksızın derhal feshi öngörülmektedir[100].

1. İşverenin Aczi Halinde İşçinin İş Sözleşmesini Feshinin Şartları

a. İşveren Acze Düşmüş Olmalıdır

İşçinin BK. m.346'da düzenlenen haktan yararlanabilmesi için işverenin, borç ödemekten acze düşmüş olması gerekir. Maddede (BK.m.346), BK.m.82. maddede olduğu gibi, örnek verme yoluna gidilmese de, işvenin iflası ve işveren aleyhine yapılan haciz takibinin sonuçsuz kalması halini de kapsayan, borçlunun ödeme güçlüğü içine düştüğü hallerde de işçi, bu haktan yararlanabilir. Bunların yanında, ücretin tehlikeye düştüğünün kabulü için, işyerine sık sık protestoların gelmesi, işlerinin bozulduğu için işyerini kapatması, alacaklıların konkordato için başvurmaları veya iflasın ertelenmesi gibi durumlarda da acz halinin kabulü gerekir[101]. İşverenin muaccel borçlarını ifa için yeterli para veya ekonomik araçlardan yoksun olması, işverenin borç ödemekten aczini ifade eder[102]. Ayrıca, acz

---

[99] Erkul, I, 131; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Kuru, İcra ve İflas, 2971.

[100] Kanımızca, yeterli teminat verilmemesi nedeniyle iş sözleşmesi işçi tarafın sona erdirilmesi durumunda, feshin işveren tarafından yapıldığının kabulü ve işçinin ihbar tazminatı talep edebileceğinin kabulü gerekir. Aksi düşünce, gerekli teminatı göstermeyen işveren veya iflas idaresinin ödüllendirilmesi ve işçin cezalandırılması anlamına gelecektir. İşveren istenen teminatı göstermeyerek fesih iradesinde bulunmuştur. Alacakları güvence altına alınmayan işçinin çalışmasını sürdürmesini beklemek hakkaniyete uygun olmamak gerekir. Bu hususta tartışmalar için bkz. Özmumcu, 204 dn.730.

[101] Serozan, 358; Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 752.

[102] Eren, III, 990.

halinin bu hakkın kullanıldığı anda mevcut olması gerekir. İşçinin acz halini iş sözleşmesi yaptığı anda bildiği durumlarda, bu hakkın kullanılmasının iyiniyetle bağdaşmayacağı kanısındayız. İşverenin borç ödemekten acz içinde olduğunu işçinin ispat etmesi gerekir.

b. Ücretin Ödenmesi Tehlikeye Düşmüş Olmalıdır

İşçinin BK m.346'da yeralan düzenlemeden yararlanabilmesi için, ücretinin, işverenin aczi veya iflası nedeniyle tehlikeye girmiş olması gerekir. Zira, işçinin çalışmaktan kaçınma veya sözleşmeyi feshedebilmesi sadece ücret talebinin tehlikede olması halinde sözkonusu olmaktadır. Eğer işçinin bu yöndeki talepleri tehlikede değilse, BK m.346 hükmüne dayanarak sözleşmeyi fesih yetkisini kullanamayacaktır[103]. Salt işverenin iflas etmesi işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için haklı bir neden teşkil etmez. Fesih hakkının doğabilmesi için iflas dolayısıyla işçi alacaklarının tehlikeye düşmüş olması gerekir. İflas idaresi, işçiye alacakları konusunda yeterli teminatı gösterirse, işçi artık fesih hakkını kullanamaz. Zira, artık işçinin ücret alacaklarının tehlikede olması sözkonusu değildir[104].

Borçlar Kanununun 346. maddesinin, İş Kanunun "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri ve sözleşme şartlarına uygun olarak ödenmez ve hesap edilmezse", işçiye bildirimsiz fesih hakkı veren 24/II-e ve BK m.344'den farkı, işverenin acz haline özgü bir hüküm olmasından ileri gelmektedir. Gerçekten, ücret alacağı muaccel ve ödenmiyorsa işçi, İş K. m.24/II-e uyarınca, iş sözleşmesini haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedebilecektir. Henüz ödeme günü gelmeyen müeccel ücret alacağı içinse, BK m.346 hükmünün uygulanması gündeme gelecektir. BK m.346'ın başlığında da "ücretin tehlikede olması" kavramı kullanılmıştır. Diğer bir

---

[103] Tercan, 252; Özmumcu, 203; Tunçomağ, Borçlar Hukuku I, 752-753; Eğer işçi, ücreti peşin olarak ödenmişse veya işçi takas edebileceği bir alacağa yahut rehin veya hapis hakkına sahipse, ya da ücret alacağı kefaletle temin edilmişse, tehlike durumu bulunmadığı için BK m.346'ye dayanmaya yetkili değildir. Bkz. Tunçomağ, Borçlar II, 946.

[104] Özmumcu, 203; Tercan, 252; Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 946 Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2971.

anlatımla, 346. maddenin uygulanabilmesi işverenin borç ödemek acze düşmesine bağlıdır[105].

BK.m.346'da kullanılan, "ücret" kavramından, geniş anlamda ücreti anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan, para ve parayla ölçülmesi mümkün olan her türlü alacağının bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. İşçi bu alacaklarının tehlikeye düşmesi halinde, BK m.346' den yararlanabilir.

c. İşçi İşverenden Teminat Gösterilmesini Talep Etmiş Olmalıdır

İşverenin aczi veya iflası halinde işçi, BK m.346 uyarınca, saptanacak uygun bir süre içinde ücreti için kendisine teminat verilmesini isteyecektir. İşçinin isteği üzerine gerekli teminatı iflas idaresi veya müflis işverenin kendisi gösterebilir. Burada ücret kavramı içerisine giren, fazla çalışma, ücretli izin, genel tatil ve hafta tatili gibi bütün işçi alacakları girer. Verilen sürede teminat verilmezse sürenin sonunda iş sözleşmesi işçi tarafından derhal feshedilebilir. Burada sözkonusu olan fesih derhal fesihtir. Ayrıca ihbara gerek yoktur[106]. İşçinin istemiş olduğu teminatı iflas idaresi veya müflis işveren gösterebilir[107].

Gösterilmesi gereken teminat, sadece iflasın açılması anında sözkonusu olan ücret için değil, tersine, belirli süreli sözleşmelerde sürenin sonuna kadar işleyecek tüm ücretler için; belirsiz süreli sözleşmelerde en yakın feshi ihbar süresinin (İş K.m.17) sonuna kadar işleyecek ücretler için gösterilmesi gerekir[108]. Ancak, sözleşmenin belirli ve uzun süreli, ücretin de yüksek olduğu durumlarda, gösterilmesi gereken teminat büyük miktarlara ulaşabileceğinden, sözkonusu teminatı göstermek masa açısından imkansız olabilir. Bu halde, işverenin veya iflas

---

[105] Ancak öğretide İş K m.16/II-d (m.24/II-e), özel hüküm olduğu için, İş Kanununa tabi iş sözleşmelerine öncelikle uygulanacağı, ve bu yüzden, burada ayrıca BK m.346'nin uygulanmasının sözkonusu olmayacağı ileri sürülmüştür. Bkz. Tunçomağ, İş Hukuku I, 346.

[106] Kuru, İcra ve İflas Hukuku, 2971; İzveren, BK. m.346'da yeralan düzenlemenin iş sözleşmeleri için uygulamada pratik bir öneminin bulunmadığını, zira, 1475 sayılı İş K. m.16/II, d (İş K.m. 24/II, e)'e göre, "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşeme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçi sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebileceğini ileri sürmüştür". Bkz. İzveren, 158-159; İzveren, Akı, 245.

[107] Tercan, 251; İzveren, 159.

[108] Tercan, 252; Özmumcu, 203; Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 946; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 413.

masasının göstereceği daha kısa süreli ve makul bir teminat da yeterli sayılabilir[109]. Masanın malvarlığı veya müflis teminat gösterecekse, müflisin masaya girmeyen malları da teminat olarak gösterilebilir[110].

İşveren veya iflas idaresi, sözleşmenin aynen ifası yolunu seçerek, gerekli teminatı verilen sürede gösterirse, artık işçi iş sözleşmesini bu maddeye dayanarak derhal feshedemez. Bu durumda işçi, işverene veya masaya karşı daha önce olduğu gibi sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmekle yükümlüdür. Zira, BK.m.346'da yeralan düzenleme, işverenin aczi nedeniyle işçinin ücretinin tehlikeye girmiş olmasını öngörmektedir. Eğer işçinin bu hususiaki talepleri tehlikede değilse, artık bu maddeye dayanarak sözleşmeden rücu etme yetkisi sözkonusu olmayacaktır[111].

d. Uygun Bir Süre Zarfında Teminat Gösterilmemiş Olmalıdır

İşverenin ödeme gücünü kaybetmesi sebebiyle işçi haklarının tehlikeye düşmesi halinde, işçinin bizzat belirleyeceği veya yargıç aracılıyla tayin ettireceği uygun bir süre içinde, iflas idaresi veya işveren gerekli teminatı göstermez ise, işçi, bu sebebe dayanarak teminat gösterilinceye kadar işi yapmaktan kaçınma veya sözleşmeyi ihbar süresini beklemeye gerek kalmaksızın derhal feshedebilme hakkına sahiptir[112]. Ancak, işçi, teminat gösterilmemesi halinde, sözleşmeyi feshetmek zorunda değildir. Eğer işçi sözleşmeyi sona erdirirse, artık işveren veya iflas masasına karşı hizmet ifasıyla yükümlü olmaz. Ayrıca, iflas masasından herhangi bir tazminat talebinde de bulunamaz. İşçinin iflasın açılmasından önce birikmiş ücret alacağı varsa bunlar iflas alacağı olarak ödenir. Ancak, işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacaklarıyla, iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, birinci sırada önceliklidir (İİK m.206). İşçilerin öncelikli alacağı sadece ücret alacağı olmayıp, işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki

---

[109] Tunçomağ, Borçlar Hukuku II, 946.

[110] Tercan, 251.

[111] Von Tuhr, 130; Özmumcu, 200; Bu hüküm BK.m.82'den farklı olarak, işçiye sadece teminat verilmezse sözleşmeyi fesih yetkisi vermekte, işi ifa borcundan kaçınma imkanı vermemektedir Bkz. Mollamahmutoğlu, Hizmet Sözleşmesi, 158.

[112] Cevdet Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, Beta Basım Yayın AŞ, 2. Baskı, İstanbul 2001, 255; Von Tuhr, 530 dn.65; Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Erkul, I, 131.

bir yıl içinde tahakkuk etmiş diğer alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları da öncelikten yararlanır[113].

İşçi, istemiş olduğu teminat gösterilmemiş olmasına rağmen, sözleşmeyi feshetmek istemeyebilir. İş sözleşmesi iflasın açılmasıyla sona ermediğinden, iflas masası sözleşmeyle bağlı kalır. İflas idaresi sözleşmeyi feshin ihbar edilebileceği en yakın ihbar devresine kadar ifa etmekle yükümlüdür[114]. Ancak, sözleşmenin ifa edilmemesi masa için daha uygun ise, aynen ifanın reddine de karar verebilir. O halde, iflas idaresinin gerekli teminatı göstermemesi durumunda işçi sözleşmeyi, BK. m.346'ya göre feshetmemişse iflas idaresinin kararına bakılır. Bu durumda iflas idaresi, sözleşmenin aynen ifasının reddine karar verebilir. İflas idaresi teminat göstermemesine rağmen aynen ifanın reddine de karar vermemişse, sözleşme iflas idaresi ile işçi arasında zımnen devam eder. İflas idaresi sözleşme devam etmesine rağmen, işi kabul etmezse, işveren temerrüdüne ilişkin BK. m.325 hükmü uygulanır. İşçi iflas idaresinin bu tutumu üzerine, taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın sözleşmede kararlaştırılan ücreti isteyebilir. Ancak, bu işi yapmamasından dolayı tasarruf ettiği, diğer bir işle kazandığı veya kazanmaktan kasten feragat ettiği miktarın mahsup edilmesi gerekir[115].

2. İşçinin İş Sözleşmesini Feshinin Hüküm ve Sonuçları

Yukarıda belirtmeye çalıştığımız gibi, ücret, iş sözleşmesinin tanımında temel unsur olarak yeralmış (İş K. m.8/I), işçinin geçimini sağlayan vazgeçilmez bir hakkıdır. Bir iş karşılığında, işçiye ödenmesi gereken ücretin ödenmemesi halinde, işçi işin ifasından ücret ödeninceye kadar kaçınabileceği gibi (İş K. m.34), ücretin ödenmemesi sebebiyle haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Ücret ve buna

---

[113] Teminat verilmemesi nedeniyle işçi iş sözleşmesini sona erdirirse, menfi zararını isteyemez. İşveren acze düşmekle ve teminat vermemekle akde aykırı bir harekette bulunmamıştır. Ayrıca menfi zararın tazminini gerektirecek borçlu temerrüdü de sözkonusu değildir. Bkz. Altay II, 1061.

[114] Tercan, 253-254; Kuru, İcra ve İflas Hukuku,2971.

[115] Kuru, İflas ve Konkordato Hukuku, 224; Tunçomağ, Centel, 112; Tunçomağ, Borlar Hukuku II, 872; Çenberci, 318 dn.84b; Akyiğit, İşçinin Başka İşde Çalışması, 159 vd.

bağlı hakların ödenmemesi hali İş K. m.24/II-e' de haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır[116].

İflas idaresi tarafından, teminat gösterilmek suretiyle, işçinin çalışmasına dolayısıyla iş sözleşmesinin devamına karar verilmesi halinde, iş ilişkisinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinde feshi ihbar (İş K.m.17) veya haklı nedenle (İş K. m.25), feshedilmesi her zaman mümkündür[117]. İş sözleşmesi, iflas idaresince geçerli veya haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde, işçi iş güvencesi hükümleri uyarınca, işe iade davası açabilir. İşe iade davası sonucunda, feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilecek olursa, işçi kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için, en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarını (İş K. m.21/III), masa alacağı olarak talep edebilir. Mahkeme kararından sonra, iflas idaresince işçi işe başlatılmazsa, ödenmesi gereken en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat (İş K. m.21/I) ücret niteliğinde olmadığından, masa alacağı olarak kabul edilemeyeceği gibi, İİK m.206 da öngörülen öncelikten de yararlanamaz. Bu tazminatın, adi bir alacak olarak talep edilmesi gerekir kanısındayız.

C. Ücretin Zamanında Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'yla işverenin ücret ödeme borcunu zamanında yerine getirmemesi halinde, iki önemli yaptırım getirilmiştir[118]. Bunlardan birincisi, işçinin

---

[116] Aynı yönde karar için bkz. Y9HD., 24.4.1995, E.1995/47, K.1995/13930, Ergin, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı (Değerlendirme)1995, 51, 84; Y9HD., 7.6.2000, E.5819, K.8056, Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 51.

[117] Oğuzman'a göre, iş sözleşmesinin, iflas idaresince geçerli veya haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde, bu durum işverenin iş vermekten kaçınması olarak kabul edileceğinden işçi, BK.325 uyarınca kendisine tanınan haklardan yararlanabilir. Bu durumda işçi talep edebileceği ücret alacağını masa alacağı olarak iflas masasından talep edebilecektir. Bkz. Oğuzman, Fesih, 83 dn.173 Oğuzman, Fesih, 83 dn.173.

[118] "işçinin, işveren tarafından hakkının ödenmediği iddiasıyla, işi bırakma...gibi eylemlerde bulunması, işverene haklı nedenle hizmet akdini feshetme yetkisi verdiğinden ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi gerekir". Bkz. Y9HD., 15.9.1999, E.1999/10941, K.1999/13721, Çimento İşv.D., C.13, S.6, Kasım 1999, 21-22.

işgörmekten kaçınması ve ikincisi de, gününde ödenmeyen süre için uygulanacak faiz oranıdır[119].

