

Sosyal Plan Kavramı*

Gökhan TÜRE 

Arş. Gör. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,
gokhan.ture@hbv.edu.tr, (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

| Makale Bilgileri | Öz |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Makale Geçmişi Geliş: 02.05.2021 Kabul: 06.08.2021 Yayın: 24.08.2021</p> <p>Anahtar Kelimeler: Sosyal plan, Yapısal değişiklikler, Toplu işçi çıkarma, Tenkizat kuralları, İşçilerin korunması.</p> | <p>Bu çalışmada, Türk hukukunda terminolojik olarak pek de aşına olunmayan sosyal plan kavramı incelenmektedir. Bu inceleme yapılırken Türk pozitif hukukundaki sosyal plana ilişkin hükümlere kaynak teşkil eden İsviçre hukuku ile sosyal plan açısından öncü ülke niteliği taşıyan Alman hukukundaki düzenlemeler dikkate alınmaktadır. İncelemede sosyal plan kavramının Türk hukukunda öteden beri uygulaması olan tenkizat kuralları, bir dönem yargı kararlarında kabul edilen sosyal seçim ölçütleri ve özellikle toplu işçi çıkarma kapsamında işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğü ile arasındaki bağlantı vurgulanmaktadır. Öte yandan toplu iş sözleşmesi ile oldukça benzer bir sözleşme niteliği taşıyabilen sosyal planın hukuki niteliği tespit edilmektedir. Yine sosyal planda, işten çıkarmaların önlenmesi, azaltılması veya olumsuz sonuçlarının hafifletilmesi için alınabilecek önlemler ve bu önlemlerin sınırları üzerinde durulmaktadır. Sonuç olarak çalışma hayatında üstleneceği fonksiyon ve iş barışına sunacağı katkı esas alınarak, toplu işçi çıkarmanın planlandığı ve belli sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde sosyal plan hazırlanmasının bir yükümlülük olarak düzenlenmesi önerilmektedir.</p> |

Concept of Social Plan

| Article Info | Abstract |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Article History Received: 02.05.2021 Accepted: 06.08.2021 Published: 24.08.2021</p> <p>Keywords: Social plan, Structural changes, Collective redundancy, The rules of reduction in-force, Protection of employees.</p> | <p>In this study, the concept of social plan, which is not familiar in a terminological aspect with the Turkish law, is examined also considering Swiss law, which is the source of the provisions regarding the social plan in the Turkish law, and the regulations in German law, which is a leading country in terms of social plan. In the study, the connection between the social plan and the rules of reduction in-force, which has long been applied in Turkish law, the social choice criteria was adopted in judicial decisions for a period, and especially the obligation to meet with workplace union representatives within the scope of collective dismissal are emphasized. In addition, the legal nature of the social plan, which can be quite similar to a collective bargaining agreement, is determined. Also, the measures that can be taken in the social plan to prevent, reduce or mitigate the negative consequences of dismissals and the limits of these measures are evaluated. As a result, considering its function in working place and contributions to working environment peace it is recommended to organize a social plan as a legal obligation in workplaces where collective dismissal is planned and where a certain number of workers are employed.</p> |

Atıf/Citation: Türe, G. (2021). "Sosyal Plan Kavramı", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), s. 376-389.

Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. // This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). (CC BY-NC 4.0)"

* Bu makale 10-12 Nisan 2021 tarihinde Uluslararası Necmettin Erbakan Hukuk Kongresi'nde sunulan özet bildirinin genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, rekabetin artması ve küreselleşme gibi hususlar ticaret şirketlerini etkilediği gibi bu etki işyerlerine de sirayet etmektedir¹. Nitekim ticari hayattaki değişimler bir yandan ticaret şirketlerinde, diğer yandan işyerlerinde yapısal değişikliklere yol açmaktadır. Yapısal değişikliklerin sonucunda sıklıkla işyerinde işgücü fazlalığı meydana gelmekte²; bu nedenle yapısal değişikliklerin devamında genellikle toplu işçi çıkarma süreci ile karşılaşmaktadır. Toplu işçi çıkarmanın, işçiler üzerinde olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçları bulunmaktadır³. İşte sosyal plan, toplu işçi çıkarmaya konu işyerlerinde çalışan işçiler üzerinde toplu işçi çıkarmanın olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlarının giderilmesini, bu mümkün değilse hafifletilmesini amaçlayan bir hukuki kurum niteliği taşımaktadır.

Türk hukukunun bir kavram olarak sosyal plan ile tanışması, oldukça yeni bir gelişmedir. Öyle ki 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'ndan⁴ önce Türk hukukunda açıkça sosyal plan kavramından söz edilmediği görülmektedir⁵. Diğer yandan TTK hükümlerinde sosyal plan kavramının yalnızca zikredilmesiyle yetinilmekte; buna karşın unsuları, içeriği, hukuki niteliği gibi noktalarda kavramın somutlaştırılmasından kaçınılmaktadır. Dahası, Türk hukukunda sosyal plan hazırlanmasının kanuni bir yükümlülük olarak öngörülmemesi de⁶, kavramın anlaşılmasına duyulan ihtiyacı azaltmaktadır.

Sosyal plan, Türk çalışma hayatında önemli fonksiyonlar üstlenebilecek ve çalışma barışına katkı sunabilecek bir hukuki kurumdur⁷. Zira sosyal plan sayesinde, işten çıkarmalar önlenilmekte ya da işten çıkarılacak işçi sayısı azaltılabilmekte yahut işten çıkarmanın işçiler

¹ Daetwyler, Valerie; *Sozialplan in der Schweiz aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Dike Verlag, Zürich, 2019, s. 1; Baeni, Eva-Maria; "Sozialplanpflicht und weitere Auswirkungen des Sanierungsrechts auf das Arbeitsrecht", *ArbR* 2013, s. 19-103, s. 99.

² Örneğin ticaret şirketlerinin birleşmesinde benzer işin görüldüğü işyerlerinden bir kısmı kapatılmasına karar verilmesi durumunda, işyerinde işin görülmesi için yeterli sayıdan fazla işçi çalışır hale gelmektedir (Vogel, Alexander/Heiz, Christoph/Behnisch, Urs R./Sieber, Andrea/Opel, Andrea; "Art. 14 Fusionsbericht" içinde *OFK-FusG Kommentar*, 3. Auflage, Orell Füssli Verlag, Zürich, 2017, N. 39; Gündoğdu, Gökmen/Kaplan, Hasan Ali; "İsviçre ve Alman Hukuku Işığında Yeni Türk Ticaret Kanunu m. 147 f. 2-i Hükümünde Öngörülen 'Sosyal Plan' Kavramı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s. 160-171, s. 164).

³ Kania, Thomas; "BetrVG §§ 112, 112a", içinde *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt (Hrsg.)), 21. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih, 2021, Rn. 12; Kaellin, Thomas/Stalder, Noelle; "Massenentlassung und Sozialplan", *AJP* 2018, s. 1014-1022, s. 1014. Toplu işçi çıkarmanın sonuçlarının, bireysel işten çıkarmalardan daha ağır olduğu yönünde bkz. (Urhanoglu) Cengiz, İhtar; *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 1.

⁴ RG., T. 14/2/2011, S. 27846.

