

EKONOMİK KRİZDE TOPLU İŞÇİ ÇIKARIMI

Ekonomik kriz, bazı işletmeleri küçülmeye, iş yapısını değiştirmeye, işyerinde bazı bölümleri kapamaya ve istemeye istemeye işçi çıkarmaya zorluyor. İşçi çıkarma olayı ise hiç kolay değil, yani "işine son verildi" demekle olmuyor. Uyulması gereken önemli kurallar, aksine hareket edenlere de uygulanan ciddi cezalar var.

İşverenler, toplu çıkış kararının yargıya intikal ettirilebileceğini ve sonuçta feshin geçersiz sayılarak işe iade kararı verilebileceğini de öngörerek, yasada açık olarak belirtilmiş "işletme, işyeri ve işin gereğinden kaynaklanan sebeplerin varlığı" halinde ve bunları ispatlayabileceklerse toplu çıkış yapmalıdırlar. Toplu işçi çıkarımına karar veren İşveren aynı zamanda harfiyen yasada açıklanan usul esaslarına da uymak zorundadırlar.

İş Kanunu'nun 29. maddesine göre; 20 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçi sayısı;

- 20 ile 100 arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ve 300 arasında ise, en az %10 oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 1 aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi "toplu işçi çıkarma" sayılır.

Yukarıda belirttiğim sayı "sayı" ön koşulundan başka bir diğer koşul ise, İşverenin yukarıdaki tanıma giren işçi çıkarmalarda mutlaka bir "neden" belirtmek zorunda olmasıdır. Kanun işten çıkarma nedenlerini 5 kategoride değerlendirmiştir. Bunlar, "Ekonomik Nedenler" (ülkedeki genel ya da sektörel durum veya krizler), "Teknolojik Nedenler" (İşyerindeki teknolojik yenilikler ve bu yeniliğin getirdiği sermaye yoğun teknolojinin kullanılmaya başlanması), "Yapısal Nedenler" (İşyerinde yapılan işin yapısının daha az işçi çalıştırılan bir iş şeklinde değiştirilmesi.), "İşyerinin Gereği" (İşyerinin fiziki olarak küçülmesi.)ve "İşin Gereği" (İşyerinde yapılan işin çeşit yada miktar olarak daraltılması.) olarak belirtilmiştir.

Toplu işten çıkarmalarda işten çıkarma yapılmadan en az 30 gün önce işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılan işçi sayısı, işçilerin hangi zaman aralığında işten çıkarılacaklarını belirtir bildirim işyeri sendika temsilcisine, çalışma bölge müdürlüğüne, Türkiye İş Kurumu'na yapılmalıdır. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması ya da çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır ve toplantı sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Öncelikle İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Çalışma Bölge Müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur.

Diğer bir önemli husus ise, işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırarak zorundadır.

İşveren şekil ve içerik olarak yasadaki hükümlere aykırı davranırsa, işveren veya işveren vekili işten çıkardığı her işçi için 360,00-TL (2009 yılı için) para cezasına çarptırılır. İşin para cezası boyutundan öte, toplu işçi çıkarımında iş aktinin feshinde aktin geçerli şartlara dayandırılmaması sonucu işçilerin açacağı işe iade davalarında feshin geçersizliği ile işçilerin işe iadesine karar verilebilir. Bu durumda, işçiye 4 aylık çalıştırılmayan süre ücretinin ödenmesi ve işe iade kararına rağmen işe alınmaması halinde ise en az 4 ay ve en çok 8 ay tutarında işe başlatmama tazminatının İşverence ödemesi gerekmektedir.

Görüldüğü üzere, İş Kanunu'na aykırı toplu işçi çıkarıldığı takdirde idari para cezası oldukça yüksek! Ayrıca işçi tarafından dava açılması durumunda ise, yüklü bir tazminatla karşı karşıya kalmanız pek muhtemel! Örneğin yasaya aykırı şekilde 10 işçi çıkardığınız zaman 3.600 YTL para cezası ödemeniz gerekiyor. İşçinin feshi davaya taşınması durumunda ise, her bir işçi için 4 ay ila 8 ay arasında bir tazminat daha ödemeniz gerekecektir. Krizin etkisini azaltayım derken, yanlış işlem den dolayı krizi körüklemeyin.

Saygılarımla,
Av. Öner Balın

BALIN & BALIN AVUKATLIK BÜROSU