4857 sayılı İş Kanunu "ücretin gününde ödenmemesi" nedeniyle işçinin temel borcu olan "işgörme borcunu" yerine getirmekten kaçınabileceği ve bunun "toplu" harekete dönüşmesi halinde de "grev" sayılmayacağını hüküm altına alınmıştır[120]. Buna göre, "ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, kişisel kararlarına dayanarak işgörme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez[121]. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz" (m.34/I,II).

---

[119] Öğretide eski Yasa döneminde de, ücret ve parasal diğer hakların ödenmemesi durumunda, işçilerin topluca işi bırakmalarının hukuka uygun olduğu ve yasadışı lokavt teşkil etmediğini savunan yazarlar vardı. Bkz. Polat Soyer, İHU, İş K. m.26, No:1; Can Tuncay, İHU TİSGLK m.19, No:2; Sur, Grev, 80 vd.; Narmanlıoğlu, Grev, 87; Ancak bu yazarlar, işi bırakmanın toplu vizite, servis aracının önünü kesme gibi kötüye kullanma ve hukuk dışı biçimlere bürünmesi hallerinde işveren açısından haklı fesih nedeni teşkil ettiği kabul edilmekte ve bu direnişleri yasadışı grev olarak kabul edilmekteydi. Bkz. Melda Sur, "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2001, 29; Aynı yönde bkz. Y9HD, 15.9.1999, E.1999/10492, K.1999/13722, YKD, C.26, S.5, Mayıs 2000, 703-704; Öğretide aksi görüşler için bkz. Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, 254 vd; Taşkent, Değerlendirme 1998, 197 vd.; Şahlanan, Yargıtay' ın 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, 44.

[120] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 78; Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu, 109; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 18; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 98; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 154; Eski yasa döneminde, ücreti ödenmeyen işçilerin topluca işi bırakmaları Yargıtay'ca önceleri yasadığı grev olarak değerlendirilmiş (bkz. Y9HD., 21.6.1994, E.1994/1728, K.1994/9862, İşv. D. C.33, S.2, Kasım 1994, 15), daha sonra içtihadını değiştirerek, bu nedenle toplu iş bırakmaları, sadakat borcuna aykırılık olarak nitelendirerek işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğine karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 22.4.1998, E.1997/4345, K.1998/7650, Tekstil İşv. D., S.225, Eylül 1998, 21.

[121] Gerçekten, işçiye bireysel olarak tanınan bir hakkın topluluk oluşturduğu gerekçesiyle birden fazla işçi tarafından kullanılamayacağını ileri sürmek mümkün değildir. Sözleşme veya yasadan doğan bir hakka sahip bir işçinin, bu hakkını, bu hakka sahip diğer işçilerle birlikte kullanması nedeniyle yasadışı saymak mümkün olmamalıdır kanısındayız. Burada işçilerin çalışmama hakkı herbir bakımından ayrı ayrı ve bireysel hak olarak gerçekleşmektedir. Ancak bir örgüt kararıyla bu yola gitmeleri halinde bunu yasadışı grev olarak değerlendirmek gerekecektir. Aynı görüş için bkz. Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 77; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 18; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 154-155; Demir, 4857 Sayılı İş Kanunu, 109.

Yapılan bu düzenlemeyle, ücretin ödenmesi gereken günden[122] "yirmi gün"[123] içinde mücbir sebepler[124] dışında ödenmemesi halinde işçilere "işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınma" hakkı tanınmıştır. Bu hükmün, Anayasanın "angarya yasağı" (m.18/I) ve Borçlar Kanununun "ödemezlik def'i" (m.81) hükümlerinden yola çıkılarak düzenlendiği görülmektedir[125]. Yine ülkemizin ekonomik şartları içinde, iş bulma güçlüğü içinde olan işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna gitmeyeceği veya iş sözleşmesi devam ederken yargı yoluna başvuramayacağı dikkate alındığında, özellikle ücretleri geciktirerek ödemeyi mutad hale getiren işverenlere karşı, böyle bir hakkın tanınmış olması son derece yerinde olmuştur. Bu hakkın kullanılabilmesi için, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine de gerek yoktur[126].

Maddeye göre, işçilerin "kişisel kararlarına dayanarak işgörme borcunu yerine getirmemeleri", "toplu" bir nitelik taşısa bile yapılan eylem "yasadışı grev" kavramı dışında kalacaktır[127]. Ancak, yapılan eylem, işçilerin kişisel kararına değil de örneğin

---

[122] Bu hükmün kapsamına ücret ve ücret niteliğindeki her türlü ödemenin tamamen olduğu gibi kısmen ödenmemesi de girer. Diğer bir ifadeyle burada kastedilen ücret "geniş anlamda ücret" tir. Bkz. Ömer Ekmekçi, "26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine", **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, 76; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 45; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, (Tartışmalar), 172.

[123] Taslakta yeralan 10 günlük sürenin yasayla yirmi güne çıkartılması öğretide eleştirilmiş ve bu sürenin hakkın kötüye kullanılmasına yolaçabilecek uzun bir süre olduğu, ücretle geçinen işçinin bu kadar bir süre bekletilmesinin adil bir çözüm olmadığı ileri sürülmüştür. Kanımızca da yirmi günlük bekleme süresi uzun olmuştur. Taslakta yeralan on günlük sürenin maddenin amacına uygun olacağı kanısındayız. Ancak, İşverenin ödeme olanağı olmasına rağmen, ücret ödemeyi geciktirmesi durumunda, işçilerin yirmi günlük süreyi beklemelerine gerek olmaksızın kısa bir bekleme süresinden sonra işgörmekten kaçınabilecekleri ileri sürülmektedir. Kanımızca yasanın açık hükmü karşısında bu görüşe katılmanın imkanı olmadığı kanısındayız. İşçinin böyle bir durumda iş sözleşmesini İş m.24/II-e uyarınca haklı nedenle feshetme olanağı her zaman bulunmaktadır. Bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 107.

[124] Maddede "zorunlu neden" değil, "mücbir neden" kavramına yerverilmiştir. Bunun sonucu olarak örneğin, işletmenin içinde bulunduğu parasal sıkıntı nedeniyle ücretlerin ödenmemesi, bu haktan yararlanılmasına engel teşkil etmeyecektir. Herhangi bir ekonomik kriz, kural olarak teknik anlamda mücbir neden değildir. Aksi halde işveren üzerinde olması gereken işletme rizikosu, işçilere yüklenmiş olacaktır ki, bunu kabul etmek mümkün değildir. Bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 18; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 154; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 39 Mücbir sebep hakkında geniş bilgi için bkz. Birinci Bölüm, V, B.

[125] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 79; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 105-106; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 154; Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 407; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 38; Ekmekçi, İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 76.

[126] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 46-47.

[127] Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 39; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 106.

bir sendika kararına dayanıyorsa, "yasadışı grev" olarak nitelendirilecektir (TİSGLK.m.25). Çünkü işçilerin işgörmekten kaçınmaları, bireysel kararlarından ileri gelmeli ve ücret ödenmemesine yönelik olmalıdır[128].

İş K. m.34'de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin bu döneme ilişkin ücret talebinde bulunup bulunamayacağı konusunda bir hükme yerverilmemiştir. Öncelikle belirtelim ki, yasa tasarısında yeralan "işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar" hükmünün yasaya alınmaması yerinde olmamıştır. Bu dönemde ücret ödenmemesi, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını ortadan kaldırıcı niteliktedir. Kötüniyetli işverenlerin gerçekten "genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle" kısa çalışma yoluna gitmek dışında, konjonktürel, sektörel veya işletme içi nedenlerle işçilerin ücretlerini ödemeyerek, onları çalışmama haklarını kullanmaya zorlamaları ve bu yolla fiilen ücretsiz izin uygulamasına yolaçmaları mümkündür. Bu nedenle, kötüniyetli uygulamaları engellemek amacıyla bu hükmün yasaya da alınması uygun olurdu[129].

Öğretide bu konuda görüş birliği sağlanamamış, birbirine zıt iki görüş ileri sürülmüştür. Bunlardan ilki, işçinin İş K.m.34 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması halinde ücret talebinde bulunamayacağı yönündedir. Bu görüşü savunanlar iki ayrı gerekçeyle bu sonuca ulaşmaktadırlar. Bunlardan ilkine göre, ifa edilemezlik def'i bağlamında çalışılmayan süre, Kanuna göre çalışılmış sayılan süreler arasında yeralmaz. Bu nedenle, çalışılmayan süre için ücret alacağı doğmaz. Yine bu görüşe göre, Borçlar Kanunu kapsamında yeralan işçiler bakımından BK.m.346 uyarınca ödeme aczine düşen işverenden, işçinin uygun bir süre içinde ücreti için teminat verilmesini talep hakkı bulunmaktadır. Bu hükümde işçiye, sözleşmeyi fesih hakkı tanınmakla yetinilmekte, iş ifası borcundan kaçınma imkanı verilmemektedir[130]. Bu görüşte olanların dayandıkları diğer bir gerekçedeyse; işçilerin, bu maddeye dayanarak bireysel veya topluca ücretlerinin zamanında ödenmemesi nedeniyle çalışmamaları halinde, iş sözleşmeleri askıda kalacaktır. Bu

---

[128] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 106; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 79.

[129] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 80; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 155.

[130] Bkz. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 409.

nedenle işçi bu döneme ilişkin ücret talebinde bulunmaz[131]. Zira, işçilerin bireysel veya topluca ödemezlik def'i ileri sürerek çalışmamaları halinde, iş sözleşmesi askıda olan işçilerin çalışılmayan süreye ilişkin ücret, grev ve lokavtta olduğu gibi (TİSGLK.m.45/V) işlemez[132]. Türk hukukunda işçinin hangi hallerde işgörmekten kaçınması halinde ücrete hak kazanacağı (İş K.m.79, 83) ve çalışılmayan hangi hallerde ücret ödeneceği yasalarla belirlenmiştir (İş K. m.46,47,53,55; Deniz İş K. m.40,41, 42,43; Basın İş K. m.16,17,19,21)[133].İş K.m.34'de ise, bu döneme ilişkin ücret ödeneceğine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır[134]. Ancak, burada grev ve lokavta olduğu gibi, "toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine aksine hüküm konulamaz" (TİSGLK.m.42/5) şeklinde bir hüküm yeralmamaktadır. Bu nedenle, ücreti "yirmi gün içinde" ödenmediği için "kişisel kararına dayanarak" işgörme borcunu bireysel veya toplu olarak yerine getirmekten kaçınan işçilerin çalışmadıkları sürelerde ücrete hak kazanacakları toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilir[135].

---

[131] Geniş bilgi için bkz. Süzek, Askı, 97 vd. Eski Yasa döneminde işçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmamıştı. Yargıtay verdiği bir kararda "..İşçilerin ücretlerinin zamanında ödenmemesi sebebiyle çalışmadan ücret istemeye hakları yoktur. Ücret, hizmetin karşılığı olduğuna göre, davanın reddi gerekirken kararda yazılı gerekçe ile çalışılmayan günler için ücrete hükmedilmesi bozmayı gerektirir" Bkz. Y9HD., 5.11.1974, E.6317, K.24156, Çenberci, 667; "işçinin işveren tarafından hakkının ödenmemesi ona işi bırakma ya da başka türlü eylemde bulunma hakkı vermez", Y9HD, 15.9.1999, E.1999/10492, K.1999/13722, YKD, C.26, S.5, Mayıs 2000, 703-704; Aynı nitelikte karar için bkz. Y9HD, 14.11.2000, E.12534, K..., Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 60-61, Aksi yönde karar için bkz. Y9HD, 25.10.2000, E.16507, K.14753- Narmanlıoğlu, Değerlendirme 2000, 66; Y9HD, 26, 02, 1998, E.388, K.2734- Akı, Değerlendirme (1998), 25; Y9HD., 22.9.1997, E.12064, K.16188, Soyer, Değerlendirme 1997, 27.

[132] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 79.

[133] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 79.

[134] İş Kanunu yasa tasarısı "Ücretini ödeme gününden itibaren on gün içinde alamayan işçi işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak işçilerin işgörme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez ve işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar" şeklindeydi. Tasarıda işçilerin çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanacakları belirtilmesine rağmen, bu hüküm yasaya alınmamıştır.

[135] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 79. Şahlanan, burada yasakoyucunun işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınmanın grev (yasadışı) olarak nitelendirmemesinin, greve ilişkin yaptırımların uygulanmayacağı anlamına geldiğini, ancak unsurları itibariyle (işçinin yerine başka işçi çalıştırılamaması, başka yerde çalıştırılamaması gibi) tümüyle greve benzediğini belirtmekte ve bütün bunlar varken "ücreti isteyebilir" demenin grevle bağdaşıp bağdaşmayacağı konusunda tereddütlü olduğunu belirtmektedir. Bkz. Ekmekçi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler (Tartışmalar), 200.

Bu konuda ileri sürülen diğer görüşe göreyse; işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süreye ilişkin ücret talebinde bulunabilir. Bu görüşte savunanlar görüşlerini, alacaklı temerrüdü ve işverenin işi kabulde temerrüdüyle ilgili hükümlere dayandırmaktadır (BK.m.90, 325). Ödemezlik def'i karşısında alacaklı temerrüdüne düşen işverenin, çalışılmayan süreye ilişkin ücreti ileriye doğru Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümler çerçevesinde ödemesi zorunludur(BK.m.90). Aksi düşüncenin kabulü işverene, ücret ödeme borcunu yerine getirmemek suretiyle işçileri dolaylı yoldan ücretsiz izne çıkarma olanağı tanıma anlamına gelecektir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işgörmekten kaçınma hakkını kullanan işçiler, çalışmadıkları süre için ücret haklarını kaybetmezken (İş K.m.83/III), ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle işgörmekten kaçınan işçilerin ücret talebinde bulunamayacaklarını ileri sürmek tutarlı bir sonuç olamaz[136].

Kanımızca da, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi, bu süreye ilişkin ücret talebinde bulunabilir. Aksi düşüncenin kabulü işçinin bu hakkını kullanamaması sonucunu doğuracaktır. Ücreti ödenmemesi nedeniyle, yasal hakkını kullanan işçinin, sırf bu hakkını kullanmasından dolayı zarara uğraması, hükmün mantığına da aykırı olacaktır. Ücretinin ödenmemesinde hiç bir kusuru olmayan ve hizmet edimini ifaya hazır olan işçinin, ücretinin ödenmemesi nedeniyle yasal hakkını kullanması durumunda herhangi kayıpla karşılaşmaması gerekir. Ücret ödemekte temerrüde düşen işveren, bunun sonuçlarına da katlanmalıdır.

Ücreti zamanında ödenmeyen işçinin çalışmama hakkını kullanması halinde, işçilerin iş sözleşmeleri bu nedenle feshedilemez. Diğer bir anlatımla, çok sayıda işçinin, ödenmeyen ücretleri için yasal bir hakkı kullanması nedeniyle işi bırakmaları, haklı veya geçerli bir fesih nedeni teşkil etmez. Bu nedenle yapılan fesih, geçersiz fesihtir. Ayrıca, işgörmekten kaçınan işçilerin yerine yeni işçi alınamayacağı gibi, bu işçiler tarafından yerine getirilen işlerin başka işçilere yaptırılamayacağı da öngörülmüştür (İş K. m.34/II). Bu düzenlemelerle işgörme

---

[136] Bkz. Soyer, Çalışma sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler, (Tartışma), 209; Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 18 ; Aynı yönde bkz. Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 155; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 38; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 107.

hakkının etkili biçimde kullanılması sağlanmak istenmiştir. Ancak, yeni işçi alma ve işin başkalarına yaptırılması konusundaki yasaklara aykırılık hakkında herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir[137].

Geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin ücretinin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemesi halinde de işçi m.34 uyarınca işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durumda, gerek işçinin önceki döneme ilişkin, gerekse çalışmadığı döneme ilişkin işçi ücretinden her iki işveren de birlikte sorumlu olacaktır (m.7/III).

İş K.m.34'de ayrıca "Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır" hükmü yeralmaktadır. Öngörülen bu faiz oranı sadece çıplak ücrete değil, ücret eklerine de (ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti vb.) uygulanacağı kanısındayız[138]. Gününde ödenmeyen ücret ve ücret eklerine mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması için, işçilerin "kişisel kararlarına dayanarak işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınma" yoluna gitmeleri zorunlu değildir. Zira, İş K.m.34'de öngörülen faiz oranının işçilerin bireysel veya toplu olarak işgörme borcunu ödemekten kaçınmaları (ödemezlik def'i) şartına bağlandığını söylemek, maddenin sözel (lafzî) yorumuna ve yasakoyucunun amacına uygun düştüğünü söylemek mümkün değildir. Bu nedenle, her türlü geç ödeme halinde, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranında gecikme (temerrüt) faizi uygulanacaktır[139].

Sözkonusu düzenlemenin yanında, işçinin yasal bir seçenek olarak, ücretin zamanında ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı devam

---

[137] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 18; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 39.

[138] Aynı yönde bkz. Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 80; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, (Tartışma), 172.

[139] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 80; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 155; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 39; Ömer Ekmekçi, Yeni İş Kanunun Getirdikleri (Panel), "**Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor" Semineri**, TİSK, Yorum Matbaacılık, İzmir 2003, 44; Ücretin yabancı parayla aynen ödenmesinin öngörüldüğü ve ödemenin zamanında yapılmadığı hallerde, gecikme faizine, 3095 sayılı yasanın 4. maddesi çerçevesinde hükmedilecektir. Buna göre, sözleşmede daha yüksek akdî veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı takdirde, yabancı para borcunun faizinde, devlet bankalarının o yabancı parayla açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı esas alınacaktır. O halde, asıl olan faiz oranı, devlet bankalarının faiz oranıdır. Fakat sözleşmelerle farklı bir faiz oranı kararlaştırabilirler. Bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 19.

etmektedir (İş K.m.24/II-e). Son olarak belirtmek gerekir ki, her hak gibi, işgörmekten kaçınma hakkının da dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekir. Örneğin, ücretinin çok cüzi bir kısmının ödenmemesi işçiye işgörmekten kaçınma hakkı vermemelidir[140].

VI. İŞVERENİN ÖDEME ACZİNE DÜŞMESİ HALİNDE ÜCRET ALACAĞININ KORUNMASI

A. Ücret Garanti Fonu

İş Kanununa AB'nin 1980 tarihli ve 987 numaralı Yönergesi doğrultusunda getirilen bir düzenlemeyle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda İİK' nda öngörülen hükümlere başvurulması sonucu eskiden mevcut olan işçinin ücretini alamaması riski kısmen ortadan kaldırılmak istenmiştir. Yasayla getirilen sistemle, ücret alacaklarının işverenin malvarlığından tamamen bağımsız bir fon tarafından ödenmesi öngörülerek daha etkili bir güvence getirilmek istenmiştir. Bu yolla henüz onaylamamış olmamıza rağmen İLO' nun 173 sayılı Sözleşmesi ile, 80/987 sayılı AB yönergesine uygun bir sistem getirilmeye çalışılmıştır[141]. İş Kanunu'nun 33 maddesine göre "İşverenin konkordato ilân etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur".

İİK' nun 206-207. maddelerinde işverenin iflası halinde ve 140. madde uyarınca, işveren aleyhine yürütülen haciz işleminde işçiler özel olarak korunmalarına ve 1475 sayılı Yasanın 29. maddesinin 4. bendinde özel bir hüküm getirilmesine rağmen, uygulamada işçi alacaklarına tam bir güvense sağlanamıyor ve rehinli ve ipotekli alacaklar nedeniyle, işçiler ücretlerini tahsil edememe riskiyle

---

[140] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 45.

[141] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 20; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 153.

karşıya kalabiliyorlardı. İşçinin ücret alacaklarını güvence altına almak amacıyla bir fon kurularak, ücret alamama riskinin kısmen ortadan kaldırmak amaçlanmıştır[142].

B. Garanti fonuyla Getirilen Güvencenin Sınırı

Ücret garanti fonuyla getirilen güvence, işverenin konkordato ilân etmesi (İİK m.285), işveren için aciz vesikası alınması (İİK m.105, 143) veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarıyla sınırlıdır (m.33/I).

Fon tarafından karşılanmayan alacakları için işçinin İİK' da öngörülen imtiyaz sisteminden yararlanma hakkı devam edecektir. Kanımızca burada her iki yasa tarafından güvence altına alınan ücret alacağının toplamı bir yıl artı üç yıllık ücret alacağı değildir. Burada işçinin son üç aylık ücret alacağı fon tarafından karşılanmalı, geri kalan dokuz aylık alacak için iflas masasından talepte bulunmalıdır. Aksi düşüncenin kabulü, müflis işverenin diğer alacaklıları karşısında işçiyi yasakoyucunun iradesi dışında ve yasanın öngörmediği bir imtiyazlı duruma sokabilecektir.

Yasada son üç aylık ücret tutarının hangi tarihten itibaren hesaplanacağı konusunda yeterince açıklık bulunmamaktadır. Gerçekten 33. maddede işverenin konkordato ilân etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacından sözedilmekte, fakat üç aylık sürenin hangi tarihten geriye doğru hesaplanacağına ilişkin, açık bir hüküm yeralmamaktadır.

Kanımızca, başlangıç tarihinin örneğin, m.36/IV' de[143] ve İİK m.206/IV, A' da[144] öngörüldüğü gibi, kesin bir tarih olarak belirlenmesi uygun olurdu. İş K. m.33/II uyarınca çıkarılması öngörülen yönetmelikle ödeme acziyle ilgili nedenlerin kesinleşmesinden önce fakat bu nedenlerden birine dayanılarak yapılan fesihlerden

---

[142] Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 114; Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 153.

[143] "icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacakları...".

[144] "İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları...".

geriye doğru işlemiş ücret alacaklarının da fondan karşılanacağının öngörülmesi yerinde olacaktır[145]. Bu yönde yapılacak bir düzenleme yasaya aykırı olmayacağı gibi, İLO' nun 173 sayılı sözleşmesiyle (m.12/a), 80/987 sayılı AB yönergesine (m.4/II) de uygun olacaktır. Ayrıca düzenleme yapılırken, bu imkanın kötüye kullanılarak fonun zayıflatılmaması için gerekli önlemlerin alınması zorunludur[146].

İşsizlik sigortası kapsamı dışında kalan işçiler, bu fondan yararlanamazlar. Kapsam dışında kalan işçiler, ücret alacaklarını genel hükümler uyarıca talep edebilirler. İşsizlik sigortası kapsamında olmakla birlikte, Yasanın aradığı koşulları gerçekleştirilmediğinden işsizlik sigortası ödeneklerinden yararlanamayan işçilerin de ücret garanti fonundan yararlanması mümkündür[147].

C. Garanti Fonunun Yapısı ve işleyişi

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir (m.33/II). Yasada fonun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür[148].

---

[145] İşçinin ücret garanti fonuyla getirilen güvenceden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasının zorunlu olmadığı kanısındayız. Halen devam etmekte olan bir iş ilişkisinden kaynaklanan ücret alacağı için de Ücret Garanti Fonu'na başvurulabilir. Ancak İş K.m.33/II uyarınca çıkartılacak Yönetmelikle konuya açıklık getirilerek, fesihten geriye doğru 3 aylık ücret alacaklarının da garanti fonu kapsamına alınması uygun olur ve bu düzenleme Yasaya aykırılık teşkil etmez. Aynı yönde bkz. Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, (İkinci Bölüm), 45.

[146] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 21; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 40.

[147] Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 406.

[148] Bakanlıkça hazırlanacak Yönetmelikte; Ücret Garanti Fonu, işverenin mameleki dışında oluştuğundan, işverenin diğer borçlarından dolayı herhangi bir takibe konu olmamadır. İşveren, İşsizlik Sigortasına prim ödeme yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmemiş olsa dahi, işçi Fondan son üç aylık ücretini talep edebilmelidir. Diğer bir ifadeyle, işçinin Fon'a başvurusu, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesinden bağımsız olmalıdır. İşçinin son üç aylık ücreti işverenin ödeme aczine düşmesinden önceki veya işçinin sözleşmesi daha önce sona ermişse, sona ermeden önceki son üç aylığı şeklinde anlaşılmalıdır. Fon'un karşılayacağı ücret, işçinin, prime esas son üç aylık ücretidir. İşçinin ücreti daha yüksek olsa dahi, Fon prime esas olan son üç aylık ücreti ödemekle yükümlü olacaktır. İşçinin, Fon tarafından karşılanmayan alacakları için genel hükümlere göre takip hakkı saklı olmalıdır. Hileli iflas veya gerçeğe aykırı aciz vesikası alınması gibi, işverenin kötüniyetine karşı Fon'un işverene rücu hakkı olmalıdır. Bkz. Eyrenci, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, 153-154; Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 40.

D. Garanti Altına Alınan işçi Alacaklarının Kapsamı

Yukarıda belirttiğimiz gibi, Fonla getirilen güvence, işverenin ödeme aczi, konkordato ilânı, aciz belgesi alınması ve iflas halleriyle sınırlıdır. Ayrıca bu hallerde sadece ücret alacakları fon tarafından güvence altına alınmıştır. Ücret alacakları kavramıyla kastedilen geniş anlamda ücrettir. Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, ve yıllık ücretli izin ücreti de güvence kapsamındadır. Ücret niteliğinde olmayan, örneğin, ihbar ve kıdem tazminatları hakkında bu güne kadar geçerli olan ve İİK' da öngörülen imtiyaz sistemi uygulanmaya devam edilecektir[149]. Getirilen Fonla güvence altına alınan işçi ücreti, işverenin acze düşmesinden veya işçinin sözleşmesi sona ermişse, sona ermeden önceki son üç aylık ücreti şeklinde anlamak gerekir. Ayrıca, Fonun karşılayacağı ücret, işçinin prime esas son üç aylık ücretidir. İşçinin gerçek ücreti daha yüksekse, işçi aradaki farkı işvereninden genel hükümlere göre talep edebilecektir[150].

E. Garanti Fonunun Finansmanı

Maddede fonun finansmanının işverenlerce işçisizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşacağı belirtilmiştir. Bu yolla işverenlere bu fonun finansmanı için ek bir yük getirilmemiş olmaktadır[151]. İşveren işsizlik sigortasına prim ödeme yükümlülüğü tam olarak yerine getirilmemiş olsa bile, işçi garanti fonundan "prime esas son üç aylık ücretini" talep edebilecektir[152].

---

[149] Soyer, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 20, (İkinci Bölüm), 47.

[150] Eyrenci, İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, 40.

[151] İş Kanunun taslağında bu fonun "Ücret garanti fonu primleri işverence Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 78 inci maddelerinde belirtilen sigortalının prime esas aylık brüt kazancının işverene düşen bölümünden binde beşi aşmamak üzere tüzükte belirtilecek oranda kesinti yapmak suretiyle" karşılanacağı öngörülmüştü.

[152] Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 82.

Sonuç

Çalışmanın beş ana bölümü içinde yapılan saptama ve değerlendirmeler bazı genel sonuçlara ulaşılmasına olanak vermektedir:

I. İş Hukuku ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişikliklerden en hızlı ve en fazla etkilenen hukuk dalıdır. İşletmelerde zaman zaman ekonomik güçlükler ve bunun sonucu olarak da daralmalar hatta kapanmalar görülebilmektedir. Son yıllarda kapanan işyeri sayısının ve bunun sonucu olarak da işsiz kalanların çokluğu, doğrudan doğruya toplumu etkilemektedir. Sosyal barış ve düzen, büyük ölçüde işçilerin isteklerinin karşılanması ve onların tatmin edilmesiyle sağlanmaktadır. Toplumda işsizliğin boyutları büyüdüğünde, toplum hayatını ve ulusal ekonomiyi tehdit eder hale gelir. Toplumsal çöküntü yaşanır, moral değerler yara alır, toplumsal barış ve huzur bozulur, üretim ve tüketim kapasitesi azalır, ekonomik gelişme yavaşlar. Tek bir işçinin işini kaybetmesi halinde o işçi bakımından ortaya ağır ekonomik sosyal sonuçlar çıkmaktadır. Bir işyerinin kapanıp çok sayıda işçinin işine toplu olarak sonverilmesi halinde daha ağır sonuçlar ortaya çıkacağı konusunda kuşku yoktur. Özellikle ekonomik krizlerin de etkisiyle, kapanmalar ve dolayısıyla toplu işçi çıkarmalar ülke çapında yaygınlık gösterdiğinde, bu durum toplumsal huzursuzluklara, hatta sosyal ve siyasi patlamalara yolaçabilecektir. Özellikle, belli bir bölge için hayati önemi haiz bir fabrikanın örneğin Kardemir'in kapanması halinde, Karabük şehri için ortaya çıkabilecek sosyal ve toplumsal etkileri tahmin etmek zor olmasa gerek. Bu nedenle işyerinin kapanması kavramı özel olarak ele alınmalı ve düzenlenmelidir.

II. İşyerinin kapatılması, açılmasında olduğu gibi, salt hukuksal ya da teknik bir işlem olmayıp, toplumda derin etkiler bırakan ve bu nedenle çeşitli toplumsal çıkarların dengelenmesini gerektiren çok yönlü bir olgudur. Toplumda meydana getirebileceği olumsuz sonuçlara rağmen, mevzuatımızda işyerinin işverence kapatılması, açılmaya oranla çok fazla bir serbestlik içinde düşünülmüş, ilke olarak bu isteğin sadece beyan edilmesi yeterli görülmüştür. İşyerini kapatmak isteyen işverene her hangi bir sebep gösterme zorunluluğu dahi öngörülmemiştir. Ancak, özel kesimde kurulmuş dahi olsa, işyeri bir kez açıldıktan sonra artık ülke ekonomisinin bir parçası haline gelmekte, işyerinin faaliyetini sürdürmesi, gerek

burada çalışanlar, gerekse onların aileleri ve toplum açısından çok önem taşımaktadır. Bu nedenlerle, bir işyerinin bu derece serbest bir model içinde kapatılabilmesine olanak tanınmasının, sosyal devlet mantığı içerisinde anlamak gerçekten güçtür. Yapılacak değişikliklerle, girişim özgürlüğünü kısıtlamamak koşuluyla sınırlama getirilmelidir. Türk iş hukukunda, işyerinin kapatılması konusunda hemen hemen hiçbir kayıt ve sınırlama getirilmemiş olması, geçmiş dönemlerde kapatma olaylarında toplumu tedirgin eden bazı olayların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Genelleme yapmak her ne kadar doğru olmasa da, işyeri kapatmalarının işverenlerce zaman zaman gerçek gereksinimlerinin dışında kullanıldığı da inkar edilemez bir gerçektir. Özellikle sendikal hareketin yoğunlaştığı yer ve zamanlarda, işçilerin bu anlamdaki haklarını kullanmalarını önleme amacına yönelik işyeri kapatmaları, sıkça görünür olmuştur. Bu nedenle Yargıtay, mevzuatı zorlama pahasına, işyerinin serbestçe kapatılamayacağı durumların olabileceğini içtihatlarıyla ortaya koymuştur.

