

# EKONOMİK KRİZDE TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAYI ÖNLEYİCİ ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

Prof.Dr. NURİ ÇELİK  
M.Ü. Hukuk Fakültesi

## I. Ekonomik Kriz ve Toplu İş Çıkarmayı Önleme Amacı

Genel anlamda ekonomik kriz, bir işletmede üretim veya hizmet maliyetinin karlılığı ortadan kaldıracak şekilde yükselmesidir. Bunun işletme içi veya işletme dışı nedenleri olabilir. İşgücü istihdamındaki fazlalık veya diğer yapısal bozukluklar ile işin yapılış ve akışındaki düzensizlikler ekonomik krize yol açan işletme içi nedenleri oluşturur. İşletme dışı ekonomik kriz nedeni ise iş piyasasında mala olan talebin çeşitli etkenlerle azalması sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>1</sup>. Türkiye için 1994 yılında yaşanan ve geçen yıl yeniden başlayıp halen etkileri sürmekte olan ekonomik kriz ülkenin genel sorunlarını veya son krizde olduğu gibi küreselleşme olgusuna dayanan dış etkenlerden doğmuş bulunmaktadır<sup>2</sup>. Bu yıllarda hızla gelişen olumsuz ekonomik koşullar iş piyasasında mala olan talebin azalmasına ve dolayısıyla üretimin düşürülmesine yol açmıştır. Satışların azalması ve mal stoklarının hızla büyümesi karşısında özellikle tekstil, deri mamulleri, beyaz eşya ve otomotiv sanayiinde üretimin azaltılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bunun sonucu olarak işyerlerinde kendisini gösteren yeniden yapılanma çabaları çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemiş ve bazı hukuki sorunların doğmasına neden olmuştur. Bu sorunlar hem bireysel hem de toplu iş ilişkileri alanlarını ilgilendirmektedir.

Ekonomik krizin doğurduğu çalışma hayatına ilişkin sorunların başında işçinin işini kaybetmesi gelmektedir. İşyerlerinde ekonomik kriz sonucu üretimin yavaşlatılması gerektiğinde akla gelen ilk önlem toplu işçi çıkarmadır. İşçinin feshe karşı korunmasına ilişkin olarak yapılacak yasal düzenlemeler için örnek alınabilecek ülkelerde dahi işyeri gereklerine dayanan nedenlerle ve özellikle ekonomik nedenlerle toplu işçi çıkarmayı önleyen yasal bir düzenleme bulunmamakta, bu konuda sadece belirli bir kurula veya resmi makama işçi çıkarma nedenlerini de içeren önceden bildirimde bulunma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. İşçinin tek ya da toplu olarak işten çıkarılmasının henüz belirli nedenlere dayandırma zorunluluğu-

<sup>1</sup> v. *Hoyningen-Huene, Gerrick: Der Einfluss wirtschaftlicher Schwierigkeiten im Unternehmen auf die Arbeitsbedingungen, Recht der Arbeit*, 1991, Heft 6, 330; *Ekonomi, Münir*, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu (Çalışma Şartları), Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 169-170.

<sup>2</sup> Global krizin Türkiye'ye etkileri konusunda ekonomik ve mali değerlendirmeler için bkz. *G.Erçel, N.Arkan, T. Minibaş, M.Eğilmez, F. Miras, R. Bozkurt, Ş.Kızılot, D. Günday ve E. Zeytinoğlu* 'nun yazıları, Mercek, MESS Dergisi, Ocak 1999.

nun bulunmadığı ülkemizde ise ekonomik nedenlerle işçi çıkarma kuşkusuz daha kolay gerçekleştirilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri yolu ile toplu işçi çıkarmayı sınırlandırma olanakları vardır. Hemen belirtelim ki, bu konuda toplu iş sözleşmelerinde kabul edilerek belirli bir hukuki yaptırıma bağlanan sınırlamalara genellikle kamu kesiminde rastlanmakta ve bunlar ekonomik nedenler dışındaki nedenlerle ilgili bulunmaktadır. Yargıtay da, işyerinin ekonomik ve teknolojik durumu ile işyeri gerekleri bakımından zorunluluk bulunmayan hallerdeki toplu işçi çıkarmaları için sözleşmelerde öngörülen cezai şartın böyle bir zorunluluk durumunda uygulanamayacağını açıkça kabul eden kararlar vermektedir<sup>3</sup>. Ancak, işçi ve işveren ve hükümet çevreleri ile kamuoyu tarafından görüş birliği içinde benimsendiği üzere, ekonomik kriz yüzünden işyerlerinde ortaya çıkan sorunlara çözüm arayan toplu iş sözleşmesi taraflarının, koşulların elverdiği ölçüde, çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen toplu işçi çıkarma yerine başka önlemler üzerinde durmalarının yararı açıktır.