⁵ Bu çalışmada incelenen sosyal plan kavramından başka, işverenin hukuki sorumluluğunu açıklayan risk teorisi (nazariyesi) kapsamında bir sosyal plan kavramı bulunmaktadır. Hatta Türk iş hukukunun sosyal plan kavramı ile ilk tanışması, işverenin hukuki sorumluluğunu açıklayan bir teori olan risk nazariyesi vesilesi ile olmuştur (Konu hakkında bkz. Oğuzman, Kemal; "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", Y. 1968, C. 34, S. 1-4, s. 322-342, s. 324; Gürsoy, Kemal Tahir; "İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 1974, C. 31, S. 1-4, s. 185-198, s. 193-194. Ancak bu terimsel birliğe ve benzer kaygılarına rağmen iki kavram birbirinden tamamen bağımsızdır.

⁶ Vogel/Heiz/Behnisch/Sieber/Opel, N. 40; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş; *İş Hukuku*, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 290. Doktrinde aksi yönde bir görüş, sosyal plana ilişkin TTK hükümlerinde sosyal planın içeriğine "mümkünse" yer verilmesi gerektiğinin öngörülmesi karşısında birleşme ve bölünme raporlarında sosyal plana yer verilmesinin kural, sosyal plan hazırlanmamasının ise istisna olduğunu belirtmektedir (Gündoğdu/Kaplan, s. 167-168).

⁷ Benzer yönde Tekinalp, Ünal; "Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Sosyal Plan", içinde *İş Dünyası ve Hukuk*, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2011, s. 1082-1092, s. 1083.

üzerindeki olumsuz etkileri hafifletilebilmektedir. Diğer yandan sosyal plan, işverenin fesihle eşit davranma borcunun somutlaşmasını ve fesih hakkının kötüye ya da haksız kullanıldığına ilişkin iddiaların bertaraf edilmesini sağlayıcı etki gösterebilmektedir. Bu öneminden ötürü bu çalışmada Türk hukukunda bir hukuki kurum olarak sosyal planın incelenmesi tercih edilmektedir.

I. Sosyal Planın Tanımı

Türk pozitif hukukunun bir kavram olarak sosyal plan ile tanışması Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile gerçekleşmiştir. Ticaret şirketlerinde birleşme raporunun düzenlendiği TTK m. 147'ye göre raporda, "*Birleşmenin, birleşmeye katılan şirketlerin işçileri üzerindeki etkileri ile mümkünse bir sosyal planın içeriği hukuki ve ekonomik yönden açıklanır ve gerekçeleri belirtilir (2/i)*". Benzer şekilde ticaret şirketlerinde bölünme raporunun düzenlendiği TTK m. 169'a göre rapor, "*Bölünmenin işçiler üzerindeki etkileri ile içeriğini; varsa sosyal planın içeriğini hukuki ve ekonomik yönleri ile açıklar ve gerekçelerini gösterir (2/g)*".

İsviçre Birleşme Kanunu'ndan (FusG) birebir tercüme şeklinde⁸ alınan bu hükümler⁹, sosyal plana ilişkin kanuni bir tanım içermediği gibi sosyal planın ne olduğuna dair bir ipucu vermekten dahi uzaktır¹⁰. Oysa sosyal plana ilişkin İsviçre Borçlar Kanunu'nda (OR) yer alan tanım incelendiğinde, sosyal plan kurumunun mahiyeti itibarıyla Türk hukukuna çok da yabancı olmadığı söylenebilir. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu m. 335h'ye göre sosyal plan, "*İşveren ile işçiler arasında yapılan ve işten çıkarmaların önlenmesine, sayısının azaltılmasına yahut sonuçlarının hafifletilmesine ilişkin önlemlerin kararlaştırıldığı bir anlaşmadır*"¹¹. Gerçekten de bu tanım esas alındığında, öteden beri toplu iş sözleşmelerinde yer verilen "tenkiset kurallarının"¹²,

⁸ Tekinalp, s. 1087; Gündoğdu/Kaplan, s. 161.

⁹ Birleşme raporunun (*Fusionsbericht*) düzenlendiği İsviçre Birleşme Kanunu m. 14'e göre raporda, "*Birleşmenin, birleşmeye katılan şirketlerin işçileri üzerindeki etkilerinin yanı sıra mümkünse sosyal planın içeriğine dair hususlar hukuken ve iktisaden açıklanır ve gerekçelendirilir (3/g)*". Aynı şekilde bölünme raporunun (*Spaltungsbericht*) düzenlendiği İsviçre Birleşme Kanunu m. 39'a göre raporda, "*Bölünmenin, bölünmeye katılan şirketlerin işçileri üzerindeki etkileri ile mümkünse sosyal planın içeriğine dair hususlar hukuken ve iktisaden açıklanır ve gerekçelendirilir (3/g)*".

¹⁰ Aksi yönde Tekinalp, söz konusu kanun hükümlerinden sosyal planın içeriğinin genel mahiyette anlaşılabilirliğini ve kanun anlamında sosyal planın ilgili yapısal değişikliklerin işçiler üzerindeki etkilerine karşı alınan önlemler, olumsuz sonuçlar için düşünülen çareler ve sorunların çözümünü içeren bir belge olduğunu ifade etmektedir (s. 1088).

¹¹ Alman İşletme Teşkilatı Kanunu (BetrVG) § 112'de de benzer bir sosyal plan tanımı mevcuttur. Söz konusu hükümde sosyal plan, "*Planlanan işletmesel değişikliklerden kaynaklanan işçilere yönelik ekonomik dezavantajların giderilmesi veya hafifletilmesine ilişkin bir anlaşma*" şeklinde tanımlanmaktadır. Alman İşletme Teşkilatı Kanunu § 111 gereğince "*işletmenin tamamının ya da önemli bir kısmının kapatılması, işletmenin tamamının ya da önemli bir kısmının taşınması, başka işletmelerle birleştirilmesi ya da bölünmesi, işletmenin organizasyonunda, amaçlarında ya da tesislerinde esaslı değişiklikler yapılması, yeni çalışma ve üretim metotlarının kullanılmaya başlanması*" halleri işletmesel değişiklikler kapsamında yer almaktadır. Alman hukukunda sosyal plan hakkında detaylı bilgi için bkz. ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a; Junker, Abbo; *Grundkurs Arbeitsrecht*, 17. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih, 2018, Rn. 787-790.

¹² 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 33/1'te toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri arasında iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler de sayılmaktadır. Bu düzenleme doğrultusunda Türk hukukunda uzun zamandan beri yaygın bir toplu iş sözleşmesi uygulaması olarak, fesih bildirim sürelerini artıran, fesihle sıra öngören (*ilk giren son çıkar kuralı gibi*) ve benzeri hükümlere yer verilmektedir (Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat; *İş Hukuku Dersleri*, 32. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019, s. 916; Ekmekçi, Ömer; *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 218). Yargıtay kararlarında ve doktrinde toplu iş sözleşmesinde fesihle sıra öngören kuralların bulunması halinde işverenin bu sıraya uymak suretiyle iş sözleşmelerini feshetmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9. HD., E. 2008/28373, K. 2008/23213, T. 11.09.2008; Yargıtay 9. HD., E. 2008/10026, K. 2009/11699, T. 27.4.2009; Yargıtay 9. HD., E. 2015/1199, K. 2015/6314, T. 12.02.2015; Yargıtay 22. HD., E. 2011/1453, K. 2011/3253, T. 24.10.2011;