III. İşyerinin kapanması İş K. m.3 ve 29 dışında düzenleme konusu olmamıştır. Yapılacak yasal değişiklikle kapanma kavramı özel olarak düzenlenmeli, çalışanlar üzerindeki etkileri ayrı olarak düzenlenmelidir. İş Kanununda yeralan düzenlemelere bakıldığında, bunların işverenin bildirim yükümlülüğüne ilişkin olduğu görülmektedir. Kapanmanın iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri konusuna değinilmemiştir. Üstelik bu yapılırken işyerinin kapanması kanımızca yetersiz olan toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerden ayrık tutulmuş, işverenin işyerinin kapanması halinde bu hükümlerle bağlı olmadığı kabul edilmiştir. Ancak kapanma durumunda işçilerin özel olarak korunma gereği ortadadır. Bu nedenle, işyerinin kapanmasının usulü ve sonuçları toplu işçi çıkarmadan bağımsız olarak düzenlenmelidir. Yabancı hukuk mevzuatlarında olduğu gibi, kapanma durumunda işçiye özel tazminatlar öngörülmelidir.

IV. İşverenin kapatmaya yönelik işletmesel kararının yargı denetimine tabi olup olmadığı, olcaksa bunun sınırlarının çizilmesi gerekmektedir. Bu konu çeşitli ülke hukuklarında farklı biçimde düzenlendiği görülmektedir. Örneğin Alman hukukunda, işverenin işyerini kapatmaya yönelik işletmesel kararı hiçbir şekilde denetime tabi tutulmamaktadır. Önemli olan işverenin işyerini gerçekten kapatıp kapatmadığıdır.

Fransız hukukunda ise, işverenin işyerini kapatmaya ilişkin kararı yargı tarafından yerindelik denetimine tabi tutulmaktadır. Türk hukukunda işverenin işyerini kapatması hiçbir kısıtlamaya tabi tutulmamakta, bu karar girişim özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bunun istisnasını, toplu görüşmeler devam ederken işyerinin kapatılması oluşturmaktadır. Yargıtay tarafından da kabul edildiği gibi, eğer işveren toplu görüşmeler başladıktan sonra işyerini kapatmak istiyorsa, ancak kapatmayı haklı gösterecek bir nedeni varsa, işyerini kapatabilir. Kapatmayı haklı gösterecek en önemli neden de ekonomik nedendir. Bizce bu sistem yerindedir. Kapatmanın hiçbir kısıtlamaya tabi tutulmadığı bir sistemde, kapatma kararının yerindelik denetimine tabi tutulması uygun olmaz. Türk hukukunda önemli olan işyerinin gerçekten kapatılıp kapatılmadığıdır. İşyeri kesin ve sürekli olarak kapanmışsa, artık kapanma nedenleri üzerinde durmaya gerek yoktur.

V. Türk hukuk sisteminde işyerinin kapatılması, işletme gerekleri nedeniyle fesih olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle Alman hukukuna benzerlik göstermektedir. Alman hukukunda da işyerinin kapanması fiilen gerçekleşmişse, bu durum işletme gereklerinden kaynaklanan bir fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Fransız hukukunda ise, işyerinin kapanmasının ekonomik neden teşkil edebilmesi için, işyerinin kapanmasının, işverenin kötü yönetiminden veya ağır kusurundan ileri gelmiyor olması gerekir. Böyle bir durum varsa, kapanma ekonomik bir neden olarak kabul edilmemektedir. Türk hukukunda benimsenen sistem yerindedir. Ancak feshin sonuçları bakımından, işyerinin kapanmasında işverenin bir kusurunun olup olmamasına göre bir ayrı yapılması uygun olur.

VI. İş Kanununda açıkça öngörülmediğinden şimdiden öğretide tereddütlere yolaçan, ancak yargı kararlarıyla kabul edilen feshin son çare olma ilkesi ayrı ve özel olarak düzenlenmelidir. Özellikle, işyerinin kısmen kapanması, işletmeye dahil işyerlerinden birinin kapanması, holding bünyesinde yeralan işletmelerden birinin kapanması durumunda bu ilke çok önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, bu ilkenin açıkça düzenlenmesi ve sınırlarının çizilmesi, hem yargı hem de öğretiye yol gösterecektir. Bu yapılırken konuya ilişkin uluslararası ve uluslarüstü düzenlemelerle, özellikle Avrupa hukuk sistemleri örnek alınabilir. İşyerinin kapanması durumunda da, feshin gerekli ve kaçınılmaz olup olmadığının

araştırılması, daha hafif önlemlerle amaca ulaşmanın mümkün olup olmadığı denetlenmelidir.

VII. İşyerinin kapanması durumunda, işveren bakımından işçilerin eğitimi konusunda İş Kanununda herhangi bir yükümlülük bulunmamaktadır. Yapılacak değişiklikle, kapanan işyerlerinde çalışan işçilerin eğitimi için işverenlere bir takım yükümlülüklerin getirilmesi uygun olur. Özellikle, bulunduğu yöre için çok önemli olan işletmelerin kapanması durumunda, kapanmanın o yöreye etkilerinin en aza indirilmesi konusunda işverenlerin katkısı sağlanmalıdır. Fransa'da özellikle, yatırımların yurtdışına kaymasının önüne geçilmek için bir takım önlemler alınmıştır. İşletmede 50-1000 işçi çalışıyor ve işletmenin kapanması, bulunduğu çevrenin ekonomik dengesine zarar verecek nitelikteyse, işveren o ilin valisiyle, bölgede iş imkanlarının oluşturulmasında neler yapabileceğini, mesleki eğitim konusundaki katkılarını görüşmek zorundadır. 1000 den fazla işçi çalıştırmakta olan bir işletme, faaliyetini başka bir yere kaydırma istiyorsa, yeni iş imkanlarının ortaya çıkarılması ve zarar gören bölgelerin iş imkanlarını geliştirmek için gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu konuda valilikle bir anlaşma imzalanır. Ortaklık yapılacak faaliyetleri finanse eder. Ortaklık işini kaybeden her işçi için asgari ücretin 2 ila 4 katı tutarında bir katkıda bulunmak zorundadır. Anlaşma sağlanamaması durumunda bu paranın hazineye yatırılması zorunludur.

VIII. İşyerinin kapatılması durumunda ön önemli sorun işçi alacaklarının tahsili konusudur. 4857 sayılı Kanunla, işçi alacaklarının korunması konusunda önemli bir adım atılarak "ücret garanti fonu" oluşturulmuştur. Ancak henüz uygulamaya ışık tutacak Yönetmelik çıkartılmamıştır. Çıkartılacak Yönetmelikte, Fonun işleyişi ve finansal yapısı güçlü bir biçimde oluşturulmalıdır. Ayrıca işyerinin kapanması durumunda işçi alacaklarının özel olarak korunması gerekmektedir. Bu konuda Belçika güzel bir örnektir. Bu ülkede bir "kapanma fonu" kurularak, işyerinin kapanması halinde işçi alacakları özel olarak korunmuştur.

Kaynakça

I. Kitaplar

Acemoğlu, Kevork : **Borçlar Kanununun 179. maddesine Göre Malvarlığı veya Ticari İşletmenin Devri**, Doçentlik Tezi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1971.

Akalın, Güneri : **Türkiye'de Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz**, TİSK Y. no: 215, TŞOF PLAKA Matbaa, Ankara 2002.

Akgüner, Tayfun : **Özel Girişim Özgürlüğü ve Yatırımları Teşvik Tedbirleri**, Formül Matbaası, İstanbul 1979.

Aktan, Coşkun C. : **KİT Yeniden Yapılanma ve Özelleştirme Stratejisi**, TİSK Yayınları, 1994.

: **Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları**, TÜSİAD, İstanbul 1992.

Aktay, Nizamettin : **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara 2000.

Akyiğit, Ercan : **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1995.

: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalıştırılması**, Öz İplik İş, Ankara 1995.

: **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1990.

Alliaume, Denis/

Jourdan, Dominique/

Chenédé, Olivier : Contrat du Travail du Recrutement à La Rupture, 4. édition, Dalloz, Paris 2001.

Alpagut, Gülsevil : **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Mavi Ofset, İstanbul 1998.

Alper, Yusuf : **Özelleştirme**, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, 1993.

Altay, Sümer : **Türk İflas Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004.

Andaç, Faruk : **İş Hukuku**, Yargı Yayınevi, Ankara 2001.

Antona, Jean-Paul : **La Rupture Du Contrat De Travail**, Guide Juridique et Pratique, Edition d'Organisation, Paris 1998.

Antonmattei, Paule-Henri/
Chevillard, Alain/
Coursier, Philippe/
Gatumel, Denis : **Travaux Dirigés de Droit du Travail**, Édition Litec, Paris 1996.

Arıcı, Kadir : **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Sargın Ofset Ltd. Şti., Ankara 1999.

Atabek, Reşat : **İş Akdinin Feshi**, Arkadaş Basımevi, İstanbul 1938.

Atasoy, Veysel : **Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu**, Nurol Matbaacılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara 1993.

Auby, Jean-Marie/
Auby, Jean-Bernard : **Institutions Administratives**, 7. Édition, Dalloz, Paris 1996.

Aydın, Nurhan : **İşletmelerin Birleşmesinde Finansal Analiz ve Bir Uygulama Örneği**, Sevinç Matbaası, TOBB Yayın No: Genel 150, Ankara 1990.

Aydınlı, İbrahim : **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Kale Ofset Matbaacılık, Ankara 2001.

Azrak, Ali Ülkü : **Millileştirme ve İdare Hukuku**, Sulhi Garan Matbaası Koll. Şti., İstanbul 1976.

Balkır, Zehra Gönül : **Özelleştirmeye Kuramsal Bir Yaklaşım ve Türkiye'de Özelleştirme**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1989.

Banderet, Marie-Elisabeth : **Le Licenciement en Droit Français, Allemand et Anglais**, Tèse Pour Le Doctorat De L'Université de Paris II, 1987.

Barthélémy, Jacques/
Coulon, Nicolas/
Egal, Jacques vd : **Les Droit Des Grupes de Sociétés**, Dalloz, Paris 1991.

Bassompierre, Catherine/
Guéry, Gabriel : **Droit Européen et International du Travail,** Montchrestien, Gualino éditeur, EJA, Paris 2002.

Benattar, Bruno/
Lhotte, Christine : Formation Professionnelle, Participation Financiere des Employeurs, Liasion Sociales, 17 Decembre 1992, N° 11340.

Béraud, Jean-Marc : **La Suspension du Contrat de Travail**, Éditions Sirey, Paris 1980.

Berkin, Necmeddin M.: **Alman İflas Hukuku**, I, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1957.

: **İflas Hukuku**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1972.

Bıyıklı, Hasan : Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.VI, **Sosyal Ceza Hukuku**, Kazancı Hukuk Yayınları No:42, İstanbul 1985.

Birsen, Kemaleddin : **Borçlar Hukuku Dersleri**, Birinci Kitap, Borçların Umumi Hükümleri, 3. Bası, Tahsin Onuk Matbaası, İstanbul 1954.

Blanpain, Roger/
Boyaert, Alain : **Glossaire Droit Du Travail et Des Relation Du Travail En Belgique**, Bruylant,Bruxelles, Office Des Publication Officielles Des Communautes Europeennes, Luxembourg 1995.

Bledniak, Evelyn : **Le Délégué du Personnel**, 10. Édition, Dalloz, Paris 1997.

Catala, Nicole : Droit du Travail, **l'Entreprise**, Dalloz, Paris 1980.

Camerlynck, G. H. : **Contrat de Travail**, Traité de Droit du Travail, Dalloz, Paris 1968.

Canbolat, Talat : **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri,** Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1992.

Centel, Tankut : **İş Hukuku**, C. I, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1994.

: **İş Hukukunda Ücret**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi, İstanbul 1988.

: **Kısmi Çalışma**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1992.

Chapus, René : **Droit Administratif Géneral**, C.1, 14. Édition, Montchrestien, Paris 2000.

Cohen, Maurice : **Le Droit Des Comités D'entreprise et Des Comités de Groupe**, Librairie Générale de Droit et de Jurispuridence, Paris 2000.

Colson, Jean-Philippe : **Droit Public de Économie**, L.G.D.J, 2. Édition, Paris, 1997.

Couret, A./Larrieu, J./

Macorig-Venier F. vd.: **La Réform du Droit Des Entreprises en Difficulté, Montchrestien**, Paris 1995.

Couturier, Géard : **Traite de Droit du Travail**, 2, Les Relations Collectives de Travail, Presse Universitaires de France, Paris 2001.

Cozian, Maurice/
Viandier, Alain : **Droit Des Sociétés**, 11. Édition, Litec, Paris 1999.

Çalık, Şefik : **İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı**, Ekim Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.

Çelik, Nuri : **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 16.Bası, Beta Basım Yayım A.Ş, İstanbul 2003.

: **İş Güvencesi**, Beta Yayım Dağıtım AŞ.İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2003.

: **İş Hukuku**, 15. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2000.

Çenberci, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.

Çifter, Algun : **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Etkisi**, Kocaeli Üniversitesi Basımevi, Kocaeli 2001.

Çöğenli, Taner **: Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, Üçdal Neşriyat, İstanbul 1983.

Delvolvé, Pierre : **Droit Public de L'Économie**, Dalloz, Paris 1998.

Demir, Fevzi : **Çalışma Hakkı İlkesi**, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İzmir 1981.

Demir, Fevzi : **İş Güvencesi Hukuku**, 2. Baskı, Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi, İzmir 1999.

Demir, Fevzi : **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3.Bası, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2003.

Demir, Fevzi : **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İş Güvencesi Yasasıyla Yeniden Düzenlenmiş 2. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2002.

Demircioğlu, A. Murat /
Centel, Tankut : **İş Hukuku**, Dokuzuncu Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2003.

Derrida, Fernand/
Godé, Pierre/
Sortais, Jean-Pierre : **Redressement et Liquidation Judiciaire Des Entreprises**, 3. Édition, Dalloz, Paris 1991.

Bruno Denkiewicz/
Bernadette Desjardins, vd./ (Sous la Direction de Jean Pélissier)
: **Droit De l'Emploi**, Dalloz 1996.

Desparats, Isabelle : **L'Entreprise A Etablissements Multibles En Droit Travail**, These De Doctorat En Droit, Tome I, Universite Des Sciences Sociales De Toulouse 1993

Didier, Paul : **Droit Commercial**, Presses Universitaires de France, Paris 1995.

Doğan, Berin : **İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması**, Özgünay Basımevi, İstanbul 1973.

Domaniç, Hayri : **Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması**, TTK Şerhi II, Yaylacılık Matbaası, İstanbul 1988.

Asquinazi-Bailleaux, Dominique: **Risque Professionnel et Protection de l'Emploi**, Thèse Pour Doctorat en Droit, Paris 1995.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Allemagne, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2000.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Belgique, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris 1994.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Espagne, Juridique, Fiscal, Social, Comptable**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2002.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Italie, Juridique, Fiscal, Social**, Édition Francis Lefebvre, Paris 1996.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Luxsembourg**, Edition Francis Lefebvre, Paris 2001.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Pays-Bas**, Edition Francis Lefebvre, Paris 2001.

Dossiers Internanationaux Francis Lefebvre, **Royaume-Uni**, Edition Francis Lefebvre, Paris 1998.

Dossiers Pratiques Francis Lefebvre, **Licenciements Économiques**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2002.

Dural, Mustafa : **Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkansızlık** (BK.117), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1976.

Ekmekçi, Ömer : **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul 1996.

Ekonomi, Münir : **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995**, Kamu-İş, Ankara 1996.

: **İş Hukuku**, C.1, Ferdi İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul 1984.