## II. Ekonomik Kriz ve İş Hukukunda Esnekleştirme Gereği

Ekonomik kriz nedeniyle alınabilecek önlemler konusunda herşeyden önce mevzuat yetersizliğinin bulunduğunu ve bunun aynı amaçla yapılacak toplu iş sözleşmeleri alanındaki düzenlemeleri de olumsuz yönde etkilediğini belirtmeliyiz. Gerçekten, ülkemizde söz konusu mevzuatın küreselleşmenin<sup>4</sup> yarattığı rekabet koşullarına ve teknolojik ve ekonomik bazı gelişmelere ayak uyduramaması nedeniyle iş hukuku sistemimizde yeni çözümlere gidilmesi ve başta katı yasal kurların esnekleştirilmesi gereği üzerinde durulmakta ve özellikle çalışma süreleri ve istihdam türleri ile ilgili önerilerde bulunmaktadır<sup>5</sup>. Çalışma hayatında esneklik

<sup>3</sup> Yarg. 9. H.D. 10.11.1992, E.1992/6312 K. 1992/12426, Yargıtay Kararları Dergisi, Temmuz 1993, 1013-1014; 11.3.1997, E. 1997/3866 K. 1997/4816, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1997, 13-14; ayrıca Yargıtay, ekonomik krize veya nedene dayanan işten çıkarmalarda kötüniyet tazminatına hükmedilemeyeceği görüşündedir (Yarg. 9. H.D., 19.3.1996, E. 1996/4900 K. 1996/5688, Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs 1996, 19-20; Yarg. HGK, 6.3.1996, E. 1995/9-1060 K. 1996/118, Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1996, 15).

<sup>4</sup> Küreselleşmenin ortaya çıkışı ve bunun doğurduğu sonuçlar konusunda ayrıntılı bilgi için A Güzel, C. Tuncay, S. Taşkent, D. Ulucan, Ö.Eyrenci, N. Ekin'in seminer tebliğleri, Rekabet ve Rekabetin Gereği; Esneklik, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS yayını, İstanbul 1995, 194-257; T.Kudatgöbilik, B. Meral, N. Ekin, R. Budak, T.Centel, S.Uslu, P.Soyer-S.Soyer, R. Baydur, M. Koray, İ. Bayer, E.Karakoyunlu, R.İşik'in "Değişim" konulu yazıları, Mercek, MESS yayın organı, Nisan 1996; Kutal Metin: Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, 251-268; Demircioğlu, A Murat: Günümüz Endüstriyel İlişkilerinde Çok Uluslu Şirketlerin Etkileri, Prof.Dr. Kenan Tunçoğlu'na Armağan, İstanbul 1997, 101-115;

<sup>5</sup> Teknolojik ve ekonomik gelişmelerin işçi-ışveren ilişkilerine etkisi, esneklik ve yeni istihdam şekilleri konusunda *Ekonomi, Münir*, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (Yeni Yaklaşımlar), Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, ORHİM Semineri yayını, İstanbul 1968, 173-208 ve genel görüşme, 209-234; aynı yazar, Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler, Kamu-İş Dergisi, Temmuz 1988, 11-25 aynı yazar Türk İş Hukukunda Esnekleştirme Gereği, "Çalışma Hayatında Esneklik" konulu Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Semineri yayını, İzmir 1994, 57-79 ve 83-100; Arıcı, Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş yayını, Ankara 1992, 65 vd. Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı yayını, İzmir 1994; Eyrenci, Öner, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara 1993, 229 vd. aynı yazar, Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, ag 428

ihtiyacı ekonomik kriz dönemlerinde daha belirgin olarak ortaya çıkmakta ve bazı konularda ivedilikle çözüm bulunmasını zorunlu kılmaktadır. İncelememizde bunlardan en çok tartışılan ve uygulanan önlemlere yer vermekle yetineceğiz<sup>6</sup>. Vurgulamak gerekir ki, ekonomik kriz karşısında esnek çalışma koşullarının ortaya konulmasında mevzuat değişikliği dışında başvurulabilecek en önemli araç toplu iş sözleşmesidir<sup>7</sup>. Bugüne kadar süregelen uygulamada tarafların doğrudan doğruya toplu işçi çıkarmayı önleyici düzenlemeler yapma bakımından bu hukuk kaynağını kullandıklarını söylemek zordur. Buna karşılık 1994 sonrası ekonomik kriz döneminde toplu iş sözleşmesinin ücret zamlarına ilişkin hükümlerinin taraflarca değiştirildiği görülmüştür. Ancak konumuzla doğrudan ilgili olmayan bu konuyu bu incelememizin dışında bırakıyoruz<sup>8</sup>. Bunun gibi, ekonomik kriz ile ilgili olarak uygulamada önem kazanan toplu iş sözleşmesinin hakim tarafından değişen koşullara uyarlanması veya feshi konusuna da burada yer vermiyoruz<sup>9</sup>.

### III. Toplu İşçi Çıkarmayı Önleyici Bazı Çözüm Arayışları

#### 1. Çalışma Süresinin Kısaltılması

Uygulamada ekonomik kriz döneminde üretimin düşürülmesi sonucu işçilerin topluca işten çıkarılarak işlerini kaybetmelerini önlemek açısından üzerinde durulan önlemlerden biri işyerindeki çalışma süresinin kısaltılmasıdır. Hizmet akitlerine veya aşağıda belirtilen soruna ve koşula karşın toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle işyerlerinde çalışma süresini kısaltmak ve işçilerin ücretlerini aynı oranda indirmek olanağı vardır. İş Kanununun 60. maddesi taraflarca bu yolda yapılacak bir değişikliği engellememektedir<sup>10,11</sup>. Hemen belirtelim ki, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinde haftalık çalışma süresinin açıkça belirtilmesi karşısında, sendikanın çalışma süresini azaltmaya yönelik bir sözleşme değişikliği teklifini kabul etmemesi halinde, işverenlerin bu sürenin altında işçi çalıştırabilecekleri, fakat ücretleri düşüremeyecekleri sonucuna varmak gerekir. Aksi takdirde işveren tek tarafı olarak uyguladığı ücretsiz izin ile ilgili olarak aşağıda açıklanan hukuki

---

Çalışma Hayatında Esneklik yayını, 161-173; *Centel, Tankut*, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, aynı yayın, 241-252, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik), Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası yayını, Ankara 1995.