Yargıtay'ın bir dönem geçerli nedenle fesihle aradığı “sosyal seçim ölçütlerinin”¹³ ve nihayet toplu işçi çıkarma öncesinde işyeri sendika temsilcileri ile görüşme yapma yükümlülüğünün¹⁴, sosyal plan kurumuna dâhil hususlar olduğu anlaşılmaktadır. Bilhassa İş Kanunu m. 29/4'teki işyeri sendika temsilcileri ile görüşme yapma yükümlülüğünde ele alınması gereken konular ile sosyal plana ilişkin İsviçre hukukundaki tanım birebir örtüşmektedir. Nitekim İş Kanunu m. 29/4'e göre; “Bildirimden sonra 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 alınır.” Dolayısıyla Türk hukuku bakımından İsviçre hukukundaki sosyal plana ilişkin kanuni tanımın benimsenmesinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Buna göre Türk hukukunda sosyal plan; toplu işçi çıkarmanın planlandığı işyerlerinde işten çıkarmaların önlenmesi, sayısının azaltılması yahut sonuçlarının hafifletilmesine ilişkin önlemlerin kararlaştırıldığı bir sözleşmedir.

II. Sosyal Planın Tarafları (Sosyal Plan Ehliyeti)

Yukarıda verilen tanım gereğince sosyal plan, iki taraflı bir hukuki işlem olan sözleşme niteliği taşımaktadır. Hiç şüphesiz sosyal planın bir tarafını işveren, diğer tarafını ise işçi(ler) oluşturmaktadır. Ancak işyerinde yetkili işçi sendikasının bulunduğu yahut işverenin bir sendikaya üye olduğu durumlarda sosyal plan ehliyetinin kime ait olduğu önem kazanmaktadır. Özellikle sosyal planın işçi tarafında kimin bulunduğu, sosyal planın hukuki niteliği açısından belirleyici bir faktör niteliği taşımaktadır.

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1010; Alpagut, Gülsevil; “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Aralık 2006, s. 95-105, s. 105; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 916). İsviçre hukukunda da 1 Ocak 2014'te yürürlüğe giren İcra ve İflâs Kanunu Revizyonu (SchKG) ile İsviçre Borçlar Kanunu'na eklenen hükümlerden önce sosyal plan yapma yükümlülüğünün bulunmadığı ve bu tarihe kadar sosyal planın yalnızca toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen bir konu olduğu yönünde bkz. Giudici, Camilla; *Der Sozialplan in einer vergleichenden europaischen Perspektive –Unter besonderer Berücksichtigung der Schweiz, Deutschlands und Italiens*, Staempfli Verlag, Bern, 2019, N. 13, 54; Rehbindler, Manfred/Stöckli, Jean-Fritz; “Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR”, içinde *Berner Kommentar* (Heinz Hausheer/Hans Peter Walter (Hrsg.)), 2. Auflage, Staempfli Verlag, Bern, 2014, Art. 335h, N.1; Wildhaber, Isabelle; “Die neue Sozialplanpflicht – für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln”, *AJP* 2015, s. 427-436, s. 428; Daetwyler, s. 9; Baeni, s. 91.

¹³ Sosyal seçim ölçütleri ile kastedilen, işletme gerekleriyle yapılacak fesihlerde sözleşmesi sona erdirilecek işçiler tespit edilirken sosyal açıdan daha fazla korunması gereken kişilerin sözleşmesinin sürdürülmesini sağlayan ölçütlerdir (Gündoğdu/Kaplan, s. 165). Buna göre sosyal seçim yükümlülüğü, işverenin iş sözleşmelerini feshederken daha zayıf olanların korunması amacıyla işçileri belirli kriterler vasıtasıyla seçme yükümlülüğüdür (Alpagut, s. 99). Yargıtay bir dönem kararlarında işletme gerekleriyle yapılan fesihlerin yargısal denetiminde sosyal seçim ölçütlerini aramaktaydı. “(...) işverence işten çıkarılacak işçi seçilirken, işyerinde aynı işi üstlenen işçiler karşılaştırılmalı, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi olma veya genç olma gibi kriterler göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir anlatımla sosyal seçimin hangi ölçütlere dayandığı saptanmalıdır.” Yargıtay 9. HD., E. 2006/2885, K. 2006/6215, T. 13.3.2006, (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1006-1007); “Ayrıca, davacı işçinin çalıştığı üretim bölümünün alt işveren verilmesinden sonra o üniteye çalışan işçilerin tamamının iş sözleşmesinin feshedilip edilmediği, tamamı işten çıkarılmamış ise çıkarılan işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığı da irdelenmelidir. İşverence işten çıkarılacaklar seçilirken; işyerinde aynı işi üstlenen işçiler karşılaştırılmalı, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterlere göre oluşturulacak sıra göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir anlatımla sosyal seçimin hangi ölçütlere dayandığı saptanmalıdır.”, Yargıtay 9. HD., E. 2006/4878, K. 2006/8253, T. 3.4.2006, (Alpagut, s. 96). Günümüzde Yargıtay kararlarında işletme gerekleriyle yapılan fesihlerde sosyal seçim ölçütleri aranmamaktadır. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1010; Gündoğdu/Kaplan, s. 165 vd.

¹⁴ Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. (Urhanoglu) Cengiz, s. 133 vd.

A. İşveren Tarafı

İşveren tarafı bakımından sosyal plan ehliyeti, işverene aittir¹⁵. Burada işveren ile kastedilen, iş sözleşmesinin tarafı olan (soyut) işverendir. Dolayısıyla ne geçici işverenin ne asıl işverenin ne de somut işverenin, sosyal plana taraf olması mümkündür. Bu noktada tartışılabilir bir husus, işverenin bir sendikaya üye olması halinde aynen toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi sosyal plan ehliyetine işveren sendikasının sahip olup olmayacağıdır. Daha sonra inceleneceği üzere sosyal plan, kanaatimizce toplu iş sözleşmesi niteliği taşımadığından, işverenin sendikaya üye olması halinde dahi sosyal plan ehliyeti, işverene ait olmaya devam edecektir¹⁶. Ancak sosyal plana ilişkin görüşmelerin sürdürülmesi noktasında işverenin görüşme yardımcısı kullanması kadar sosyal planın temsilci vasıtasıyla yapılması da mümkündür¹⁷.

B. İşçi Tarafı

İş Kanunu m. 29/4 hükmü incelendiğinde sosyal plana ilişkin görüşme sürdürme yetkisinin münhasıran işyeri sendika temsilcilerine tanındığı görülmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁸ m. 27/1 uyarınca¹⁹, işyeri sendika temsilcisi atama hakkı toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya aittir.