: **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları**, Kamu-İş, Ankara 1998.

: **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Kamu-İş, Ankara 2002.

Elbir, Halid Kemal : **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul 1987.

Engin, E. Murat : **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 25, Ankara 1993.

Engin, Murat : **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2003.

Eren, Abdurrahman : **Özgürlüklerin Sınırlanmasında Demokratik Toplum Düzeninin Gerekleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2004.

Eren, Fikret : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2001.

Erkul, İhsan : **Türk İş Hukuku Dersleri**, C.III, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 1985.

: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, **Türk İş Hukuku**, Birinci Cilt, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 1985.

Ertürk, Şükran : **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002.

: **İş Mücadelesinde Denge İlkesi**, DEÜHF, Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:95, Sözkesen Matbaacılık Tic.Ltd.Şti, İzmir, 1999.

Erzurumluoğlu, Erzan: **Borçların Genel Kuralları**, Kalite Matbaası, Ankara 1977.

Esen, Güven : **Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları**, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, C.I, Bireysel İş Hukuku, Kitap 1, Kazancı Hukuk Yayınları No: 32, İstanbul 1985.

: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.II, **Bireysel İş Hukuku**, Kitap: 2, Kazancı Hukuk Yayınları No: 35, İstanbul 1985.

Esener, Turhan : **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara 1973.

Eyrenci, Öner/
Taşkent, Savaş/
Ulucan, Devrim : **Bireysel İş Hukuku**, LEGAL Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti, İstanbul 2004.

Eyrenci, Öner : **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989.

Fieschi-Vivet, Paul : **Droit Du Travail**, 2. Édition, Sirey, Paris 1997.

Fromont, Michel **: Droit Allemand Des Affaires**, Édition Montchrestien, Paris 2001.

Gatumel, Denis : **Le Droit du Travail en France**, Édition Francis Lefebvre, Paris 2002.

Germain, Michel : **Traité De Droit Commercial**, Tome 1, Volume 2, 18. Édition, L.G.D.J, Paris 2002.

Goasguen, Camille/
Gırodroux, Catherine : **Lamy Social, Droit du Travail, Charge Sociales**, LAMY S.A., Paris 2002.

Gözübüyük, A. Pulat : **Mücbir Sebepler Beklenmeyen Haller**, Kazancı Yayınları, Elif Matbaacılık, Ankara 1977.

Guéry, Gabriel : **Restructuration d'Entreprises en Europe**, Dimension Sociale, De Boeck&Larcier s.a., Bruxelles 1999.

Guyon, Yves : **Droit Des Affaires**, Tome 1, Droit Commercial Général et Sociétés, 8. Édition, Economica, Paris 1994.

Guyon, Yves : **Droit Des Affaires**, Tome II, Entreprises en Difficultés Redressement Judiciaire-Faillite, 8. Édition, Dalloz, Paris 2001.

Günay, Cevdet İlhan : **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku**, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Turhan Kitapevi, Ankara 1999.

Güzel, Ali/
Okur, Ali Rıza : **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 9. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2003.

Güzel, Ali : **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987.

Hannoum, Charley : **Le Droit et Les Groupes de Sociétés**, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1991.

Hatemi, Hüseyin : **Miras Hukuku**, Vedat Kitapçılık Basım Dağıtım, İstanbul 2004

Hautefort, Marie : **Le Droit Social en Grande-Bretagne**, LAMY S.A, Paris 1990.

Heas, Franck : **Le Reclassement du Salarie En Droit Travail**, These de Doctorat en Droit Privé, Universite de Nantes, 1999.

Hennion-Moreau, Sylvie: **Droit du Travail**, Mason, Paris 1988.

Heper, Atlan : **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Avrupa** –Türkiye Araştırmaları Enstitüsü, Beta Basım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1997.

Honenadel, Ursula/
Profanter, Marc : "Die Betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses", Marraud, C./Kessler, F./Gréa, F.: **La Rupture du Contrat de Travail en Droits Français et Allemand**, Presses Universitaires de Strasbourg 2000.

Israel, Jean-Jacques : **Droit des Libertés Fondamentales**, L.G.D.J, Paris 1998.

Işıklı, Alparslan : **İş Hukuku**, 3.Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 1999.

İmren, Arzu : "Türkiye'de "Özelleştirme" de Nereden Nereye", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996.

İnce, Ergün : **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul 1990.

: Toplu Pazarlık Hukuku, **Toplu İş Hukuku**, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.3, Kitap:2, Kazancı Hukuk Yayınları No:37, İstanbul 1985.

: Ücretler, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C.II, **Bireysel İş Hukuku**, Kitap:1, Kazancı Hukuk Yayınları No:34, İstanbul 1985.

İzveren, Adil/
Akı, Erol : **İş Hukuku**, I. Cilt, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir 1999.

İzveren, Adil : **İş Hukuku**, (I,II,III), Doğuş Matbaacılık ve Ticaret Limited Şirketi Matbaası, Ankara 1974.

Jeantin, Michel : **Droit Commercial**, 4. Édition, Dalloz, Paris 1995.

Jeantin, Michel : **Droit Commercial**, Instruments de Paiment et de Crédit Entreprise en Difficulté, 4 Édition, Dalloz, Paris 1995.

Kanga, Bienvenue **: Entreprise En Difficulté Et Droit Des Salaries: De L'Illusion au Désesproir**, These de Doctorat en Droit Privé, Universite Paris XIII 1993.

Kaniti, Salamon : **Akdin İfa Edilmediği Def'i**, Ahmed Said Matbaası, İstanbul 1962.

Kaplan, Emine Tuncay: **İşverenin Fesih Hakkı**, Kadıoğlu Matbaası, Ankara 1987.

Kaufmann, Otto/
Kessler, Francis/
Köhler, Peter A. : **Le Droit Social an Allemagne**, LAMY S.A, Paris 1991.

Kaya, Pir Ali : **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, TÜTİS, Ankara 1999.

Keser, Hakan : **Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması**, T.Haber-İş Sendikası Yayınları, İzmir 1998.

Kılıçoğlu, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 1999

Kibler, Franz/
Le Galle, Jean-Pierre : **Droit Commercial**, Les Effets de Commerce Les Contrats Commerciaux, Renklouement et Liquidation Des Entreprise, 5. Édition, Dalloz, Paris 1980.

Le Goff, Jacques : **Droit du Travail et Société**, Tome II, Les Relation Collectives de Travail, Presses Universites de Rennes, Renne 2002.

Gréa, Frédéric : "Plan Social et Compensation des Interets", Marraud, C./Kessler, F./Gréa, F: **La Rupture du Contrat de Travail en Droits Français et Allemand**, Presses Universitaires de Strasbourg 2000.

Koehl, Jean-Luc : **Droit du Travail et Droit Social**, Edition Marketing, Paris 1994.

Kuru, Baki/
Arslan, Ramazan/
Yılmaz, Ejder : **İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı**, 14. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.

Kuru, Baki/
Görgün, Şanal : **İcra ve İflas Hukuku Bilgisi**, Yetkin Yayınları, Ankara 1997.

Kuru, Baki : **İcra ve İflas Hukuku**, C.3, Seçkin Yayınevi, Ankara 1993.

Kuru, Baki : **İflas ve Konkordato Hukuku**, Tıpkı Basım, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1998.

l'Equipe Rédactionnelle de La Revue Fiduciaire, **l'Entreprise et Salarié**, Les Publications Fiduciaires SA, Paris 1998.

Le Bihan-Guénolé, Martine : **Droit du Travail**, 2. édition, Hachette Livre, Paris 2001.

Licenciement Économique, Prévention-Définition-Procédure, **Liaisons Sociales**, Septembre 2002.

Loufrani, Yvan : **Droit du Travail et Gestion Sociale de l'Entreprise**, Paris 1998.

Lyon - Caen, Gérard/
Lyon-Caen, Antoine : **Droit Social International et Européen**, 7.Baskı, Dalloz, Paris 1991.

Marchand, Daniel/
Delamontte, Yves : **Le Droit du Travail en Pratique**, Édition d'Organisation, Paris 2002.

Marchand, Daniel : **Le Droit du Travail en Pratique**, Édition d'Organisation, Paris 2002.

Marie-Françoise Clavel-Fauquenot/

Natacha Marignier : La **Protection des Représentants du Personnel**, Édition Liaisons, Paris 2001.

: Le Contrat À Durée Déterminée, Edition Liaisons, Paris 2000.

Marie-Françoise Clavel-Fauquenot/

Sylvie Duras, Natacha Marignier: **Le Comité d'Entreprise**, Edition Liaisons, Paris 1999.

Meunier-Boffa, Martine: **Droit Social, Politique de l'Emploi, Politique Social**, Edition Litec, Paris 2001.

Mazeaud, Antoine : **Droit du Travail**, 3. édition, LGDJ Montchrestien, Paris 2002.

Melin, François/
Meyer, Audrey : **Mémo Social 2002**, Édition Liaisons, Paris 2002.

Meller, J. Léo : **De la Notion de Créancier de La Masse Dans La Faillite**, Préface de M.R.Demogue, Paris 1935.

Mengoni, Luigi : "La protection des Travailleurs Dand Le Droit des Pays Membre de La Communauté", **La Protection des Traveulleurs en cas de Pert de l'Emploi**, par Gerhard Boldt, Paul Durand, Paul Harion, Armand Kayser, Luigi Mengoni, A.N. Molenaar, Dalloz et Sırey, Paris, Luxembourg 1961.

Merle, Philippe/

Fauchon, Anne ; **Droit Commercial, Sociétés Commerciales**, 7. Édition, Dalloz, Paris 2000.

Miné, Michel/
Rose, Hubert/
Struillou, Yves : **Droit du Licenciement des Salariés Protégés**, 2. Édition, Economica, Paris 2002.

Moizard, Nicolas : **Droit du Travail Communautaires et Protection National Renforcée L'exemple du Droit du Travail France**, C.1, Dalloz, Paris 1998.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: **Hizmet Sözleşmesi** (Kuruluş - İçerik - Sona Erme), Bilgisayar-Yayıncılık Sanayi Tic. Ltd. Şti, Ankara 1995.

: **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara 2004.

Monassier, Bernard : **Transmission d'Entreprise, Edition Francis Lefebvre**, Paris 1996.

: **Türk Hukukunda Lokavt**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara 1993.

Murat, Sedat : **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, Filiz Kitabevi, İstanbul 2000.

Narmanlıoğlu, Ünal : **Grev**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1990.

: **İş Hukuku II**, Toplu İlişkiler, D.E.Ü. Matbaası, İzmir 2001.

Neuprez, Vincent/
Clesse, Jacques : **Le Droit Social En Belgique**, LAMY S.A., Paris 1992.

Maggi-Germain, Nicole: **Négociation Collective et Transformations de l'Entreprise Publique À Statut**, L.G.D.J., Paris 1996.

Odaman, Serkan : **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Kamu-İş, Ankara 2003.

Oğuzman, Kemal : **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, C.1, 4.Bası, İstanbul 1987.

Oğuzman, M. Kemal : **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973.

: **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955.

Özenli, Soysal : **Uygulamada Adi Ortaklık ve Neden Olduğu Davalar**, Kazancı Yayınları, Ankara 1988.

Özmen, Salahattin : **Türkiye'de ve Dünyada Kit'lerin Özelleştirilmesi**, Met-er Matbaası, İstanbul 1947.

Özmumcu, Seda : **İflasın Açılmasının Borçlar Hukuku Sözleşmeleri Üzerine Etkisi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 1994.

Paillisser, Jean-Bernard: **Le Droit Social au Portucal**, LAMY S.A., Paris 1991.

Pansier, Frédéric-Jérôme: **Droit du Travail**, Edition Litec, Paris 2000.

Par l'Équipe Rédactionnelle de La Fiduciaire, **Rémunération et Paie Dans l'Entreprise**, La Villeguerin Edition, Paris 1993.

Pélissier, Jean/
Supiot, Alain/
Jeammaud, Antoin : **Droit du Travail,** Dalloz, 21. Edition, Paris 2002.

Pétel, Philippe : **Procédures Collectives**, Dalloz, Paris 1998.

Pizzio-Delaporte, Corinne : **La Mobilite Du Salarie Dans Le Groupe De Dimension Communautaires: Aspects Juridiques**, These Pour Le Doctorat en Droit De L'Université Paris II, 1993.

Poroy, Reha : **Ticari İşletme Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 1984.

Puigelier, Catherine : **Droit du Travail**, Relation Individuelles de Travail, 3. Édition, Dalloz, Paris 2001.

Ray, Jean-Emmanuel : **Droit du Travail**, Droit Vivant, 11°édition, Éditions LIAISONS, Paris 2002.

Ray, Jean-Emmanuel : **Mutations de l'Entreprise et Modification du Contrat du Travail**, Edition Liaisons, Paris 2000.

Reisoğlu, Safa : **Borçlar Hukuku**, Genel Hükümler, 14. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2000.

Reisoğlu, Seza : **2822 Sayılı Toplu İşyerinin devri Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1986.

Rivero, Jean/
Waline, Jean : **Droit Administratif Géneral**, 16. Édition, Dalloz, Paris 1996.

Rodière, Pierre : **Droit Social de L'Union Européenne**, 2.édition, L.G.D.J., Paris 2002.

Roy, Véronique : **Droit du Travail 2002**, Dunod, Paris 2002.

Ruhi, M. Emin : **1982 Anayasası Çerçevesinde Sosyal Devlet ve Özelleştirme**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2003.

Sağlam, Fazıl : **Temel Hakların Sınırlandırılması ve Özü**, AÜSBF Yayınları, Ankara 1982.

Saint-Alary-Houin, Corinne: **Droit des Entreprises en Difficulté**, 4. Édition, Montchrestien, Paris 2001.

Sarı, Osman : **Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi**, Kazancı, Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1997.

Saymen, Ferit H. : **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1954.

Selçuki, Sabih : **İlmi ve Kazai içtihatlarla İş Kanunu**, 3.Bası, İstanbul 1973.

Seliçi, Özer : **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1977.

Serim, Bülent : **Anayasa ve Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Özelleştirme**, İzgi Yayınları, Ankara 1996.

Serozan, Rona : **Sözleşmeden Dönme**, Sulhi Garan Matbaası, İstanbul 1975.

Silhol, Bruno : **Le Chomage Partiel**, LGDJ, Paris 1998.

Sözer, Ali Nazım : **Sosyal Devlet uygulamaları**, İlksan Matbaası Ltd. Şti., İzmir 1997.

Sur, Melda : **Grev Kavramı**, Karınca Matbaası, İzmir 1987.

Süzek, Sarper : **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Kazancı Yayınları, Ankara 1976.

: **İş Akdini Fesih hakkının Kötüye Kullanılması**, Kazancı Yayınları, Bilimsel Dizi:3, Ankara 1976.

: **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Savaş Yayınları, Ankara 1989.

: **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Kitabevi, Ankara 1985.

: **İş Hukuku**, Beta Basım A.Ş., İstanbul 2002.

: **İş Hukukunun Genel Esasları**, Savaş Yayınevi, Ankara 1998.

Şahlanan, Fevzi : **Sendikalar Hukuku**, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul 1995.

: **Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar**, Alkan Matbaası, İstanbul 2000.

: **Toplu İş Sözleşmesi**, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992.

Şakar, Müjdat : **Değişiklikler İşlenmiş-Karşılaştırmalı-Notlu-Gerekçeli 1892 Anayasası ve Önceki Anayasalar**, Beta Yayım Dağıtım, İstanbul 1990.

Tanör, Bülent : **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, May Yayınları, İstanbul 1978.

: **İki Anayasa** 1961-1982, İkinci (Tıpkı) Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1986.

Taquet, François : **La Rupture du Contrat de Travail**, Édition EFE, Paris 2002.