<sup>6</sup> Aşağıdaki açıklamalarımızın bir bölümü (III) esas itibarıyla Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı tarafından 25-27 Mayıs 1995 günlerinde İstanbul'da düzenlenen "Çalışma Şartlarının Ekonomik Sebeplerle Değiştirilmesi" adlı seminere sunmuş olduğumuz tebliğden alınmıştır.

<sup>7</sup> *Ekonomi*, Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, 74-75; *Eyrenci*, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, 237-238.

<sup>8</sup> Bu konuda bkz. *Çelik*, İş Hukuku Dersleri, 14. Bası, İstanbul, 1998, 474-476.

<sup>9</sup> Bilgi için *Çelik*, a.g.e. 469-472 ve orada gösterilen kaynaklar.

<sup>10</sup> *Çelik*, İş Hukuku dersleri, 2. Bası, İstanbul 1972, 123 ve 14. Bası, 127; *Ekonomi*, Esnekleşme Gereği, Genel Görüşme, 97. Yazarca belirtildiği üzere, bu konuda mevzuatta tek ayrıntı hükme Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük'te yer verilmiştir. Bu Tüzüğün 5. maddesine göre, "Bir işçi postasıyla yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta usulünün uygulanması, işçi postaları çalıştırılarak yürütülen bir işin posta sayısının artırılması yada üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin, 7,5 saatin altında tespiti sonucunda, çalışma sürelerindeki azaltma nedeniyle, işçilerin ücretlerinde her ne şekilde olursa olsun, indirme yapılamaz".

<sup>11</sup> Ne var ki, Yargıtay, çalışma süresiyle bağlantılar olmaksızın ücretin taraflarca indirilmesine ilişkin bazı kararlarını 60. maddeye dayandırmaktadır. Bu konuda bkz. *Çelik*, a.g.e., 127-128.

sonuçları kabullenmek zorundadır. Ancak, işçi sendikalarının ekonomik kriz dönemlerinde toplu işçi çıkarmayı önlemek veya daha sınırlı hale getirmeyi sağlamak için işveren tarafının bu konudaki sözleşme tekliflerine olumlu bakmasının yararı açıktır<sup>12</sup>. Bu konuda, F. Almanya'da örnekleri görüldüğü gibi, özellikle grup sözleşmelerinde yapılacak düzenlemelerin, işyerlerine ve ihtiyaçlara göre gerekli esnekliği sağlama bakımından, ortalama bir çalışma süresine bağlı kalmak üzere, alt ve üst sınırların konulması suretiyle gerçekleştirilmesi düşünülebilir. F. Almanya'da 1984 yılında metal işkolunda yapılan toplu iş sözleşmelerinde 37 ile 40 saat arasında kalmak üzere ortalama 38,5 saatlik, aynı işkolunda 1990 yılında yapılan toplu iş sözleşmelerinde de genel olarak 37 saatlik ve işçilerin muvafakatı koşulu ile 40 saate kadar çıkarılabilen bir haftalık çalışma süresi kabul edilmiştir. Gerçi, F. Almanya'da toplu iş sözleşmeleri ile getirilen bu yoldaki düzenlemeler üzerine, daha uzun süreye ait fazla ücretin işçi için daha lehte mi yoksa daha aleyhte mi olduğu ve buna göre de bu düzenlemelerin Toplu İş Sözleşmesi Kanunundaki işçi için yararlılık ilkesi açısından geçerli sayılıp sayılmayacağı tartışması doğmuştur<sup>13</sup>. Bu konuda öğretilerde, işçinin temel edim yükümünün kapsamını özerk biçimde belirleme özgürlüğü gözönüne alınarak toplu iş sözleşmesi karşısında bireysel anlaşmaya öncelik tanındığı takdirde yararlılık ilkesi bakımından herhangi bir karşılaştırma sorununun doğmayacağı öne sürülmektedir<sup>14</sup>. Ülkemizde yapılacak toplu iş sözleşmelerine F. Almanya'dakilere benzer hükümlerin konulması halinde bizde de aynı yolda tartışmalar doğabilecektir. Orada çalışma süresinin hem kısaltılması hem de uzatılmasına ilişkin olarak<sup>15</sup> öne sürülmüş olan söz konusu görüşün aynı yolda yasal düzenlemenin bulunduğu hukukumuz için de benimsenebilir nitelikte olduğunu sanıyoruz. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun'unun 6. maddesinin ikinci fıkrasındaki yararlılık ilkesi ile güdülen amaç hizmet akdi ile işçiye toplu iş sözleşmesi dışında sağlanmış veya sağlanacak olan hakların saklı tutulması suretiyle işçinin korunmasıdır<sup>16</sup>. Ücretin korunması herşeyden önce

<sup>12</sup> Açıklamak gerekir ki, ülkemizde henüz bir işyerindeki çalışma süresinin işveren tarafından ekonomik nedenlerle geçici olarak kısaltılmasını veya çalışmanın tümüyle ya da kısmen geçici olarak durdurulmasını ve bu süre içinde işçi ücretlerinin belirli bir oranda azaltılarak ödenmesini sağlayan bir yasal düzenleme yoktur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 1992 yılında hazırlanan "İş Güvencesi Yasa Taslağı"nda yer verilen kısa süreli çalışmaya ilişkin düzenleme bu Taslağın kanunlaşmaması yüzünden hukukumuzda sokulamamıştır.

