

Sirküler Tarihi :05/12/2025

Sirküler No :2025/123

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

A- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMANIN NEDENLERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesinin işleyebilmesi için belirli nedenler altında işçi çıkarmaya gidilmesi gerekir. Kanun'un 29. maddesi **"...işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde..."** hükmü ile örnekleme yoluyla toplu işçi çıkarma sayılan halleri saymıştır.

B- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA İŞÇİ SAYISI

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesi belirli bir oranda işçinin iş sözleşmesinin feshini toplu işçi çıkarma saymıştır. Yasal düzenleme gereği o işyerinde çalışan sayısı en az 20 olmalıdır. 20'den az işçi çalışan işlerde toplu işçi çıkarma hükmü uygulanmayacaktır. 29. madde hükmü gereği; 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır. Toplu işçi çıkarmada çalışan işçi sayısının tespitinde aynı işverenliğe bağlı olsa bile her işyeri bağımsız bir işyeri olarak dikkate alınacaktır. Örneğin İstanbul merkezli bir tekstil firmasının her bir şubesi ayrı ayrı işveren olarak kabul edilecek işçi sayısı buna göre hesaplanacaktır.

C- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA BİLDİRİM

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesi işverenlere bazı yükümlülükler getirmiştir. İşverenler toplu olarak işçi çıkarmadan bu durumu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır. Bildirim bilgilendirme amaçlıdır ve herhangi bir onaya bağlı değildir. Örneğin İstanbul merkezli bir şirket Ankara şubesine ilişkin toplu işçi çıkarma hususunu, şirket merkezinin bulunduğu İstanbul ili Çalışma ve İş Kurumu il /merkez müdürlüğüne verebilir. İşverenler toplu işçi çıkarma isteğini o işyerinde yetkili sendikaya ve varsa işyeri sendika temsilcisine de toplu işçi çıkarma hususunu en az 30 gün önceden bir yazı ile bildirmek zorundadır. İşyerinde birden fazla sendika var ise bu bildirim bütün sendika temsilcilerine de bildirilmelidir.

D- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA USULLERİNE AYKIRILIK

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 100. maddesi **"Bu Kanun'un 29. maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için (2024 yılı için 7.924 TL) idari para cezası verilir"**.

Toplu işten çıkarma kuralına uymama, iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz. Bu yükümlülüğe uymamanın yaptırımını idari para cezasıdır.

E- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA SONUCU İŞÇİLERİ İŞE GERİ ALMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesi "...işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır..." hükmü gereği işverenler toplu işçi çıkarma yoluna gittikten altı ay içinde işleri düzeldiyse ve yeniden aynı nitelikte bir işçi alacaksa çıkarttıkları işçileri geri almak zorundadırlar. Diğer bir ifadeyle işverenler çıkardıkları işçilere bildirim yapmak ve işe geldiklerine işe almak zorundadırlar. Burada amaçlanan işverenin aynı iş ve nitelikte işçinin tekrar geri işine dönmesidir. Bu kurala uyulmaması durumunda da idari para cezası uygulanabilecektir. Altı aylık süre iş sözleşmeleri bildirim süresine göre feshedilen işçiler için ayrı ayrı işleyecektir.

F- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA SAYILMAYAN HALLER

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 29. maddesi "...mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz..." hükmü gereği mevsim ve kampanya işinde çalışan işçilerin mevsim veya kampanya işinden kaynaklanan nedenlerle işten çıkarılmalarında toplu işten çıkarılma hükümleri uygulanmayacaktır. Ancak, mevsim veya kampanya işinden kaynaklanan nedenler dışında işlerine son veriliyorsa, işten çıkarmalar halinde toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanacaktır. Toplu iş çıkarımında işçi sayısı hesabına; deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışıp deneme süresinin sona ermesiyle iş sözleşmeleri feshedilenler, ödünç olarak çalıştırılanlar, belirli iş sözleşmesiyle çalışıp iş sözleşmesi toplu işçi çıkarımına denk gelenler dâhil edilmeyecektir.