İlk bakışta sosyal plana taraf olma ehliyetinin aynen toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi yalnızca işçi sendikalarına tanındığı düşünülebilir. Ne var ki bu durum yalnızca işverenin sosyal plana ilişkin görüşme sürdürme yükümlülüğü açısından söz konusudur. Başka bir deyişle İş Kanunu m. 29/4 hükmü, toplu işçi çıkarmanın planlandığı ancak işyerinde yetkili bir sendikanın bulunmadığı durumlarda işverenin doğrudan işçileriyle sosyal plana ilişkin görüşmeler yürütmesini ve devamında bir sosyal plan yapmasını engellemektedir²⁰. Zira aksi bir kabul sosyal planın yapılmasını, işyerinde yetkili bir sendika bulunması şartına bağlı kılacaktır ki, işçilerin korunmasını amaçlayan sosyal plan açısından bu kabulün doğru olmadığı söylenmelidir. Dolayısıyla Türk hukukunda yetkili işçi sendikasının bulunmaması halinde sosyal plana taraf olma ehliyeti, doğrudan toplu işçi çıkarma sürecinden etkilenecek tüm işçilere ait olacaktır. Önemle ifade edilmelidir ki bu işçilerin muhakkak sözleşmesi feshedilmesi planlanan işçilerden olması gerekmemektedir. İşten çıkarmaların azaltılması için çalışma sürelerinde değişikliğe gidilmesi, kısa çalışma uygulamasına geçilmesi gibi uygulamalardan etkilenecek işçiler de sosyal plan ehliyetine sahiptir²¹. Ancak yetkili bir sendikanın bulunmadığı durumlarda işveren için sosyal plana ilişkin görüşme yürütme yükümlülüğünün dahi söz konusu olmadığı gözden

¹⁵ Geiser, Thomas; "Sozialplanpflicht im schweizerischen Arbeitsrecht", *ZBJV* 153/2017, s. 817-840, s. 820.

¹⁶ İsviçre hukukunda sosyal plan toplu iş sözleşmesi olarak kabul edildiğinden işverenin sendikaya üye olması halinde ehliyetin işveren sendikasına ait olacağı kabul edilmektedir. Konu hakkında bkz. Geiser, s. 821; Wildhaber, s. 434.

¹⁷ Geiser, s. 827; Daetwyler, s. 14.

¹⁸ RG., T. 7/11/2012, S. 28460.

¹⁹ Söz konusu hükme göre; "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder."

²⁰ Türk hukukunda sosyal plan teriminin geniş yorumlanması gerektiği yönünde bkz. Tekinalp, s. 1087.

²¹ Daetwyler, s. 14.

kaçırılmamalıdır²². Öte yandan sosyal planın tarafının işçi olması durumunda, çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin İş Kanunu m. 22 hükmünün de dikkate alınması gerekmektedir.

İsviçre hukukunda işçi tarafının sosyal plana taraf olma ehliyeti, kademeli olarak belirlenmiş durumdadır. Dolayısıyla işveren, sosyal planın karşı tarafını serbestçe seçmemekte, kanunda öngörülen sıraya denk düşen karşı tarafla sosyal plan yapmakla yükümlü tutulmaktadır²³. İsviçre Borçlar Kanunu m. 335i'nin 3. fıkrasına göre sosyal plana taraf olma ehliyeti ilk olarak, toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasına aittir²⁴. Toplu iş sözleşmesi tarafı bir işçi sendikasının bulunmaması halinde sosyal plana ilişkin görüşmeleri yürütecek ve sonunda sosyal planı imzalayacak olan işçi temsilcisidir. İşçi temsilcisinin de bulunmaması halinde toplu işçi çıkarmadan etkilenecek olan işçiler, doğrudan sosyal plana taraf olma ehliyetine sahip olmaktadır²⁵. İsviçre Borçlar Kanunu m. 335i düzenlemesinde açıkça işçi sendikasının, işçi temsilcisinin yahut işçilerin, sosyal plan görüşmelerinde uzmanlardan yararlanabileceği belirtilmektedir. Buna göre sosyal plan görüşmelerinde işçi tarafının mali müşavir, avukat gibi profesyonellerden yardım alması mümkündür²⁶.

Alman hukukunda sosyal planın işçi tarafını her durumda işçi temsilciliği kurulu (*Betriebsrat*) oluşturmaktadır. Bunun temelinde sosyal planın, toplu iş sözleşmesi değil de İşletme Teşkilatı Yasası'nda (BetrVG) düzenlenen bir işletme anlaşması (*Betriebsvereinbarung*) niteliği taşıması yer almaktadır²⁷.

III. Sosyal Planın Hukuki Niteliği

Sosyal planın hukuki niteliği, işçi tarafında kimin bulunduğuna göre değişiklik göstermektedir²⁸. Sosyal planın işçi tarafında yetkili işçi sendikasının bulunması halinde sosyal plan, kapsamındaki tüm işçiler üzerinde normatif etki göstermektedir. Başka bir deyişle sosyal plan, tarafı olmamakla beraber toplu işçi çıkarmanın olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlarından etkilenecek tüm işçiler hakkında²⁹ doğrudan uygulanabilir bir hukuk kaynağı teşkil etmektedir³⁰. Diğer yandan sosyal planda kararlaştırılan hükümler, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler olduğundan, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ile benzer nitelik taşımaktadır. Ancak bu benzerliklerine rağmen yetkili işçi sendikası tarafından yapılan sosyal planın, toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Zira en temelde “toplular iş sözleşmesinin tekliği ilkesi”³¹, toplu iş sözleşmesi bulunan ya da toplu iş sözleşmesi için yetki alınan bir işyerinde sosyal plan adı altında ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemektedir. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³² m. 35/4'e göre, “*Toplu iş sözleşmesi süresinin*

²² Süzek, Sarper; *İş Hukuku*, 18. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019, s. 590.

²³ Guidici, N. 121.

²⁴ Daetwyler, s. 13; Geiser, s. 821.

²⁵ Daetwyler, s. 14; Geiser, s. 824.

²⁶ Daetwyler, s. 14.

²⁷ ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a, Rn. 13; Junker, Rn. 789; Besgen, Nicolai; “BetrVG § 112”, in *BeckOK Arbeitsrecht* (Christian Rolfs/Richard Giesen/Ralf Kreikebohm/Miriam Messling/Peter Udsching (Hrsg.)), 59. Edition, C. H. Beck, 01.03.2021, Rn. 12; Gündoğdu/Kaplan, s. 163.

²⁸ Wildhaber, s. 428.

²⁹ ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a, Rn. 19.

³⁰ Junker, Rn. 789.

³¹ Toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 973-974.

³² RG. T. 7/11/2012, S. 28460.

bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.” Bir an için sosyal planın, toplu iş sözleşmesinin taraflarca anlaşılabilir olarak değiştirilmesi kapsamında değerlendirilerek, sosyal plan hükümlerinin toplu iş sözleşmesinin içeriğine dâhil olduğu düşünülebilir. Zira toplu iş sözleşmesi taraflarının, toplu iş sözleşmesinin süresi dışında kalan hükümlerini anlaşmak suretiyle her zaman değiştirmeleri mümkündür³³. Ancak İş Kanunu m. 29/4 gereğince henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmamasına rağmen işçi sendikasının yetki kazandığı ve işyeri sendika temsilcisi atadığı durumlarda da, sosyal plan yapılması mümkündür ki bu durumda toplu iş sözleşmesinin bağtlanmasına ilişkin usul şartlarının aranmayacağı açıktır³⁴.

Kanaatimizce sosyal planın işçi tarafını yetkili işçi sendikasının oluşturduğu durumlarda sosyal plan, örgütlenme özgürlüğü ile sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde yapılan kolektif nitelikte bir sözleşme³⁵ niteliği taşımakta ve bu haliyle mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu³⁶ m. 316’da³⁷ düzenlenen umumi mukaveleyi³⁸ andırmaktadır. Her ne kadar 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu³⁹ ile beraber, umumi mukaveleye ilişkin düzenlemeler yürürlükten kalkmışsa da TTK’da açıkça sosyal plandan söz edilmesi karşısında sosyal plan taraflarının sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde sosyal plan şeklinde bir kolektif sözleşme yapmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu takdirde sosyal plan ile toplu iş sözleşmesi arasındaki çatışma, yararlılık ilkesi⁴⁰ çerçevesinde çözümlenecektir.