<sup>13</sup> Tartışmalar konusunda bilgi için bkz. *G.Hueck*, Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar, "Çalışma Hayatında Esneklik" semineri tebliği, 123-124, 127 ve orada gösterilen kaynaklar; *K. Lortz*, Alman İş Hukukunda Esnekleşme, anılan seminer tebliği, 26 ve orada gösterilen kaynaklar, ayrıca bkz. *Soyer, Polat*: Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara 1991, 48-49.

<sup>14</sup> *Richardj, Reinhard*: Grundfragen des kollektiven Arbeitsrechts, Münir Ekonomi, 60. Yaş Günü Armağanı, Kamu-İş yayını, Ankara 1993, 253-255; *Lortz, Karl-Georg*: Alman İş Hukukunda Esnekleşme, yukarıda dn. 5'de belirtilen "Çalışma Hayatında Esneklik" semineri, 27 ve orada yollama yapılan *W. Blomeyer*, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, Individuarbeitsrecht, München 1992, § 46 Rdnr. 109, s. 776; ayrıca yapılacak karşılaştırma esasları için bkz. *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, München 1992, § 4 Rdnr. 187 vd. ; *Zöller/Lortz*, Arbeitsrecht, Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 1998, § 36 III 4.

<sup>15</sup> *Richardj*, 254; *Blomeyer*, 777

<sup>16</sup> *Çelik, Nuri*: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966, 65; aynı yazar, İş Hukuku Dersleri, 426-427; *Soyer*, 2-3 ve 19-20.

işçinin korunması anlamını taşıyor. Ancak, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işyerini ekonomik çöküntüden kurtarmak ve işçinin işini korumasını sağlamak amacıyla düzenlenen toplu iş sözleşmesi hükmünün, işçinin muvafakati koşuluyla, normal zamanda işçi yararına gözükken ücrete ilişkin hizmet akdi hükmü karşısında öncelik kazanarak geçerli sayılması gerektiği sonucuna varılmalıdır.

## 2. Telif Çalışması

Toplu işçi çıkarmayı önlemek amacıyla çalışma süresinin kısaltılması ile birlikte düşünülen önlemlerden biri de telif çalışmasıdır.

Türkiye'de 1994 yılında ortaya çıkan ekonomik krizden sonra toplu iş sözleşmesi uygulamasında işverenlerce telif çalışmasına ilişkin olarak bir görüş geliştirilmiş bulunmaktadır. Son krizde de paylaşılan bu görüşe göre, ekonomik koşulların değişmesi sonucu işyerinde üretimin düşürülmesine gerek duyulan durumlarda, hazırlanacak bir üretim programına göre, işverence belirli bir dönem için haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması, daha sonra ekonomik koşulların düzelmesiyle üretimin artırılmasına gerek görülmesi halinde normal çalışma süresinin üstünde çalışılarak önceki kısa süreli çalışmanın telifi edilmesi sağlanmalıdır. Bunun sonucu olarak da, toplu iş sözleşmelerinde bu yolda yapılacak düzenlemelerle üretimin düşürüldüğü dönemdeki eksik çalışmanın tamamlanması amacıyla yapılacak çalışmanın fazla çalışma esaslarına tabi olmaması önerilmektedir. Bu yolda yapılacak bir uygulamada çalışma süresinin kısaltılması döneminde ücretin de aynı oranda azaltılması, sonraki dönemde ise artırılması ya da önceki ya da sonraki dönemde normal çalışma süresine uygun şekilde ücretlerin eksiltme veya artırma yapılmaksızın ödenmesi yolları düşünülmektedir. Ancak her iki uygulama biçiminde de eksik çalışmanın fazla çalışma esaslarına ve özellikle fazla çalışma ücretine tabi olmaması önerilmiş olmaktadır. Bu yoldaki toplu iş sözleşmesi teklifleri mevzuata uygun olmadığı gerekçesiyle işçi sendikaları tarafından kabul edilmemektedir.

Hemen belirtelim ki, ülkemizde telif çalışması ihtiyacı sadece geçen yıl ortaya çıkan ekonomik kriz nedeniyle hissedilir olmaya başlamış değildir. Uygulamada öteden beri telif çalışması ihtiyacı ile karşılaşmakta ve bunun giderilmesi yolları aranmaktadır. Gerçekten, takvim rastlantısı nedeniyle uygulamada bazen iki tatil arasına yarım, bir veya birbuçuk işgünü girebilmektedir. Bu durumlarda iki tatile ait sürelerin birleştirilmesi suretiyle kesintisiz bir tatilin sağlanması ve iki tatil arasına rastlayan çalışma süresinin ise tatilden sonra çalışılarak telif edilmesi işçiler ve işverenler için yararlı gözükmemektedir. Ancak, İş Kanunu hükümleri karşısında bu yolda yapılacak bir uygulama sonucu tatilden sonraki günlerde yapılacak ek çalışmalar fazla çalışma sayılıp zamlı ücreti gerektirdiğinden bazı işverenler tarafından kabul edilmemektedir. Diğer bazı işverenler ise bu ihtiyacı işçiler veya işçi sendikaları ile centilmenlik anlaşması çerçevesinde gidermekte ve işçiler ücret talebinde bulunmadan telif çalışması yapmaktadırlar. Ne var ki, bu uygulamada bir ya da birkaç günlük bir telif çalışması gündeme gelmektedir. Oysa, yukarıdaki telif çalışması ekonomik kriz dönemi ile ilgili ve uzun süreli olarak düşünülmektedir. Bu nedenle burada yasal esaslara aykırılıktan dolayı işçiler tarafından fazla çalışmaya