Taşkent, Savaş : **İş Güvencesi**, Hazar Basım Yayın A.Ş., İstanbul 1991.

: **İşverenin Yönetim Hakkı**, Met/er Matbaası, İstanbul 1981.

Tekil, Fehiman : **İş Hukuku**, Fatih Gençlik Vakfı Matbaa İşletmesi, İstanbul 1981.

Tekinalp, Ünal/
Çamoğlu, Ersin : **Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku**, Beta yayınevi, İstanbul 1997.

Tercan, Erdal : **İflasın Sözleşmelere Etkisi**, Adil Yayınevi, Ankara 1996.

Teyssié, Bernard : **Droit du Travail**, 1. Relation Inviduelles de Travail, 2. édition, Litec, Paris 1992.

: **Droit Européen du Travail**, 2.Baskı, Litec Groupe Lexis Nexis, Édition du Juris-Classeur, Paris 2003.

Thirion, Nicolas : **Les Privations d'Entreprises Publiques Dans une Économie Sociale de Marché: Aspects Juridiques**, L.G.D.J, Paris 2002.

TİSK : **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, Ankara 2003.

TOBB : **Özelleştirme Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara 1993.

Triclin, Alexis : **L'Emploi Dans L'Entreprise En Crise**, These de Doctorat en Droit Privé, Universite De Paris X-Nanterre, 1991.

Tolga, Muammer Vassaf: **İş Hukuku**, Raşit Bütün Matbaası, İstanbul, 1943, 160; Adil İzveren, **İş Hukuku**, (I,II,III), Doğuş Matbaacılık ve Ticaret Limited Şirketi Matbaası, Ankara 1974.

Tuğ, Adnan : **Toplu İş Sözleşmesi**, Minpa Matbaacılık Tic. Ltd. Şti, Ankara 1996.

Tunçomağ, Kenan/
Centel, Tankut : **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, İstanbul 1999.

Tunçomağ, Kenan : **İş Hukuku**, C.I, Dördüncü Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1986.

: **İş Hukuku**, C. II, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985.

: **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, İstanbul 1989.

: **Türk Borçlar Hukuku**, C.I, Genel Hükümler, Altıncı Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1976.

: **Türk Borçlar Hukuku**, C.II, Özel Borç İlişkileri, Üçüncü Bası, Sermet Matbaası, İstanbul 1977.

Turan, Kâmil : **Ferdi İş Hukuku**, KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993.

Türk, Hikmet Sami : **Ticaret Ortaklıklarının Birleşmesi**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın No: 185, Ankara 1986.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi** (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte), Yorum Matbaacılık, Ankara 2003.

Uçar, Salter : **Tüm Şirketlerde Fesih ve Tasfiye**, (Kurulması-Faaliyetleri, Çıkma ve Çıkarılma Halleri-Dağılma Sebepleri), Kazancı yayınları, İstanbul 1996.

Ulusan, İlhan : **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul 1990.

Ulusan, İlhan/
Esen, Güven : İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, C.5, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Kitap: 2, Kazancı Hukuk Yayınları No:40, İstanbul 1985.

Uluslararası Çalışma Örgütü, (Çev. Ahmet Gökdere): **Ücretler**, Ankara 1997.

Usta, Osman : **İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları**, Feryal Matbaası, Ankara 1998.

Uygun, Oktay : **1982 Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi**, Kazancı Matbaacılık A.Ş., İstanbul 1993.

Uygur, Turgut : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar Yargılama**, Olgaç Matbaası, Ankara 1980.

Üstündağ, Saim : **İcra Hukukunun Esasları**, 8.Bası, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2004.

: **İflas Hukuku**, 6.Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul 2002.

Verdier, Jean-Maurice/
Coeuret, Alain/
Souriac, Marie-Armelle : **Droit du Travail**, 12. Édition, Dalloz, Paris 2002.

Villa, Marc/
Robine, Christine : **Le Droit Social en Italie**, LAMY S.A., Paris 1992.

Von Tuhr, Andreas (Çev.: Cevat Edege): **Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı**, C.1-2, Olgaç Matbaası, Ankara 1983.

Waas, Bernd : "Le Licenciement et Le Transfert d'Entraprise", **La Rupture du Contrat de Travail en Droits Français et Allemand**, Presses Universitaires de Strasbourg 2000.

Wantiez, Claud : **Introduction au Droit Social, Entreprise**, De Boeck & Larcier S.a, 5.Edition, Département De Boeck Université Paris, Buruxelles 1999.

: **Introduction au Droit Social**, Entreprise, De Boeck&Larciers 5. Édition, Paris 1999.

Wesselius, Jacqueline/
Berends, Lambiek : **Le Droit Social aux Pays-Bas**, LAMY S.A., Paris 1991.

Yarsuvat, Duygun : **Çalışma Ceza Hukuku, Sendika Özgürlüklerine Karşı Suçlar - Kanunsuz Grev ve Lokavt Suçları**, Sermet Matbaası, İstanbul 1978.

Yavuz, Cevdet : **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2. Baskı, İstanbul 2001.

Yelekçi, Memduh/

Yelekçi, İlhami : **İş Kanunu Şerhi**, Mars Ticaret ve Sanayi A.Ş., Ankara 1996.

Yılmaz, Ejder : **İflas İdaresi**, Sevinç Matbaası, Ankara 1976.

Yürekli, Sabahattin : **İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2004.

Zararsız, M. Emin : **4046 Sayılı Özelleştirme Kanunun İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi**, DPT Yayını, Ankara 1999.

II. Makaleler

Ahlberg, Kertsin : "Avrupa Birliği İş Hukuku", **Avrupa Birliği Hukuku**, (Çeviren ve Yayına Hazırlayanlar: İdil Işıl Gül, Lami Berthan Tokuzlu), Şefik Matbaası, İstanbul 2003 s.121-130.

Aktan, Coşkun Can : "Özelleştirme ve Türkiye Deneyimi", **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri,** KAMU-İŞ, Ankara 1998, s.23-51.

Aktay, Nizamettin : "4773 sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yenilikler", Prof.Dr.Kamil TURAN' a Armağan, **KAMU-İŞ**, C.7, S.2, 2003, s.1-17.

: "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", **KAMU-İŞ**, C.3, S.3, Ocak 1994, s.11-23.

Akyiğit, Ercan : "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Başkasına İş Verme", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.2, Haziran 1997, s.45-86.

: "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", **TÜHİS**, C.12, S.7, Kasım 1991, s.6-22.

Alisbah, Hulki : "Holdingler Kuruluş ve Fonksiyonları", **Sevk ve İdare Dergisi**, Y.7, S.44, Nisan 1972, s.9-15.

Alkin, Erdoğan : "Özelleştirme", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, s.7-12

Alp, Mustafa : "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçi Alacaklarının Güvencesi", **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, s.91-126.

Alpagut, Gülsevil : "İngiliz Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İş Hukuku Dergisi**, C.II, 1992, s.30-43.

: "Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı,** İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd. Şti, İstanbul 2002, s.79-117.

Antonmattei, Paul-Henri : "L'Administration du Travail et Le Plan de Sauvegarde de L'Emploi", **Gazette du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1356-1358.

Antonmattri, Paul-Henri : "Le Motif Economique de Licenciement", **Les Motif de Licenciement**, Deuxième Journée Prud'homale de Montpeulleur, Collection Dirigée Par Bernard Teyssie, Litec, Montpellier, 1995, s.91-96.

Arıcı, Kadir : " İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", **YKD**., C.9, S.1-2, Ocak-Nisan 1983, s.160-176.

Arseguel, Albert/
Reynés, Brigititte : "l'AGS et La Loi de Modernisation Sociale: de La Solidarité à l'Assurance?", **Le Dalloz**, 20 Février 2003, N°8/7105.

Arseven, Faik : "Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", **İşv. D**., C.42, S.7, Nisan 2004, s.15-18.

Atalay, Oğuz : "İflasın Ertelenmesi", **Bankacılar Dergisi**, S.47, 2003, s.93-98.

: "İflasın Ertelenmesi", Prof.Dr. Baki Kuruya Armağan, Şen Matbaası, Ankara 2004, s.49-97.

Aydın, Ufuk : "Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması", **Kamu-İş**, C.5, S.2, Ocak 2000, s.67-79.

Aydınlı, İbrahim : "İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi", **KAMU-İŞ**, C.4, S.4, Ocak 1999, s.171-212.

: "Üst Kuruluş İşletmelerinde İşyeri ve İşletme Kavramları Bakımından İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdeliğinin Kaldırılması Teorisinin Görünümü", **Çimento İşv. D.**, C.13, S.4, Temmuz 1999, s.3-20.

Ayhan, Abdurrahman : "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", Prof.Dr.Kamil TURAN'a Armağan, **KAMU-İŞ**, C.7, S.2, 2003, s.81-91.

Aytaç, Zühtü : "Bağlı İşletmeler ve Türk Hukukundaki Görünümü", **Batider**, C.VIII, S.4, Aralık 1976, s.97-124.

Bailly, Pierre : "Le Contrat de Travail et Le Transfert de L'Entreprise en Difficulté", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1359-1365.

Bakırcı, Kadriye : "Çözüm Önerileri", **Türkiye'de Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS, Ankara 2003, s.153-172.

Baron, Frédéric : "La Date de Naissance Des Créances Contractuelles à L'Épreuve du Droit Des Procédures Collectives", **RTD com**, Janvier-Mars 2001, s.1-30.

Barthélémy, Jacques : "L'Amandement Michelin Revisité Par La Modernisation Sociale", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1345-1348.

Başbuğ, Aydın : "Özelleştirilen İşyerlerinde Çalışanların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Muhtemel Sorunları", **Türk Hukuk Dünyası Dergisi**, Y.1, S.2, Ekim 2000, s.155-169.

Béal, Stéphane : "Sociétés en Difficulté et Loi de Modernisation Sociale", **JCP**, Le Semaine Juridique Entreprise et Affaire, N°38, 19 Septembre 2002, s.1468-1470.

Binatlı, İsmet Bora : "Bugün Yürürlükte Bulunan Mevzuata Göre İşçi Çıkartma ve İşyeri Kapatma" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1982 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s.41-54.

Birk, Rolf : "Avrupa İş Hukukundaki Güncel Durum ve Gelişmeler", **1990'lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi**, (Yayına Hazırlayan: Ali Nazım Sözer), DEÜATMER, Doğruluk Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti, İzmir 1992, s.2-13.

Bongrand, Olivier : "l'A.G.S. et Les Procedures Collectives", **CSBP**, n°102, Août-Septembre 1998, s.209-211.

Bonijoly, Olivier : "Le Motif Economique de Licenciement", **Les Motif de Licenciement**, Deuxième Journée Prud'homale de Montpeulleur, Collection Dirigée Par Bernard Teyssie, Litec, Montpellier 1995, s.97-103.

Boubli, Bernard : "Sur Quelques Évolutions du Droit du Licenciement Pour Motif Économique", **Semain Sociale Lamy**, n°936, 31 Mai 1999, s.7-9.

Bozkurt, H.Argun : "Özelleştirme ve İş Hukuku", **İş ve Hukuk D**. Y.30, S.250, Aralık 1995-Ocak 1996, s.8-9.

Bozkurt, İsmail : "Özelleştirme Çalışmaları", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, s.65-69

Brill, Tara/
Rohmer, Floence/
Meyer, Francis : "Droit Social İnternational et Européen Évolutions Jurisprudentielles en 1998", **Recueil Dalloz**, 1999, 25, Cahier Chronique, s.275-286.

Brunhes, Bernard : "Le Droit du Licenciement Collectif: Les Humeurs d'un Praticien", **Droit Social**, 1 Janvier 2003, s.40-43.

Cabrillac, Michel/
Pétel, Philippe : "Redressement et Liquidation Judiciaires Des Entreprises", **La Semaine Juridique (JCP), Édition General**, n°42, s.445-452.

Catala, Nicole : "La Mise en Chômage Technique", **Droit Social**, N°11, Novembre 1981, s.679-683.

: "Union Européenne", **Europe Droit İnternational**, Juris-Classeur, Fasc.610, 15 Temmuz 2000.

Caniklioğlu, Nurşen/
Canbolat, Talat : "Özelleştirmeye Bağlı İş Kaybı Tazminatının İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi", **Çimento İşv.Der**. C.9, S.2, Mart 1995, s.3-15.

Caronna, Jean-Marie : "La Force Majeure Cause de Rupture du Contrat à Durée Déterminée", **Francis Lefebvre BS**, 11/96, s.524-538.

Centel, Tankut : "Ekonomik Kriz, Etkileri, Önlemleri ve Yönetimi", (Tebliğ), **MESS**, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul 1999, s.37-46.

: "Ekonomik Krizin Endüstri İlişkilerine Etkisi", **Mercek**, Ocak 1999, s.11-21 (Ekonomik Kriz).

: "Esnek İstihdam", **Türkiye'de Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS, Ankara 2003, s.235-246.

: "Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, s.10-14.

: "Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Ekonomik ve Sosyal Sonuçları", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri** 3-4 Nisan 1997, Aklim Yayınevi, İstanbul, s.167-174.

: "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", **Çalışma Hayatımızda Esneklik**, Tükelmat A.Ş., İzmir 1994, s.241-252.

: **İş Güvencesi Kanunu** (Konferans Notları), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2003, s.13-35.

Chabas, François/
Gréau, Fabrice/
Majeure, Force : **Rép. Civ. Dalloz**, Septembre 2002, s.1-21.

Chagny, Yves : "Quelques Aspects de la Garantie Des Créances Résultant du Licenciement Pour Motif Économique par L'Entreprise en Difficulté", **Gazette du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1366-1372.

Champeaux, Françoise : " Cause Économique Cessation d'Activité de l'Entreprise", **Semaine Sociale Lamy**, n°1013, 29 Janvier 2001

: "l'Obligation de Reclassement de l'Employeur", **Semaine Sociale Lamy**, 5.2.2001, n°1014, s.12-14.

Claudine Lebrun, Lamy-Lexel, "La Fermeture d'Établissement est-elle un Motif de Licenciement Économique?", **Option Finance**, N°711, 12 Novembre 2002.

Coeuret, Alain : Travail Traité, **Droit Pénal**, Juris-Classeur, Fasc.82-25, Édition du Juris-Classeur, 1997.

Cristau, Antoine : "La Mise en Chômage Technique Consécutive à un Conflit Collectif du Travail", **Droit Social**, N°12, Décembre 2000, s.1091-1098.

Çelik, Nuri : "Ekonomik Krizde Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **KAMU-İŞ**, C.5, S.3, Nisan 2000, s.427-436.

: "İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, s.220-230.

: "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, **KAMU-İŞ**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1993, s.163-178.

Çifter, Algun : "Türk Hukukunda Hizmet Akdinin Yasal Grev Süresince Askıda Olmasının Sonuçları", **AÜEHFD**., C.VI, S.1-4, Erzincan 2002, s.229-246.

Dalloz Encyclopedie Juridique, **Hygiène et Sécurité du Travail** (Responsabilité Pénale), 2. Édition, Dalloz, Repotoire Droit du Travail, C.II, Dalloz, Paris 1988.

de Caigny, Philippe : "L'Employeur Seul Juge Du Choix Économique", **Droit Social**, N°2, Février 2001, s.126-132.

Demir, Fevzi : "4857 sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", MESS, **Mercek**, Temmuz 2003, s.83-123.

Demir, Fevzi : "Dünyada ve Türkiye'de İş Güvencesi" Konulu Tebliğ Metni, **Dünyada ve Türkiye'de İş Güvencesi**, Belediye-İş, Çiftay Matbaacılık, İstanbul 1992, s.28-37.