Sosyal planın yetkili işçi sendikası ile değil de doğrudan doğruya toplu işçi çıkarmadan etkilenecek işçilerle yapılması durumunda ise normatif etki göstermesi söz konusu olmamakta; sosyal plan, yalnızca tarafı olan işçi(ler) hakkında hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Bu takdirde sosyal plan, bireysel iş sözleşmesinin eki niteliği kazanmaktadır.

İsviçre hukukunda işçi tarafını yetkili işçi sendikasının oluşturduğu durumlarda sosyal planın toplu iş sözleşmesi (*Gesamtsarbeitsvertrag*) niteliği taşıdığı belirtilmektedir⁴¹. İşçi tarafını işçi temsilcisinin oluşturduğu durumlarda sosyal plan, işletme yönetmeliği (*Betriebsordnung*) olarak kabul edilmektedir. İşçi tarafında işçilerin bulunması halindeyse sosyal plan, bireysel iş sözleşmesinin eki hüviyetine sahip olmaktadır⁴².

³³ Ekmekçi, s. 341; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 1002.

³⁴ Toplu iş sözleşmesinin bağtlanmasına ilişkin usul şartları hakkında detaylı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 956 vd.; Ekmekçi, s. 282 vd.

³⁵ Aksu, Mustafa; “Borçlar Kanunu’nun 316 ve 317’inci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan Umumi Mukavelenin Yürürlük Sorunu”, *İÜHFİM*, C. LVIII, S. 1-2, s. 99-148, s. 124.

³⁶ RG., T. 29/04/1926, S. 359.

³⁷ Söz konusu hükme göre; “*İş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete mütaallik hükümler vazolunabilir.*”

³⁸ Umumi mukavele hakkında detaylı bilgi için bkz. Aksu, s. 99 vd.

³⁹ RG., T. 4/2/2011, S. 27836.

⁴⁰ Yararlılık ilkesine göre, farklı hukuk kaynaklarındaki benzer hükümler gruplandırılarak, işçi açısından objektif anlamda hangi gruptaki hükümlerin daha lehe olduğu tespit edilir ve daha lehe olan gruptaki hükümler bir bütün halinde iş ilişkisi için uygulanır. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 963 vd.; Ekmekçi, s. 358 vd.

⁴¹ Daetwyler, s. 18; Geiser, s. 825; Wildhaber, s. 428; Giudici, N. 58.

⁴² Giudici, N. 59; Daetwyler, s. 19; Geiser, s. 825-826; Wildhaber, s. 429.

Alman hukukunda sosyal plan, işletme anlaşması (*Betriebsvereinbarung*) niteliğindedir⁴³. Alman hukukunda toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamında bulunan işyerlerinde de sosyal plan yapılması kabul edilmekte ve sosyal plan ile toplu iş sözleşmesinin benzer hükümleri arasındaki çatışma yararlılık ilkesine göre çözüme kavuşturulmaktadır⁴⁴.

IV. Sosyal Planın İçeriği

Sosyal planın içeriği, aynen toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi zorunlu içerik ve isteğe bağlı (ihtiyari) içerik olarak ikiye ayrılmaktadır⁴⁵. Sosyal plan bakımından isteğe bağlı içerikten çok zorunlu içerik önem taşımaktadır. Sosyal planın zorunlu içeriğine ilişkin kanunda bir sınır öngörülmemiş olsa da⁴⁶, konu itibarıyla bu içeriğin sınırlanmış olduğu görülmektedir. Nitekim tanımından da anlaşıldığı üzere sosyal planda; işten çıkarmaların önlenmesine, işten çıkarılanların sayısının azaltılmasına ve işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarının hafifletilmesine ilişkin önlemlere yer verilmesi gerekmektedir. Buna göre sosyal planda daha sonra incelenecek sınırlara uygun davranılması kaydıyla işten çıkarmaların önlenmesi, işten çıkarılanların sayısının azaltılması ve işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarının hafifletilmesi amaçlarına hizmet eden her türden önleme yer verilebilir⁴⁷. Önemle ifade edilmelidir ki sosyal planın içeriğinde her üç türden önleme de yer verilmesi şeklinde bir zorunluluk bulunmamaktadır; örneğin işverenin ekonomik açıdan güçlü olmaması nedeniyle hiçbir durumda işten çıkarmaların önlenemeyeceği açıksa, yalnızca işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarının hafifletilmesine ilişkin önlemlere yer verilebilir. Ancak sosyal planın öncelikli amacının, işten çıkarmaların önlenmesi olduğu gözetilirse, bu nitelikte hükümlerin sosyal planda bulunmasına çaba gösterilmesinde fayda bulunmaktadır. Diğer yandan sosyal planda paraya ilişkin konularda hüküm bulunması, başka bir deyişle işverenin mali bir edim üstlenmesi gibi bir zorunluluk da söz konusu değildir⁴⁸. Örneğin çalışma sürelerinin düzenlenmesi sayesinde toplu işçi çıkarmanın önlenebileceği bir işyerinde yalnızca bu önlemleri içeren bir sosyal plan hazırlanmasıyla yetinilebilir. Kaldı ki sosyal planda işverenin bir yükümlülük üstlenmesine de gerek bulunmamaktadır. Sözgelimi vasıflı profesyoneller açısından sözleşmenin işçi tarafından feshi halinde sözleşme sonrası rekabet yasağının sona ereceğini öngören bir sosyal plan, feshin olumsuz sonuçlarının hafifletilmesini sağlayacak bir önlem niteliği taşıyabilir⁴⁹.

Sosyal planın zorunlu içeriğinde yer alabilecek önlemler, çeşitli konu başlıkları altında toplanabilmektedir. Bu önlemlerin başında, işten çıkarmaların önlenmesi ve sayısının azaltılması amacıyla alınabilecek önlemler gelmektedir. Bu kapsamda işçinin meslek içi eğitime tabi tutulması, çalıştığı işin ya da işyerinin değiştirilmesi, işyerinde çalışma sürelerinin azaltılması, fazla çalışmaların kaldırılması, kısa çalışma veya telafi çalışması uygulamasına gidilmesi, işçinin rızası alınmak suretiyle ücretinden indirimine gidilmesi, ücretsiz izin uygulamasına başvurulması yahut geçici iş ilişkisi kurulması gibi önlemler sayılabilir⁵⁰. Dikkat edilirse sayılan tüm bu önlemler Yargıtay uygulamasında feshin son çare olması ilkesi kapsamında alınabilecek

⁴³ ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a, Rn. 13; Junker, Rn. 789.

⁴⁴ ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a, Rn. 13; BeckOK Arb/Besgen, BetrVG § 112, Rn. 12.

⁴⁵ Müller, Martin L.; "Sozialplaene bei Umstrukturierungen", *AJP* 2009, s. 939-948, s. 941.

⁴⁶ Wildhaber, s. 429.

⁴⁷ BeckOK Arb/Besgen, BetrVG § 112, Rn. 17; Wildhaber, s. 429; Kaellin/Stalder, s. 1019.

⁴⁸ Geiser, s. 825.