ilişkin taleplerde bulunma olasılığının fazlalığı nedeniyle işveren için daha büyük risk vardır. Ancak her iki durumda da söz konusu olan telafi çalışmasını yasal bir çerçeveye oturtma olanağı yoktur. Tatillerle ilgili telafi çalışması ile ilgili olarak belirtildiği üzere, burada İş Kanununun katı kurallarını esnekleştirme gereğinin önemli bir örneğini görmekteyiz<sup>17</sup>. Gerçekten, yasal açıdan bakıldığında, İş Kanununa göre, haftalık çalışma süresi iş günlerine "eşit ölçüde bölünerek uygulanacağından (m. 61/a, II) ve kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışındaki çalışma fazla çalışma sayılıp bu süreye ait ücret zamlı olarak ödeneceğinden, günlük çalışma süresi dışında yapılacak telafi çalışmasının da bu esaslar çerçevesinde değerlendirileceği kuşkusuzdur<sup>18</sup>.

İş Kanununun yukarıda belirtilen katı kuralları nedeniyle, bu hükümler esnek hale getirilmediği sürece, toplu sözleşme görüşmelerinde telafi çalışmasına ilişkin olarak yukarıda açıklanan şekilde yapılacak önerilerin hukuken geçerli bir sözleşme hükmü haline getirilmesi mümkün değildir.

### 3. Yıllık Ücretli İzin Öne Alınması

İş piyasasında satışların azaldığı durumlarda ekonomik koşulların belirli bir süre sonra düzeleceği tahmin ediliyorsa, işverence iş programında ve izinlerde değişiklik yapılmak suretiyle işyerinde üretimin yavaşlatılması amacıyla alınabilecek önlemler arasında, işçilerin yıllık ücretli izinlerinin belirlenmiş tarihten önce alınması da düşünülebilecektir<sup>19</sup>.

İş Kanununun 57. maddesi uyarınca çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre izin zamanı yüzden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde İzin kurulu (m.10) ve diğer işyerlerinde işveren tarafından belirleneceğinden ve işçinin istediği izin kullanma tarihi "olanakların elverdiği ölçüde" gözönünde tutulacağından (m. 5) ekonomik kriz döneminde işçilerin belirlenmiş olan tarihlerden önce izne çıkarılabileceği ve bunun mevzuata aykırı düşmeyeceği kabul edilmelidir<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> *Ekonomi*, Yeni Yaklaşımlar, 195-196.

<sup>18</sup> *Ekonomi*, aynı yer; aynı görüş *Eyrenci*, İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, 240; Yargıtayın bir kararına göre de, Cumartesi günü kısmen tatil edilen işyerlerinde Cumartesi dışındaki haftalık çalışma süresi haftanın diğer iş günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağından, işçi haftanın bir iş günü diğerlerine göre yarım saat daha uzun süreyle çalıştırılmakta ise, bu yarım saatlik süre, haftalık 48 saatlik (günümüzde 45 saatlik) süre aşılmasa dahi fazla çalışma olarak kabul edilir (Yarg. 9. H.D., 12.7.1973, E. 1972/36667, K. 1973/25462 ve *M.Ekonomi*'nin incelemesi, İHU 1975, İş K. 35 No. 1). Gerçi, Yargıtayın daha sonra verdiği bir kararda, İşverenin ekonomik yararına olmaksızın işçilerin kendi istekleri üzerine ve onların yararına olarak bazı haftalar 48 saatin (günümüzde 45 saatin) üstünde ve o haftalarda bazı günler normal çalışma süresinin dört ve ikişer saat uzatılması suretiyle yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılamayacağı kabul edilmiş (yarg. 9. HD. 6.3.1975, E. 1974/28182 K. 1975/14355 ve *A.Akbyık*'in incelemesi, İHU 1975, İşK. 35, No.2) ise de, Karar incelemesinde belirtildiği gibi, bunun haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü kapsamı dışında kalan işler için kanuna uygun bir çalışma biçimi olmadığı ve işçiye fazla çalışma ücreti istemeye hak kazandıracacağı sonucuna varılmalıdır; aksi görüş, *A.E. Şahin*, Telafi Çalışması Çalışma Hukukumuzda Mümkün Müdür?, Peryon Bülteni Mayıs-Haziran 1993, 16-18.

<sup>19</sup> *Eyrenci*, *Öner*, Ekonomik Krizde Sorunlar, Öneriler ve çözümler, Peryon Bülteni, Ağustos 1994, 11-12.

<sup>20</sup> *Eyrenci*, a.g.m. 12.