Derrida, Fernand/

Sortais, Jean-Pierre : "La Reform du Droit des Entreprises en Difficulté", **Recueil Dalloz Sirey**, 1994, 34 Cahier, Chronique, s.267-290.

Derrida, Fernand : "Redressement et Liquidation Judiciaires", **Recueil Dalloz** 2000, n°1, s.1-8.

Desbarats, Isabelle : "La Reforme de La Modernisation Sociale", **Le Dalloz**, 23 Janvier 2003, N° 4/7101, s.219-226.

Desfarges, Pierre : "Réorganisation de L'Entreprise et Pouvoir du Juge", **Action Juridique**, n°149, Juillet 2001, s.24-25.

Dict. Permanent, **Difficultés Des Entreprises**, Droit Social, Feuillet 68, 3 Eylül 2001.

Dictionnaire Permanent, **Securité et Condition de Travail Fonction Publique**, Feuillets 66, 10 Temmuz 2001.

Dictionnaire Pérmenent Droit Européen des Affaires, C.II, "Emploi des Travailleur Salariés Communautaires", Feuillets 52, 2 Nisan 2002, 1130-20, § 37-38.

Domaniç, Hayri :"Ticaret Şirketlerinde Nev'i Değiştirme Kabiliyeti ve Şekil Şartları", **Batider**, C.VI, S.7, Temmuz 1971, s.463-490.

Dugué, Stéphane : "Le Transfert d'Entreprise à l'Heure du Droit Communautaires", **CSB**, Juillet-Aut 2000, n°122 , s.638-642.

Duquesne, François : "Limites du Contrôle Juridictionnel Sur Le Motif Économique Réel et Sérieux de Licenciement", **JCP**, N°10, 8 Mars 2001, s.426-429.

Egemen, Erdal : "Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s.81-104.

Ekmekçi, Ömer : "26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine", **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, s.65-96.

: "4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", LEGAL, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.2, Y.2004, s.367-382.

: "4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat 2004, TİSK, Tşof Plak Matbaacılık, Ankara 2004, s.53-61.

: "4857 sayılı İş Kanunu'nda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler", **Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, s.177-195.

: "İşçilik Haklarının Mirasçılara İntikali", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), s.64-75.

: "Türk Hukukunda İşyerinin Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 1999, s.27-40.

: "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.1,.Y.2004, s.165-180.

: "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", MESS, **Mercek**, Temmuz 2003, Y.8, S.31, s.132-139.

: Yeni İş Kanunun Getirdikleri (Panel), **"Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor" Semineri**, TİSK, Yorum Matbaacılık, İzmir 2003, s.43-52.

Ekonomi, Münir/
Eyrenci, Öner : "Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi", **Nuri Çelik'e Armağan II,** Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.1199-1223.

Ekonomi, Münir : "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, s.157-192.

: "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", **Kamu-İş Dergisi**, C.4, S.2, Haziran 1997.

: "Ferdi İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme", **Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı**, BASİSEN, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1988, s.39-72.

: "Hizmet Akdinin Feshi İş Güvencesi", **Çimento İşv. D.**, Özel Ek, C.17, S.2, Mart 2003, (İş Güvencesi), s.1-40.

: "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkisine Etkisi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Turhan ESENER'e Armağan**, Ankara 2000, s.325-361.

: "Şirket Topluluklarında – Holdinglerde İşçi-İşveren İlişkileri", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), s.3-27.

: "Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu", **İş Hukuku Dergisi**, C.I, S.4, Ekim-Aralık 1991, s.485-508.

: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu", **KAMU-İŞ**, C.1, S.8, Nisan 1989, s.3-11.

: "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, 6-7 Nisan 1997, Alkım Yayınevi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, s.81-106.

Elbir, Halid Kemal : "Grev, Lokavt Kavramları, Çeşitleri ve Kanuni Grev ve Lokavt", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1984 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, s.33-40.

: "Kanun Dışı Grev, Lokavt ve Grev ve Lokavt Yasakları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1984 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, s.41-49.

Engin, Murat : "Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)", **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, s.117-179.

: "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", **İÜHFM**, C.LXI, S.1-2, 2003, s.313-325.

: "İşveren Kavramı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, Prof.Dr.Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Poseydon Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997, s.107-130.

: "Toplu İşçi Çıkarma", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler**, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2003, s.53-60.

Ergin, Berin : "İşyerinin Değişmesinin Hizmet Sözleşmesine ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi ve Yargıtay Kararları", **Yargıtay Dergisi**, Ocak-Nisan 1991, s.98-122.

Esen, Adem : "4046 Sayılı Özelleştirme Yasasında Özelleştirme İdaresi ve KİT Personelinin Durumu", **Çimento İşv. D.**, C.9, S.5, Eylül 1995, s.3-9.

Eyrenci, Öner : "4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2004, C.1, S.1, s.15-56.

: "4857 sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler", **Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, s.152-164.

: "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu", **İşv. D.**, C.41, S.10, Temmuz 2003, 5-8.

: "Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması", **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, ÇMİS, Ankara 1997, s.183-197.

: "Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), s.39-48.

: "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı İLO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı", **Almanya'da**

ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri 3-4 Nisan 1997, Aklim Yayınevi, İstanbul, s.81-106.

Filon, François/
Brunhes, Bernard : "Droit Comparé: Les Licenciements Collectifs Pour Motif Économique Dans Sept Pays Européens", **Semaine Sociale Lamy**, 30 Septembre 2002, n°1091, s.7-11.

Frouin, Jean-Yves : "Le Reclassement Individuel des Salariés Menacés de Licenciement Économique: Continuité et Changement", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1329-1335.

Gagel, Alexander (Çev.Alpay Hekimler): "İstihdamı Teşvik Hukukunun Kişiler Bakımından Kapsamı", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, s.7-30.

Gökalp, M. Faysal : "Türkiye'de Özelleştirme Uygulamalarının Değerlendirilmesi" **D.E.Ü, İ.İ.B.F.Dergisi**, C.9, S.1,Y.1994, 361-379

Grassinger, Gülçin Elçin: "BK m.82 İle BK m.310 Hükümlerinin Karşılaştırılması", **Prof.Dr.Tahir Çağa'nın Anısına Armağan**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2000.

Gülver, Ender :"İş Yargılamasında Görev", **İÜHFM**, C.LIX, S.1-2, 2001, 394-395.

Günday, Metin : "Devlet Memurları Personel Rejimi", **Kamu Personel Rejimi ve Çalışmaları Semineri**, TÜTİS, Ankara 2002, s.50-59.

Güzel, Ali : "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası", **Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan,** TÜHİS, Ankara 2000, s.817-844.

: "İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı**, Ufuk Matbaası, İstanbul 2001, s.19-49.

: "Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu ve Çalışanlar Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar", **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını, Ankara 1994, s.159-196.

: "Son Yasal Değişiklikler ve İşsizlik Sigortası", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s.23-39.

: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Yeni İş Kanunun Getirdikleri (Panel), **"Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor" Semineri**, TİSK, Yorum Matbaacılık, İzmir 2003, s.15-38.

Grévy, Manuela : "Les Obligations de reclassement", **Action Juridique**, n°135, Mars 1999, s.5-6.

Hanau, Peter (çev. Savaş Taşkent): "Alman Feshe Karşı Koruma Hukuku", **Almanya'da ve Türkiye'de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Der. Şemsettin Kıral, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1985, s.7-20.

Hanau, Peter (Çev.Devrim Ulucan): "Alman Hukukunda İş Mücadelesinin Hukuki Sonuçları" **İş Hukuku Dergisi**, C.II, Nisan-Haziran 1992, s.180-193.

Hekimler, Alpay : "Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi", **İşv. D.**, C.42, S.7, Nisan 2004, s.34-38.

Hild, Valérie : **Juris Classeur**, Contribution Delalande, Travail, Fasc. 31-6, 7 Juin 2000, s.1-10.

Holleaux, Benoît : "La Modernisation Sociale à l'Épreuve du Conseil Constitutionnel", **Semaine Sociale Lamy**, n°1062, 11 Février 2002, s.6-9.

İnal, Tamer : "Mücbir Sebebin Oluşum Unsurları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara 1997, s.13-49.

İnce, Ergün : " İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep", **İHD**., C.1, S.8, Ağustos 1969.

Jauffret, Alfred **: Droit Commercial**, 22. Édition, L.G.D.J, Paris 1995.

Jeammaud, Antoine/
Le Friant, Martine/
Lyon-Caen, Antoine : "l'Ordonnancement des Relations du Travail", **Recueil Dalloz** 1998, 38, Cahier, Chronique, s.359-368.

Jean, Sandrine : "La Synthèse des Arrêts de la Cour de Cassation en Droit du Travail", **Jurisprudence Sociale 2000/2001**, Édition Liasions, Paris 2001.

Jourdan, Dominique : "Le Licenciement Pour Économique", **Petit Affiches**, 21 Janvier 2002, n°15, s.32-36.

Kaplan, Emine Tuncay : "Kanun Dışı Lokavt ve Ekonomik Nedenlerle İşyerinin Kapatılması" **Türk Kamu-Sen**, Mart,1992.

Karayalçın, Yaşar : "Üst Kuruluşlar Hukuku", **Batider**, C.XVI, S.1, Haziran 1991.

Kavukçu, Rauf : "Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Özelleştirilmeleri ve Firma Değerlerinin Belirlenmesinde Yöntem Seçimi", **İÜSBFD**, No:9, Ekim, 1994, s.45

Kessier, F./
Lhernould, Jean-Philippe: "l'Actualité de la Juriprudence Communataire et Internationale", Chronique, **RJS**, 1/2002, s.11-19.

Kessous, Roland : "Fermeture d'Établissement et Licenciement Pour Motif Économique", **RJS**, 5/96, s.311-318.

Kılıçoğlu, Mustafa : "İşveren Kavramının İşlevi ve Üst Kuruluşlara İlişkin Uygulama Sorunları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, Prof.Dr.Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Poseydon Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997, s.135-162.

Kocaoğlu, Mehmet : "Hukukumuzda İşverenin Hizmet Akti Yapma Zorunluluğunun İşçiye İş Güvencesi Sağlamaktaki Etkinliği", **TÜHİS**, C.11, S.5, Mayıs 1988, s.9-21.

Kruse, Jürgen (çev. Alpay Hekimler): "Genel Hatlarıyla SGB III' deki İstihdam Teşviki'ne Yönelik Önlemler", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, s.143-161.

Kuban, Arzu : "Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, Prof.Dr.Kemal Oğuzman Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Poseydon Basım Yayın Dağıtım, İstanbul 1997, s.47-73.

Kutal, Gülten : "Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkisi", **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2002, s.21-40.

Kutal, Metin : "İş Güvencesi ve Uluslararası Dayanağı", **MESS**, Mercek, Nisan 2003, s.4-9.

: "İş Güvencesi Yasası (No:4773) Türk İş Mevzuatına Girerken Bazı Yorum ve Düşünceler", **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, s.21-31.

: "İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı,** İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd. Şti, İstanbul 2002, s.16-32.

: "Kamu İktisadi Teşebbüslerinde personel Rejiminin Hukuki Esasları ve Güncel Bazı Sorunları", **Kamu Personel Rejimi ve Çalışmaları Semineri**, TÜTİS, Ankara 2002, s.101-120.

: "KİT Personelinin Hukuki Rejimi", **Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri,** TÜHİS, Antalya 18-22 Haziran, 1999, s.31-46

: "KİT Personel Rejiminin Hukuki Esasları ve Sorunları", **Prof.Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan**, C.II, İstanbul 2001, s.1237-1254.

: "Türk Çalışma Mevzuatının Çağa Uyumu Üzerine Bazı Düşünceler", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, Y.7, S.28, s.7-11.

Lamarche, Thierry : "La Fermeture de l'Entreprise Peut Constituer un Motif Économique de Licenciement, Sous Réserve qu'une Faute ou une Légèreté Blâmable de l'Employeur", Jrisprudence, **JCP, Le Semaine Juridique Entreprise et Affaires**, 14 Juin 2001, n°24, s.1004-1006.

Langlois, Philippe : "Contre La Suspension du Contrat de Travail", **Recueil Dalloz Sirey**, 1992, s.141-148.

Lauwérière, Daniel : "Licenciement Économique. De La Qualification Naissent Les Obligation", **Semain Sociale Lamy**, n°948, 20 Septembre 1999, s.6-8.

Lattes, Jean-Michel : "Pouvoir et Juge", **Le Pouvoir du Chef d'Entreprise**, Sous La Direction de Jean Pélissier, Dalloz, Paris 2002, s.77-97.

Lavallart, Jean-Marc : "La Question du Reclassement Externe- À Propos des Arrêts de la Cassation du 6 Mars 2001", **Semaine Sociale Lamy**, 3.4.2001, n°1026, s.4-7.

Lyon-Caen, Antoine : "Le Droit du Travail et La Liberté d'Entreprendre", **Droit Social**, N°3, Mars 2002, s.258-263.

Lyon-Caen, Gérard (Çev. Ali Güzel): "İş Hukukunun Genel İlkeleri", **Reşat Kaynar'a Armağan**, Met/Er Matbaası, İstanbul 1981, s.141-153.

: "Le Pouvoir Dans l'Entreprise", **Le Pouvoir du Chef d'Entreprise**, Sous La Direction de Jean Pélissier , Dalloz, Paris 2002, s.3-12.

: "Licenciement Économique. A Propos de l'Arrêt SAT", **Semain Sociale Lamy**, 8 Janvier 2001, n°1010, s.6-10.

Mathieu, Bertrand : "La Loi de Modernisation Sociale à l'Épreuve du Contrôle de Constitutionnalité", **Droit Ouvrier**, nouvelle série, n°642, Février 2002, s.44-54.

Mazeaud, Antoine : "Sort des Contrats de Travail en cas de Transfert d'Entreprise: Vers une Réécriture des Article L. 122-12 et L.122-12-1 de Code du Travail?", **Recueil Dalloz**, 1998, 10 Cahier, Chronique, s.106-110.

Météyé, Thierry/
Arseguel, Albert : **Juris Classeur**, Travail, Fasc. 26-30, 1997, s.1-30.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: "Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi" **Kamu-İş Dergisi**, C.1, S.3, Ocak 1988, s.12-19.

Morand, Michel/
Mir, Jeand-Michel/
Lagoutte, Pascal : "La Mobilité", **Liasons Sociales**, 31 7-45, Decembre 1998, s.7-45.

Morvan, Patrick : "Le Contrôle Judiciare Des Licenciements Pour Motif Économique Prononcés au Cours d'un Procédure Collective", **Droit Social**, N°5 Mai 1998, s.442-458.

Morin, Marie-Laure/
Vicens, Christine : "Licenciement Économique, Flexibilité Des Entreprises et Securité Des Travailleurs: Les Enseignements d'une Comparaison Européenne", **Revue Internationale du Travail**, Vol, 140, n°1, 2001, s.51-75.

Morvan, Patrick "Licenciement Pour Motif Économique", **Juris Classeur**, Fasc.31-1, 30 Avril 2002, s.1-17.

Morville, Josette : "l'Assurance Des Creances Salariales: Fonctionnement Encore Chaotique d'un Mecanism Complexe", **CSBP**, n°42, Août-Septembre 1992, s.213-216.

Moulinier, Alain : "La Loi de Modernisation Sociale", **Le Dalloz**, 2002, n°5, s.411-420.

Narmanlıoğlu, Ünal : "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Çerçevesinde İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd. Şti, İstanbul 2002, s.311-337.

Oğuzman, Kemal : "Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtla Çözülmesi", **Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri**, Ankara 1991, s.41-54.

Özel, Kayhan : "İş Güvencesi Yasasının Uygulamada Doğuracağı Olası Sorunlar", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Örnekler Seminer**, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, İstanbul Barosu Yayını, Ufuk Matbaası, İstanbul 2003, s.60-78.