⁴⁹ Wildhaber, s. 429; Daetwyler, s. 29; Müller, s. 942.

⁵⁰ Daetwyler, s. 24-25; Müller, s. 942; (Urhanoglu) Cengiz, s. 149 vd.

önlemlerendir⁵¹. Bu nedenle bu türden önlemlerin alınması imkânı olmasına rağmen sosyal planda bu nitelikte hükümlere yer verilmeksizin işveren tarafından sözleşmelerin feshedilmesi, geçersiz feshin hüküm ve sonuçlarına tabi olacaktır⁵².

Sosyal planda yer alabilecek önlemlerin diğer bir kısmı feshin usulü ile uygulanmasına ilişkindir. Bu anlamda fesihle tenkisat kurallarına veya sosyal seçim ölçütlerine yer verilmesi⁵³, bildirim sürelerinin işçinin lehine olacak şekilde duruma göre uzatılması ya da kısaltılması, yeni iş arama izni süresinin arttırılması sosyal planda öngörülebilecek düzenlemelerdir⁵⁴.

İşverenin üstlendiği maddi edimlere ilişkin konular, sosyal planda esaslı bir yer tutmaktadır. Örneğin işçilere işten ayrılmaları nedeniyle çeşitli adlar altında tazminat ve ikramiyelerin ödenmesi, işçilere iş sözleşmesi nedeniyle tahsis edilen konutlarda oturmaya devam etmelerine izin verilmesi veya taşınma yardımı sağlanması gibi önlemler bu kapsamdadır⁵⁵. Ayrıca işverenin, sosyal sigorta ilişkisi anlamında çeşitli edimler üstlenmesi de mümkündür. Örneğin sosyal planda iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin isteğe bağlı sigorta primlerinin işveren tarafından ödeneceği kararlaştırılabilir.

Sosyal planda yer alabilecek bir başka önlem türünü, işçinin işgücü piyasasına yeniden katılımını destekleyici faaliyetler oluşturmaktadır. Bu minvalde, işçilere eğitim olanakları sunulması, iş arama sürecinde profesyonel destek sağlanması, iş görüşmesi masraflarının karşılanması gibi önlemler sayılabilir⁵⁶.

Tüm bunların dışında sosyal planda pek çok farklı önlemlere yer verilebilir. Bu bakımdan sosyal plan, taraflara gerekli önlemleri almaları noktasında yeterli esnekliği sağlayan bir hukuki enstrüman niteliği taşımaktadır⁵⁷. İsviçre hukukunda da sosyal planın kanuni tanımının bilinçli olarak kısa ve genel mahiyette yapıldığı ve böylece sosyal plan taraflarına alınabilecek önlemler açısından geniş bir hareket alanı sağlandığı belirtilmektedir⁵⁸. Bu nedenle gelecek dönemde Türk hukukunda sosyal plana ilişkin kanuni bir tanım yapılacak olursa bunun İsviçre hukukunda olduğu gibi kısa ve genel mahiyette yapılmasına özen gösterilmelidir. Böylece sosyal plan taraflarına alınabilecek önlemler bakımından geniş bir hareket alanı sağlanacaktır.

V. Sosyal Planın Sınırları

Sosyal plan, taraflarına gerekli hareket alanı sağlamasına rağmen taraflar sınırsız bir serbestiye sahip değildir. Sosyal planın sınırları bakımından öncelikle konu bakımından sınırları

⁵¹ Konu hakkında bkz. (Urhanoglu) Cengiz, s. 138 vd.; Süzek, s. 582 vd.

⁵² Sosyal plan özelinde olmasa da benzer bir değerlendirme için bkz. Güzel, Ali; "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", içinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s. 15-145, s. 124.

⁵³ Alpagut, s. 105.

⁵⁴ Baeni, s. 91; Daetwyler, s. 26; Wildhaber, s. 429; Giudici, N. 91; (Urhanoglu) Cengiz, s. 136.

⁵⁵ Daetwyler, s. 26-27; Giudici, N. 91; Karaman, Hüzüme; Toplu İşçi Çıkarma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 108; Alp, Mustafa; "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, s. 51-74, s. 65-66; Akkaşoğlu, Şeyma; Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 14.

⁵⁶ Daetwyler, s. 28-29; Wildhaber, s. 429; Müller, s. 941; (Urhanoglu) Cengiz, s. 145.

⁵⁷ Daetwyler, s. 24.

⁵⁸ Baeni, s. 91.

üzerinde durulabilir. Zira aynen toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi⁵⁹ sosyal planı diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayırt eden unsur, amaç unsurudur. Buna göre sosyal planın zorunlu içeriğinde, toplu işten çıkarmaların önlenmesi, işten çıkarılanların sayısının azaltılması ve işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarının azaltılması amacını taşıyan hükümler dışında başka bir düzenlemeye yer verilemez⁶⁰. Başka bir deyişle sosyal plan tarafları, bu konular dışında sosyal planın zorunlu içeriğini serbestçe düzenleme hakkına sahip değillerdir.

İsviçre Borçlar Kanunu m. 335h’de sosyal planın sınırlarına özgü bir düzenlemeye yer verilmektedir. Söz konusu hükme göre, “*Sosyal plan, işletmenin varlığını tehlikeye düşüremez.*” Türk hukukunda açıkça bu yönde bir düzenleme bulunmamasına rağmen işletmenin varlığını tehlikeye düşürecek, işverenin rekabet gücünü sınırlayacak⁶¹ sosyal planın, zaten TBK m. 27 ve Türk Medeni Kanunu⁶² m. 23/2 gereğince (*kelepçeleme sözleşmeleri*) hükümsüz olduğu söylenebilir⁶³ ki bu husus sosyal planın tüm hükümleri açısından geçerlidir. Başka bir deyişle sosyal planın TBK m. 27 uyarınca, “*kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusunun imkânsız olmaması*” gerekmektedir.

Sosyal plan, birçok işçiyi ilgilendiren kolektif nitelikte bir sözleşme olduğundan, sosyal planın bir diğer önemli sınırını, ayrımcılık yasakları oluşturmaktadır⁶⁴. Buna göre sosyal plan tarafları sosyal planı hazırlarken ayrımcılık yasaklarına uygun davranmakla yükümlü olup, gerek doğrudan gerekse dolaylı ayrımcılık yaratacak kayıtlara sosyal planda yer vermektan kaçınmaları gerekmektedir. Ancak elbette sosyal planda ayrımcılığın haklı kılınmasını sağlayacak durumlar oluşabilmektedir. Zira ayrımcılık yasakları hiçbir durumda mutlak nitelik taşımamakta; objektif nedenlerin bulunması halinde ayrımcılık temellerine dayalı olarak hukuki işlem yapılmasına izin verilmektedir⁶⁵. Bu nedenle sosyal planda tenkiset kurallarına ve sosyal seçim ölçütlerine yer verilebilir. Esasında sosyal planda öngörülen objektif koşullara dayalı tenkiset kuralları, işverenin fesihle eşit davranma borcuna uygun davranmadığına yönelik iddiaları bertaraf edici etki göstereceğinden, fesihle sıra öngören bu hükümlere sosyal planda yer verilmesinde fayda bulunmaktadır⁶⁶.