Yıllık ücretli izin konusunda üzerinde durulabilecek diğer bir konu toplu izin düzenlemesi ile ilgilidir. Sözü geçen Yönetmeliğin 7. maddesine dayanılarak işverenlerce Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki dönemde, işyerinin ve işçilerin tümünü kapsamak üzere, toplu izin uygulamasına gidilebilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin yapılmadığı veya yapılmakla birlikte sözleşmede bu konuda bir hükmün bulunmadığı bir işyerinde işveren, yukarıda belirtilen döneme rastlatmak koşuluyla<sup>21</sup>, özellikle ekonomik kriz döneminde toplu izin tarihini değiştirmek olanağına da sahiptir. Buna karşılık, toplu sözleşme düzenine girmiş olan ve uygulamada genellikle grup toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işyerleri için bu sözleşmelerde yer verildiği görülen, toplu izin kullandırılan işyerlerinde bu uygulamaya devam olunacağına ilişkin hükümler karşısında, bu işyerlerinde yıllardır uygulanan tarihlerde işçileri izne çıkarmak zorunluluğu vardır. Böyle bir zorunluluğun değişen ekonomik durumlar karşısında iş ve izin programlarını değiştirmek ihtiyacını duyan işverenleri zor durumda bırakacağı kuşkusuzdur. Söz konusu hükmün kapsamına giren bir işyeri için taraflarca sözleşme hükmünün değiştirilmesinden başka bir yol yoktur. Ne var ki uygulamada özellikle grup toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı metal işkolunda ekonomik krizlerden önemli ölçüde etkilenen işyerleri için sözleşme taraflarınca bu konuda sözleşmelerde değişiklik yapıldığı görülmüştür. Çok sayıda ve değişik nitelikte işyerini kapsayan bir grup sözleşmesinde açıklanan yolda bir sözleşme değişikliğini gerektiren ekonomik bir krizden etkilenen ve etkilenmeyen işyerleri arasında ayırım yapmanın ve genel olarak bu tür sözleşmelerde değişikliğe gitmenin zorlukları da kabul edilmelidir. Bununla beraber, ekonomik kriz üzerine, grup sözleşmesi kapsamındaki bazı işyerlerinde, hukuki bir çözüm niteliğinde olmamakla birlikte, söz konusu sözleşme hükmüne rağmen, taraf sendika şubesinin desteğiyle veya işyeri sendika temsilcilerinin muvafakatiyle toplu izinlerin önü alındığını gösteren örneklerle rastlanmıştır.

#### **IV. Ücretsiz İzin Uygulaması**

##### **1. Hukuki Durum**

Ülkemizde 1994 ve 1998 yıllarında kendisini gösteren ekonomik krizler sırasında satışların azalması nedeniyle üretimi yavaşlatmak isteyen işverenlerin yaygın bir biçimde uyguladığı önlemlerden biri de işçileri belirli bir süre için ücretsiz izne çıkarmak olmuştur. Ücretsiz iznin geçerliliği ve süresi konusunda yasal bir düzenleme yoktur. Hukuki bir engelin de bulunmaması karşısında ücretsiz izne karşı çıkılamaz. Ancak belirli bir süre için yapılacak ücretsiz izin uygulamasının geçerli sayılabilmesi için işçinin buna muvafakat etmesi ya da toplu iş sözleşmesinde buna olanak sağlayan bir düzenlemenin bulunması gerekir<sup>22</sup>. Bu

<sup>21</sup> Ekonomik kriz içinde bulunan işyerleri için Yönetmeliğin bu hükmünün esnekleştirilerek sözleşme ile söz konusu dönem dışında da toplu izin olanağının tanınması görüşü *Eyrenci*, aynı yer; *Ekonomi*, Çalışma Şartları, 172 dn. 69; *Centel*, *Tankut*; Ekonomik Krizin Endüstri İlişkilerine Etkisi, Mercek, MESS Dergisi Ocak 1999, 17. Yönetmelikte gösterilen dönem dışında toplu izin kullandırılması halinde işveren veya işveren vekiline para cezası verilir (İş K. m. 99/B3).

<sup>22</sup> *Eyrenci*, a.g.m. 12; *Ekonomi*, a.g.m., 172, Alman Hukukunda da aynı sonuca varılmaktadır (*Söllner*, *Alfred*. Grundriss des Arbeitsrecht, 11. Auflage, München 1994 § 33 III; *Zöllner/Loritz*, 912 VI).

koşulların gerçekleşmemesi halinde işçi işverenin işi kabulden kaçınması sonucu (İş K. m. 62 I, c) ödenmeyen izin süresine ait ücreti isteyebileceği gibi, ücretin ödenmemesi nedenine dayanarak hizmet akdini haklı nedenle feshetme yoluna da gidebilecektir (İş K, m. 16/II,d). Hemen belirtelim ki, ekonomik kriz dönemlerinde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinde ücretsiz izne imkan verecek düzenlemelere rastlanmamaktadır. Uygulamada işverenler genellikle söz konusu durumlarda işçilerin muvafakatlarını almak suretiyle ücretsiz izin uygulamasını gerçekleştirmeye yoluna gitmektedirler. İşçiler işlerini kaybetmemek için, çoğu zaman sendikalarının da desteğiyle, bu konuda işverenlerle anlaşmayı tercih etmektedirler.