Özveri, Murat : "İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşçi Çıkarmalar", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, s.66-92.

Pansier, Frédéric-Jérôme: "Le Licenciement Économique Pour Cause de Mutations Technologiques", **CSB**, n°115, Decembre 1999, s.352-353.

Philbert, André : "Les Licenciement Pour Motif Economique: Deux Annees de Jurisprudence de la Cour de Cassation", **CSBP**, n°43, Octobre 1992, s.243-252.

Picker, Eduard (Çev. Öner Eyrenci): "Alman Hukukunda İş Mücadelesi Türleri ve Bunların Hukuka Uygunluğu", **İş Hukuku Dergisi**, C.I, S.4, Ekim-Aralık 1991, s.509-528.

Preis, Ulrich (Çev. Nurşen Caniklioğlu): "Almanya'da İşçinin Feshe Karşı Korunması", **Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri** 3-4 Nisan 1997, Aklim Yayınevi, İstanbul 1997, s.25-36.

Reisoğlu, Seza : "308 sayılı KHK ile Değiştirilen 233 sayılı KHK Açısından KİT'lerde ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışanların Hukuki Durumu", **TÜHİS,** C.11, S.5, Mayıs 1988, s.3-8.

: "Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar", **TÜHİS**, C.12, S.3, Kasım 1991, s.3-8.

: "1475 ve 275 sayılı Yasalar Yönünden İşyerinin Kapatılması ve Hukuki Sonuçları" **TÜTİS**, C.3, S.2, Mart 1979.

Richards, Geofeüfrey W.: "İşin Doğasındaki Değimler ve İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Mayıs 1999, s.15-21.

Sağlam, Fazıl : "Anayasa Hukuku Açısından İşçi Haklarının Güncel Sorunları" Öner Eyrenci, Fazıl Sağlam, Savaş Taşkent, Devrim

Ulucan, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Kent Basımevi, İstanbul 1987, s.11-56.

Sauret, Alain/
Picca, Georges : "Le Plan de Sauvegarde de L'Emploi", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1341-1344.

Sauret, Alain : "İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliğinin Yönergeleri", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1999, s.93-97.

Simonneau, Maryline : "Le Licenciement Économique", **Liasions Sociales**, 31 Mars 1993, N°11412, 17, s.1-202.

Soyer, Polat : "158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı,** İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd. Şti, İstanbul 2002, s.269-294.

: "4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", **Türk-İş** (yay.), 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara 2003, s.12-36.

: "İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s.185-198.

: "Türkiye'de Özelleştirmenin İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkardığı Sorunlar", **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında**

Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri, KAMU-İŞ, Ankara 1998, s.67-80

Stöctli, Jean-Fritz (Çev. Devrim Ulucan): "Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi", **Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, (Der. Manfred Rehbinder, Münir Ekonomi), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1979 s.77-94.

Sur, Melda : "Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", **AÜSBFD**, Ocak-Haziran 1992, Prof. Dr. Gündüz Ökçün'e Armağan, s.139-151.

Sümer, Ayşe : "Kollektif Ortaklıktan Anonim Ortaklığı Nev'i Değiştirme Halinde Oluşan Payların Devri Bakımından T.K. 404 m. nin Uygulama Alanı", **Argumentum**, Y.3, S.29, Aralık 1992, s.483-486.

Süzek, Sarper : "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s.137-155.

: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **KAMU-İŞ**, C.5, S.3, Nisan 2000, s.305-324.

: "İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması", **Nuri Çelik'e Armağan II**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2001, s.1326-1349.

Şahlanan, Fevzi : "Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı,** İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd.Şti, İstanbul 2002, s.143-159.

: "Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, S.28, s.51-55.

: "Genel Hükümler ve Temel Kavramlar", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s. 25-38.

: "İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, s.15-20.

: "Kit Personel Rejimi", **Türkiye'de Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu**, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS, Ankara 2003, s.131-151.

: "Türk İş Hukukunda Alt İşveren", **İş Hukuku Dergisi**, C.II, 1992, s.325-335.

: "Yeni İş Kanunun Genel Hükümleri", **Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, s.20-35.

: "Yeni İş Kanunun Getirdikleri" (Panel), **Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri**, TİSK, Yorum Matbaacılık, İzmir 2003, s.29-43.

: Tebliğ Metni, **Türk-İş** (yay.), 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara 2003, s.66-94.

Talas, Cahit : "Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum", AÜSBFD, C.XLVI, No:1-2, Ocak-Haziran, 1991, **Prof. Dr. Muammer Aksoy'a Armağan**, Ankara 1991, s.407-421.

Tan, Turgut : "KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Sorunlar", **AİD**, C.25, S.1, Mart 1992, s.27-62.

Tarcan, Nurseli : "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun İş Güvencesi Kanun Tasarısı'na İlişkin Görüş ve Önerileri", **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi,** Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul 2001, s.73-91.

Taşkent, Savaş : "Alt İşveren", LEGAL, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.2, Y.2004, 363-366.

: "İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi",**Yeni İş Yasası** (Seminer Notlar ve İş Kanunu), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, (25-29 Haziran 2003 Çeşme), İstanbul 2003, s.104-131.

: "Türk İş Hukuku Uygulamasında İşverenin Yönetim Hakkı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1981 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s.27-41.

: "Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması", **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Manşet Basım Yayın Ltd. Şti, İstanbul 2002, s.68-69.

Tekinalp, Ünal : "Holdinglerde Birleşme, Birleşme Benzeri (Bütünleşme) ve Diğer Yollarla Büyümenin Hukuki Yönü", **Sevk ve İdare Dergisi**, Y.13, S.115, Mart 1978, s.29-40.

: "Ticaret Ortaklıklarında Nev'i Değiştirme" **Halil Arslanlı'nın Anısına Armağan**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1978.

Teyssié, Bernard : "Droit du Travail, 1. Relation Inviduelles de Travail", **JCP**, Le Semaine Juridique Entreprise et Affaire, N°28, 11 Juillet 2002, s.1190-1238.

Teziç, Erdoğan : "Anayasa Hukuku İçinde Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1982 Yılı Konferansları,** Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s.27-39.

Tuğ, Adnan : "Toplu İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları", **TÜRK KAMU-SEN**, C.1, S.3, Mart, 1988, s.6-15.

Tuncay, A. Can : "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", **Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri**, Ankara 1991, s.65-74.

: "Esneklik Gerçeği Karşısında Çalışma Mevzuatı ve Olması Gerekenler", MESS, **Mercek**, Ekim 2002, Y.7, S.28, s.59-68.

: "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, 24 Şubat 2004, TİSK, Tşof Plak Matbaacılık, Ankara 2004, s.23-51.

: "İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları**, KAMU-İŞ, Ankara 2003, s.31-49.

: "Özelleştirme ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları", **Çimento İşv. D.**, C.5, S.5, Eylül, 1991, s.3-9

: "Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, "Prof. Dr. Kemal

Oğuzman Anısına" İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997, s.181-207.

: "İş Kanunu Tasarısında Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi", MESS, **Mercek**, Nisan 2003, s.56-75.

: "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Türleri", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Ufuk Matbaası, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s.125-145.

Tunçomağ, Kenan : "Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma", **Sosyal Siyaset Konferansları**, (Ayrı Basım-Fasikül), Fakülteler Matbaası, İstanbul 1968.

: "İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1991, s.299-318.

: "Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Doğurduğu Sonuçlar", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1984 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1985, s.23-31.

: "İşçi İşveren İlişkilerinde Yasadışı Eylemler", **Yasa Dergisi**, Eylül, 1978, s.1542-1543.

Ulucan, Devrim : "158 sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **KAMU-İŞ**, Ankara 1997, s.159-169.

: "233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Açısından Sözleşmeli Personel ve Yarattığı Sorunlar", Bireysel İş Hukuku Açısından İşçi Haklarına Yönelik Sorunlar, **Çalışma**

Hayatımızın Güncel Sorunları, (Öner Eyrenci, Fazıl Sağlam, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan), Kent Basımevi, İstanbul 1987, s.98-121.

: "4773 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", **İş Güvencesi Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler,** İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul 2003, s.8-39.

: "AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Tasarısında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri", MESS, **Mercek**, Temmuz 2003, s.60-66.

: "AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Tasarısında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri", **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Marmaris, 25-29 Eylül 2002, s.97-113.

: "Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler", **KAMU-İŞ**, C.4, S.2, Haziran 1997, s. 231-249.

: "Belirli Süreli Hizmet Akdinin Sona Ermesi", **Türk- İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, (Der. Manfred Rehbinder, Münir Ekonomi), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1979, s.95-115.

: "Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi", **Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan 2**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s.183-195.

: "İş Mücadelesinin Hizmet Akdine Etkisi", **İş Hukuku Dergisi**, C.II, Nisan-Haziran 1992, s.165-179.

: "Özelleştirmenin Hukuki Çerçevesi ve Özelleştirilen Kuruluşlarda Çalışanların Hukuki Durumları", **İHD**, C.III, S.4, Ekim-Aralık 1993, s.498-512

: "Toplu İşçiler Karşısında İşçinin Korunması", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1999, s.57-64.

: "Türkiye'de Özelleştirmenin Hukuki Çerçevesi", **Özelleştirme ve İş Hukuku Alanında Ortaya Çıkan Sorunlar Semineri**, Kamu-İş, Ankara 1998, s.1-22.

Uşan, M. Fatih : "İş Kaybı Tazminatı", **Kamu-İş**, C.4.S.1, Ocak 1995, s.103-115.

Uzunoğlu, Sadi : "KİT'lerin Sorunları ve Özelleştirme", **Türkiye'de Özelleştirme**, ed. Arzu İmren, Alfa Basım Dağıtım, İstanbul 1996, s.47-58.

Verkindt, P.-Y. : "L'Ordre des Licenciement Après La Loi de Modernisation Sociale ", **Gazete du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002, s.1336-1340.

Verkindt, Y. : "L'Ordre des Licenciement Après La Loi de Modernisation Sociale", **Gazette du Palais**, Recueil Septembre-Octobre 2002.

Vincent, Pierre : Juris-Classeur, Travail Traité, **Hygiène et Sécurité**, , Fasc. 610, Édition du Juris-Classeur, 1998, s.13-14.

Waquet, Philippe : "Le Licenciement Économique Dans La Loi de Modernisation Sociale", **Droit Sociale**, N°3, Mars 2002, s.264-273.

: "Quelques Réflexions Sur l'Arrêt Sat en Particulier et Sur Le Licenciement Économique en Général", **RJS**, 7/01, s.567-573.

Willmann, Christophe : "Licenciement Pour Economique", **DALLOZ**, Reportoire de Droit Du Travail, Tome III, Novembre 2001, s.1-39.

Yarsuvat, Duygun : "Sıkı Yönetim Uygulamasında Çalışma Hukuku", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi **1982 Yılı Konferansları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982, s.89-114.

Yenisey, Kübra Doğan: "Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, S.5, 2001 (Baro Dergisi 2001/4 sayısının eki), s.113-132.

Yenisey, Kübra Doğan: "Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması", **Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi**, İstanbul Barosu Yayınları, Ufuk Matbaası, İstanbul, 2002, s.71-87.

Yıldız, Hasan "Holding Şirketler", **Yasa ve Hukuk Dergisi**, C.I, S.1, Ocak 1978, s.24-31.

III. Değerlendirmeler

Akı, Erol : İHU İş K. 17, No.7.

: "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2000, s.11-40.

Alpagut, Gülsevil : "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001,** KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, s.89-150.

Demir, Fevzi : "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1988**, İstanbul 1990, s.5-51.

Ekmekçi, Ömer : "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2001, s.61-140.

Engin, Murat : "İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi", LEGAL, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.2, Y.2004, s.537-544

: "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, **KAMU-İŞ**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2002, s.1-23.

Ergin, Berin : "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1997, s.39-111.

Eyrenci, Öner : İHU İş K. m.13, No.17.

Güzel, Ali : İHU TİSGLK 5, No:1.

Kutal, Metin : "İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi ile İlgili Yargıtayın 1985 Yılına Ait Bazı Kararlarının İncelenmesi", **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985**, İstanbul 1987, s.5-23.

Narmanlıoğlu, Ünal : "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, **KAMU-İŞ**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2002, s.29-89.

: "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990**, MESS, İstanbul 1992, s.45-82.

Oğuzman, Kemal : "Grev ve Lokavt Konularında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", **Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi, Boray Yayınevi, İstanbul, Aralık 1983, s.127-143.

Okur, Ali Rıza : İHU, İş K.14, No:26.

Onat, Engin : "Özelleştirme Kapsamına Alınan Kuruluşlardan Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Atanan Kamu Personelinin Özlük Hakları",(Çevirimiçi)http://www.malihukuk.com/sayiler/93/ozelleştirme-kapsamina-alinan-kuruluslardan-diger-kamu-kurum-ve.htm. 4.05.2004.

Soyer, Polat : İHU İş K. m.26, No:1.

Sur, Melda : "Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2001, s.11-35.

Sümer, Halûk Hâdi : "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997**, MESS, İstanbul 1999, s.93-153.

Süzek, Sarper : "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi** 2001, KAMU-İŞ, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, s.1-57.

: "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi**, MESS, İstanbul 2000, 67-131.

: "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, MESS Yayını, İstanbul 1991, s.41-81.

: İHU Sen K m.19, No:9.

Şahlanan, Fevzi : "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987**, İstanbul 1989, s.67-108.

: "Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)", **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983**, İstanbul 1985, s.73-117.

: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna**

İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1991, MESS, İstanbul 1993, s.111-131.

: "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın 1989 Yılına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989**, MESS, İstanbul 1991, s.145-158.

Taşkent, Savaş : "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul 2000, s.169-201.

Tuncay, A. Can : "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994**, İstanbul 1996 s.35-59.

: **Karar İncelemesi**, Çimento İşv. D., C.4, S.5, Eylül 1990, s.29-32.

: "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990**, MESS, İstanbul 1992, s.107-129.

: İHU TİSGLK m.19, No:2.

Ulucan, Devrim : İHU İş K. m. 14, No:43.

: İHU TSGLK. 17, No:2.

: İHU TSGLK. 17, No:3.

: İHU TSGLK. 17, No:5.

IV. İNTERNET KAYNAKLARI

(Çevrimiçi)http://meta.fgov.be/pc/pce/pcef/frcef01.htm; 5.8.2003.

(Çevrimiçi)http://www. ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm. 7.1.2004.

(Çevrimiçi)http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/SIRKET/07012004.html 27.1.2004.

(Çevrimiçi)http://www.europa.eu.int/eur-lex/fr/search/search_lif.html 4.7.2003.

(Çevrimiçi)http://www.europa.eu.int/eur-lex/fr/search/search_lif.html. 13.8.2003.

(Çevrimiçi)http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm 7.1.2004.

(Çevrimiçi)http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm. 7.1.2004.

(Çevrimiçi)http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm 8.1.2004.

(Çevrimiçi)http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/soz158.htm. 6.8.3003.

ÖZGEÇMİŞ

1970 yılında Çankırı'da dünyaya geldi. Ankara'da ilk ve orta öğrenimini tamamladıktan sonra,1988 yılında girdiği Ankara Üniversitesi Hukuku Fakültesinden 1992 yılında mezun oldu.

Avukatlık stajını tamamladıktan sonra 1994 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı.

1994 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim dalında yüksek lisans çalışmasına başladı ve 1997 yılında "Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin Hakkı" isimli yüksek lisans teziyle yüksek lisans derecesi aldı.

1998 yılında doktora çalışması için Yüksek Öğrenim Yasasının 35. maddesi uyarınca, geçici olarak İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne araştırma görevlisi olarak atandı.