Diğer yandan sosyal planda ayrımcılık oluşturmaması kaydıyla işçiler arasındaki kıdem, verimlilik, ailevi yükler (bakım yükümlülüğü), engellilik durumu gibi çeşitli farklılıklar üzerinden işverenin üstleneceği maddi edimin şartları ve miktarı değiştirilebilir⁶⁷. Önemle ifade etmek gerekir ki sosyal plan bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımadığından STİSK m. 25/2’nin son cümlesindeki kural, sosyal plan hükümleri bakımından geçerli değildir. Başka bir deyişle STİSK m. 25/2’de yetkili sendika üyesi işçiler ile yetkili sendikaya üye olmayıp, dayanışma aidatı ödemek

⁵⁹ Ekmekçi, s. 204.

⁶⁰ ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a, Rn. 23.

⁶¹ Daetwyler, s. 15.

⁶² RG. T. 8/12/2001, S. 24607.

⁶³ İsviçre hukuk doktrininde de bu düzenleme bulunmasa dahi sosyal planın anlam ve amacından işletmenin varlığının tehlikeye düşürülemeyeceği sonucu çıkarılabileceği belirtilmektedir (BK/Rehbinder-Stöckli, Art. 335h, N. 7).

⁶⁴ ErfK/Kania, BetrVG §§ 112, 112a, Rn. 24; BeckOK Arb/Besgen, BetrVG § 112, Rn. 19; Baeni, s. 91; Daetwyler, s. 24.

⁶⁵ Türe, Gökhan; *İş Sözleşmesinin Kurulması*, LYKEION Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 249.

⁶⁶ Doktrinde bir görüşe göre de toplu işçi çıkarmada işyeri sendika temsilcileriyle yapılacak görüşmenin öncelikli amaçlarından birisini sosyal seçim ölçütleri belirlenmesi oluşturmaktadır (Alpagut, s. 105).

⁶⁷ BeckOK Arb/Besgen, BetrVG § 112, Rn. 20; Daetwyler, s. 31-32; Güzel, s. 125.

suretiyle de toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçiler arasında ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesiyle ayırım yapılmasını mümkün kılan kural, sosyal plan hakkında uygulanamaz. Dolayısıyla yetkili sendika üyesi işçiler ile sendikaya üye olmayan ya da ayrı bir sendikaya üye olan işçiler arasında sosyal planda işverenin üstlendiği maddi edimler bakımından ayırım yapılamaz.

VI. Sosyal Plana İlişkin Kanuni Yükümlülük

Türk hukukunda sosyal plana ilişkin kanuni bir yükümlülüğün öngörüldüğü yegâne düzenleme, daha önce de değinilen İş Kanunu m. 29'da yer almaktadır. Buna göre, işletme gerekleri nedeniyle toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, *“bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir (f. 1). Bildirimden sonra 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 alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (f. 4).”*

İşyeri sendika temsilcileri ile görüşme yükümlülüğü, İş Kanunu m. 29/2 anlamında toplu işçi çıkarma sayılan tüm işten çıkarmalar açısından geçerlidir. Söz konusu hükme 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, işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.”*

Buna göre yirmiden fazla işçinin çalıştığı ve İş Kanunu m. 29/2'de öngörülen sayıda⁶⁸ işçinin işletme gerekleriyle bir aylık süre içerisinde çıkarılmasının planlandığı işyerlerinde işverenin, toplu işçi çıkarmadan önce işyeri sendika temsilcileri ile görüşmesi zorunludur. İşverenin görüşme sürdürme yükümlülüğü bulunmaktaysa da, yapılan görüşmelerde bir sonuca ulaşılması, bir diğer ifadeyle sosyal plan yapılması gibi bir yükümlülük bulunmamaktadır⁶⁹. Nitekim bu nedenle doktrinde sosyal plana ilişkin görüşme sürdürme yükümlülüğünün bir bilgi verme ve danışma toplantısı niteliği taşıdığı belirtilmektedir⁷⁰. Öte yandan sosyal plana ilişkin görüşme yükümlülüğü kanuni bir yükümlülük olduğundan işverenin, sosyal plan yapmak istememesine rağmen görüşmelere katılmış olması, sözleşme öncesi kusur sorumluluğu kapsamında da değerlendirilemez.

Türk hukukundaki bu duruma karşın İsviçre⁷¹ ve Alman⁷² hukuklarında işveren açısından sosyal plan yapma yükümlülüğü söz konusudur⁷³. Bu ülke hukuklarında sosyal plan yapma yükümlülüğü her türden toplu işçi çıkarma için değil, belli sayıda işçi çalıştıran işverenler açısından bulunmaktadır. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu m. 335i'ye göre, sosyal plana ilişkin

⁶⁸ Söz konusu hükme 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, işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.”*

⁶⁹ Süzek, s. 590.

⁷⁰ Güzel, s. 125; (Urhanoglu) Cengiz, s. 134; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 638; Süzek, s. 590.

⁷¹ Geiser, s. 829; Daetwyler, s. 12; Kaellin/Stalder, s. 1020

⁷² BeckOK Arb/Besgen, BetrVG § 112, Rn. 16.

⁷³ Diğer ülke hukukları hakkında detaylı bilgi için bkz. Güzel, s. 126; Karaman, s. 107 vd.

görüşme sürdürme ve sosyal plan yapma yükümlülüğü en az 250 işçi çalıştıran ve 30 gün içinde en az 30 işçinin sözleşmesini işçiden kaynaklanan sebepler dışında feshetmek isteyen işveren açısından geçerlidir. Alman hukukunda ise İşletme Teşkilatı Kanunu § 111 uyarınca oy hakkı bulunan en az 20 işçinin çalıştığı işletmelerde sosyal plan yapma yükümlülüğü mevcuttur.

Kanaatimizce sosyal planın ekonomik ve sosyal açıdan katkıları göz önüne alınırsa Türk hukukunda tüm toplu işçi çıkarmalar açısından olmasa da belli büyüklükteki işyerleri açısından sosyal plan yapma yükümlülüğü getirilmelidir. İşyerlerinin hangi büyüklükte olması halinde bu yükümlülüğün söz konusu olacağı noktasında ise İş Kanunu m. 29/2(c) hükmünden yararlanılabilir. Buna göre “301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin işine işletme gerekleri nedeniyle ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi”nin planlanması halinde işverenin işyeri sendika temsilcileriyle, yetkili bir sendikanın bulunmadığı durumlarda toplu işçi çıkarmadan etkilenecek işçiler ile doğrudan sosyal plan yapma yükümlülüğü bulunmalıdır.

SONUÇ

Türk hukukunun bir kavram olarak sosyal plan ile tanışması, Türk Ticaret Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle olmuşsa da, sosyal plan mahiyeti itibariyle Türk hukukuna yabancı bir kurum değildir. Gerçekten de toplu iş sözleşmesinde yer verilen tenkisat kuralları, sosyal seçim ölçütleri ve toplu işçi çıkarmadan önce işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğü, sosyal planın içeriğine dâhil hususlardır. Özellikle İsviçre Borçlar Kanunu’ndaki sosyal plana ilişkin tanım incelendiğinde, bunun içeriğinin İş Kanunu m. 29/4’te düzenlenen işyeri sendika temsilcileriyle görüşme yükümlülüğü ile özdeş olduğu görülmektedir. Buna göre Türk hukukunda, toplu işçi çıkarmanın planlandığı işyerlerinde işverenin, işten çıkarmaların önlenmesi, işten çıkarılanların sayısının azaltılması yahut işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarının giderilmesi veya hafifletilmesi amacıyla sosyal plan bağitlanmasına yönelik görüşme sürdürme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Sosyal plan, bir sözleşme niteliği taşımaktadır ve bir tarafını işveren, diğer tarafını ise işçi(ler) oluşturmaktadır. İşverenin sendikaya üye olduğu durumlarda da sosyal plan ehliyeti işverene ait olmaya devam edecektir. Sosyal planın işçi tarafında ise kural olarak yetkili işçi sendikası bulunmaktadır. Ancak sosyal planın işçilerin lehine olan bir sözleşme niteliği taşıdığı göz önünde bulundurulursa, yetkili işçi sendikasının bulunmadığı durumlarda, sosyal plan ehliyetine doğrudan doğruya toplu işçi çıkarmadan etkilenecek işçiler sahip olmalıdır.