## **2. Ücretsiz İzne İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi**

### **a) Genel Olarak**

Yargıtay kararlarında, öğretideki varılan sonuçlara uygun olarak, tarafların anlaşması halinde belirli bir süre için yapılacak ücretsiz iznin geçerli olduğu ve ücretsiz izin süresi içinde hizmet akdinin askıda olduğu kabul edilmektedir<sup>23</sup> Yargıtayın ücretsiz izin süresi ile doğrudan ilgili bir kararına rastlanmamaktadır. Hizmet akdi taraflarının toplam altı aylık ücretsiz izin konusunda anlaşmalarına fakat bu sürenin sonunda işçinin işe başlatılmamasına ilişkin bir kararda Yargıtay, bu sürenin uzunluğu bakımından herhangi bir tereddüt göstermiş değildir<sup>24</sup>. Böylece Yargıtayın bu davada söz konusu olan altı aylık süreyi geçerli saydığı sonucu çıkarılabilecektir. Kanımızca altı ayı aşan ücretsiz izin sürelerine ilişkin anlaşmaları da geçerli saymak gerekir. Kanunda bunu engelleyen bir hükme yer verilmiş değildir. Gerçi, İş Kanununda ücretsiz izin süresi ile ilgili bir hüküm vardır. Ancak, işçinin isteği üzerine işverenin vermek zorunda olduğu azami altı aylık ücretsiz izne ilişkin yasal düzenlemeyi (İş K, m. 70/son) tarafların anlaşması ile ortaya çıkan ücretsiz izne kıyas yolu ile uygulama olanağı yoktur. Doğumdan sonra altı haftadan sonra altı aya kadar işçiye ücretsiz izin verilmesini öngören bu hüküm sadece doğum olayına ve işçinin tek taraflı isteğine bağlı bulunmakta ve tarafların anlaşması durumu ile ilgili bulunmamaktadır.

Yargıtayın söz konusu kararındaki ücretsiz izin süresinin sonunda işçinin işe başlatılmamasının hukuki sonucuna ilişkin değerlendirmeye aşağıda yer vermekteyiz.

### **b) İşçinin Rızası Olmaksızın Ücretsiz İzne Çıkarılması**

İşveren tarafından ücretsiz izne çıkarılan işçinin altı ayı aşan bir süreden sonra başka bir yerde iş bulup orada çalışmaya başlaması ve aynı tarihte işveren tarafından işyerine çalışmak üzere dönmesi için yapılan teklifi kabul etmemesine ilişkin bir uyuşmazlıkta İş Mahkemesi işçinin ihbar ve kıdem tazminatı taleplerini reddetmiştir. Yargıtay ise, işçinin bu olayda olduğu gibi, uzunca bir süre ücretsiz iznine çıkarılmış olmasının, taraflar arasında bu konuda bir anlaşma olmadıkça, işverence akdin feshi niteliğinde sayılacağını belirtmiş ve Mahkemenin ücretsiz

<sup>23</sup> Yarg. 9. H.D., 27.4.1998, E. 1997/5112 K. 1998/7788, İşveren Dergisi, Haziran 1998, 15-16; 30.9.1998, E. 1998/11114 K. 1998/13801, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1999, 15.

<sup>24</sup> Yargıtayın anılan 30.9.1998 tarihli kararı.



izne çıkmakla işçinin bunu kabul etmiş olacağı görüşünü benimseyemeyeceği, bu nedenle de ihbar ve kıdem tazminatını reddedemeyeceği sonucuna varmıştır<sup>25</sup>. Hemen belirtelim ki Yargıtayca daha önce, işverenin tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne zorladığı bir olayla ilgili olarak verilen kısa bir kararda da aynı sonuca varılmakla birlikte akdın sona erme tarihi bakımından farklılık vardır. Bu kararda akdın ücretsiz iznin verilmesi tarihinde sona erdirilmiş olduğu ve dava konusu hakların bu tarihe göre hesaplanması gerektiği kabul edilmiş bulunmaktadır<sup>26</sup>.

Yargıtayın bu kararları temelde işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamalarına karşı işçinin korunması amacını taşımaktadır. Bu kararlar feshin şekli konusunda Yargıtayca öne sürülen, fesih bildiriminin her zaman açık bir şekilde yapılmayabileceği, olayların akışından taraflardan birinin davranışıyla akde son verildiğinin anlaşılabilirliği halinde bu davranışın fesih şeklinde değerlendirilebileceği görüşü<sup>27</sup> ile tutarlıdır. Ne var ki, işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamasına karşı işçinin açık ve seçik bir şekilde, İş Kanununun 16. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre akdi feshetme hakkı bulunduğu halde bunu kullanmamış olmasına rağmen, Yargıtayca akdın işverence feshedilmiş sayılması tereddüte yol açabilecek bir durum yaratmıştır. Bu konuda işverenin davranışından yola çıkarak Yargıtay kararlarındaki sonuca varmak da zordur. Zira yukarıda sözü edilen olaylarda işverenler tarafından açıkça ücretsiz izin amaçlanmış olup, fesih iradesini ortaya koyacak bir davranıştan söz etme olanağı yoktur. Ayrıca, yukarıda ele alınan iki karar arasında, akdın sona erme tarihini belirleme açısından, önemli bir farklılık da göze çarpmaktadır. Yargıtayın ilk kararında, ücretsiz iznin verilmesinden sonra geçen uzunca bir sürenin sonunda işçinin işverence yapılan çalışma teklifini reddetmesi, diğer kararında ise, ücretsiz iznin verilmesi tarihinde akdın sona ermiş olduğu kabul edilmektedir. Yargıtayın bu yöndeki kararlarını sürdürmek istemesi halinde, en azından, akdın sona erme tarihi itibarıyla, yukarıda belirtilen farklılığı giderici bir görüş oluşturması gerekmektedir.

### **c) Ücretsiz İznin Sonunda İşçinin İşe Başlatılmaması**

Yargıtayın yukarıda (a)'da açıklanan 30.09.1998 tarihli kararına göre, tarafların anlaşmış oldukları toplam altı aylık ücretsiz izin süresinin sonunda işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması üzerine akit bu tarihte sona erer ve işçi ihbar ile kıdem tazminatına hak kazanır. Yargıtay, ihbar tazminatına ilişkin faizin başlangıç tarihinin temerrüde düşürme bakımından dava tarihi, kıdem tazminatına ait faizin başlangıç tarihinin ise işe başlatılmama tarihi olarak kabulü gerektiği görüşündedir. Yargıtayın kararında, ücretsiz iznin sonunda işverenin işçiyi işe başlatmama yolundaki davranışının akdın işveren tarafından feshi olarak nitelendirilmiş olması isabetlidir. «Dava özetinde, işverenin işçiye ücretsiz izne devam etmesi yolunda bir bildirimde bulunduğundan söz edilmeyip sadece işçinin işe başlatılmadığı anlatımına yer verilmesi bu sonuca varmayı gerekli kılmaktadır.

<sup>25</sup> Yargıtayın anılan 27.4.1998 tarihli kararı.

<sup>26</sup> Yargıtay 9. H.D., 23.12.1996, E. 1996/16196 K. 1996/23959. Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1997, 19-20.

<sup>27</sup> Yarg. 9. H.D. 20.10.1997, E. 1997/13230 K. 1997/17815, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1998, 18-19.

#### **d) Ücretsiz İzin Süresinin Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınmaması**

Yargıtay, ücretsiz izne çıkarılan veya işverenden ücretsiz izin alan işçilerin izinde geçen sürelerinin kıdem tazminatına esas alınan kıdem süresinin belirlenmesinde hesaba katılmayacağı görüşündedir<sup>28</sup>. Yargıtayın bu görüşünü isabetsiz buluyoruz. İşçinin kıdem tazminatına esas alınan kıdem süresinin hesabında, fiilen çalışılan sürelerin değil, İş Kanununun 14. maddesinin ilk fıkrasındaki "hizmet akdinin devamı süresince" sözüne uygun olarak, Kanunun Gerekçesi'nde açıkça belirtildiği üzere, izin ve istirahat gibi hizmet akdini askıda bırakan bütün sürelerin gözönüne alınması gerektiği kabul edilmelidir<sup>29</sup>. Yargıtayın aksi yoldaki görüşü ekonomik kriz sırasında topluca işten çıkarmaların önlenmesi amacıyla işçi ve işveren taraflarının anlaşmasıyla ortaya çıkan ve yaygınlaşan ücretsiz izin uygulaması açısından da sakıncalıdır. Yukarıda açıklanan Yargıtay kararları bu türden ücretsiz izin uygulamaları ile ilgili değildir. Bununla birlikte Yargıtayın, hizmet akdini askıda bırakan hallerin bütününe kapsayan kıdem süresine ilişkin temel görüşü karşısında, ekonomik krizle ilgili ücretsiz izin konusunda farklı bir sonuca varması beklenemez. Bu nedenle Yargıtayın söz konusu temel görüşünü değiştirmesinin uygun olacağını yeniden vurgulamalıyız.

#### **V. Sonuç**

Ekonomik kriz dönemlerinde, koşulların elverdiği ölçüde, toplu işçi çıkarmayı önleyici önlemlerin alınabilmesi için, herşeyden önce bireysel iş hukukuna ilişkin mevzuatta bazı değişikliklere gidilmesi ve özellikle çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gereği vardır. İş hukuku kurallarının esnekleştirilmesinde toplu iş sözleşmesinin de önemli bir araç olduğunu yukarıda (II) belirtmiş bulunuyoruz. Ancak, toplu iş sözleşmesi ile bulunabilecek çözümlerin bir bölümünün uygulamaya geçirilmemesinin bir nedenini bireysel iş hukuku alanındaki yetersizlikler oluşturmaktadır. O halde sadece bireysel değil, aynı zamanda toplu iş ilişkilerini de ilgilendiren sorunların çözümü bakımından bu incelememizde ele aldığımız kısa süreli çalışma ve telafi çalışması gibi konularda da yasal düzenlemelere gitme zorunluluğu vardır. Yasal değişikliklerin yapılmasına kadar geçecek zaman içinde, ekonomik kriz karşısında alınabilecek önlemlerden hukuki açıdan en az sakıncalı olanların yıllık ücretli izinlerin öne alınması ve özellikle ücretsiz izin uygulaması olduğu söylenebilir. Ancak, ücretsiz izin ile ilgili olarak, izin süresinin kıdem tazminatındaki kıdem hesabında gözönüne alınması yolunda yargısal bir içtihadın oluşmasının önemi açıkça ortaya çıkmış bulunmaktadır.

<sup>28</sup> Yarg. 9. H.D., 16.1.1996, E. 1995/24545 K. 1996/62, *Tekstil İşveren Dergisi*, Mayıs 1996, 13-14; 9.7.1998, E. 1998/10127 K. 1998/12388, *TÜHİS*, Kasım 1998, 35.

<sup>29</sup> *Çelik*, İş Hukuku dersleri, 218 dn. 38'de gösterilen kaynaklar.