Sosyal planın işçi tarafında yetkili işçi sendikasının bulunduğu durumlarda sosyal plan, toplu işçi çıkarmadan etkilenecek işçiler bakımından normatif etkiye sahip olmaktadır. Ancak bu takdirde dahi toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesi ve sosyal plan bağitlanırken toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin usul şartlarına uyma zorunluluğunun bulunmaması, sosyal planın toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesini engellemektedir. Bu nedenle işçi tarafında yetkili işçi sendikasının bulunduğu durumlarda sosyal planın, örgütlenme özgürlüğü ve sözleşme özgürlüğü bağlamında yapılan kolektif nitelikte bir sözleşme olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Sosyal planın işçi tarafında doğrudan doğruya toplu işçi çıkarmadan etkilenecek işçilerin bulunması durumunda, sosyal plan normatif etkiye sahip olmamakta; sosyal plana taraf olan işçiler açısından bireysel iş sözleşmesinin eki niteliği taşımaktadır.

Sosyal planda, işten çıkarmaların önlenmesi, işten çıkarılanların sayısının azaltılması yahut işten çıkarmanın olumsuz sonuçlarının giderilmesi amacını taşıyan her türden düzenlemeye yer verilebilir. Bu bakımdan sosyal plan taraflarına, toplu işçi çıkarmanın olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlarının giderilmesi noktasında yeterli esnekliği sağlamaktadır. Ancak elbette sosyal plan tarafları, sosyal planın içeriğini belirlerken sınırsız bir hareket serbestisine sahip değildir. Bu anlamda sosyal plan taraflarının, sosyal planın amacı dışında bir hüküm kararlaştırmaları, işletmenin varlığını tehlikeye düşürmeleri, ayrımcılık yasaklarına aykırı davranışları ve genel olarak sözleşmelerin hükümsüzlüğüne ilişkin TBK m. 27'ye aykırı hükümlere yer vermeleri mümkün değildir.

Türk hukukunun aksine İsviçre ve Alman hukuklarında yalnızca sosyal plana ilişkin görüşme sürdürme yükümlülüğü değil, aynı zamanda sosyal plan yapma yükümlülüğü bulunmaktadır. Sosyal planın çalışma hayatında üstlenebileceği fonksiyonlar ve çalışma barışına sunacağı katkılar göz önüne alınırsa, Türk hukukunda da sosyal plan yapma yükümlülüğünün öngörülmesi gerekmektedir. Ancak bunun her türden toplu işçi çıkarma açısından değil, belli büyüklükteki işyerleri açısından kabul edilmesinde fayda bulunmaktadır. Bu anlamda İş Kanunu m. 29/2(c)'den yararlanmak suretiyle, 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin işine işletme gerekleri nedeniyle ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesinin planlanması halinde işveren için sosyal plan yapma yükümlülüğü getirilmelidir.

KAYNAKÇA

Akkaşoğlu, Şeyma; Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Alp, Mustafa; “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, s. 51-74.

Aksu, Mustafa; “Borçlar Kanunu’nun 316 ve 317’inci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan Umumi Mukavelenin Yürürlük Sorunu”, *İÜHFM*, C. LVIII, S. 1-2, s. 99-148.

Alpagut, Gülsevil; “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Aralık 2006, s. 95-105.

Baeni, Eva-Maria; “Sozialplanpflicht und weitere Auswirkungen des Sanierungsrechts auf das Arbeitsrecht”, *ArbR*, 2013, s. 19-103.

Besgen, Nicolai; “BetrVG § 112”, in *BeckOK Arbeitsrecht* (Christian Rolfs/Richard Giesen/Ralf Kreikebohm/Miriam Messling/Peter Udsching (Hrsg.)), 59. Edition, C. H. Beck, 01.03.2021.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat; *İş Hukuku Dersleri*, 32. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019.

Daetwyler, Valerie; *Sozialplan in der Schweiz aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Dike Verlag, Zürich, 2019.

Ekmekçi, Ömer; *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Geiser, Thomas; “Sozialplanpflicht im schweizerischen Arbeitsrecht”, *ZBJV*, 153/2017, s. 817-840.

Giudici, Camilla; *Der Sozialplan in einer vergleichenden europaeischen Perspektive –Unter besonderer Berücksichtigung der Schweiz, Deutschlands und Italiens*, Staempfli Verlag, Bern, 2019.

Gündoğdu, Gökmen/Kaplan, Hasan Ali; “İsviçre ve Alman Hukuku Işığında Yeni Türk Ticaret Kanunu m. 147 f. 2-i Hükmünde Öngörülen ‘Sosyal Plan’ Kavramı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s. 160-171.

Gürsoy, Kemal Tahir; “İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73)”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 1974, C. 31, S. 1-4, s. 185-198.

Güzel, Ali; “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, içinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s. 15-145.

Junker, Abbo; *Grundkurs Arbeitsrecht*, 17. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih, 2018.

Kaellin, Thomas/Stalder, Noelle; “Massenentlassung und Sozialplan”, *AJP*, 2018, s. 1014-1022.

Kania, Thomas; “BetrVG §§ 112, 112a”, içinde *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt (Hrsg.)), 21. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih, 2021.

Karaman, Hüzüme; *Toplu İşçi Çıkarma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş; *İş Hukuku*, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Müller, Martin L.; “Sozialplaene bei Umstrukturierungen”, *AJP*, 2009, s. 939-948.

Oğuzman, Kemal; “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, Y. 1968, C. 34, S. 1-4, s. 322-342.

Rehbinder, Manfred/Stöckli, Jean-Fritz; “Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR”, içinde *Berner Kommentar* (Heinz Hausheer/Hans Peter Walter (Hrsg.)), 2. Auflage, Staempfli Verlag, Bern, 2014.

Süzek, Sarper; *İş Hukuku*, 18. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2019.

Tekinalp, Ünal; “Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Sosyal Plan”, içinde *İş Dünyası ve Hukuk*, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2011, s. 1082-1092.

Türe, Gökhan; *İş Sözleşmesinin Kurulması*, LYKEION Yayıncılık, Ankara, 2021.

(Urhanoglu) Cengiz, İftar; *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

Vogel, Alexander/Heiz, Christoph/Behnisch, Urs R./Sieber, Andrea/Opel, Andrea; “Art. 14 Fusionsbericht” içinde *OFK-FusG Kommentar*, 3. Auflage, Orell Füssli Verlag, Zürih, 2017.

Wildhaber, Isabelle; “Die neue Sozialplanpflicht – für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln”, *AJP*, 2015, s. 427-436.