

İŞ GÜVENCESİ YASASI NE GETİRİYOR?

Türk-İş Dergisi, Haziran-Temmuz 2002

Yıldırım Koç

9 Ağustos 2002 günü kabul edilen 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası (İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) çalışma mevzuatımızda çok köklü değişiklikler getirmektedir:

Yasaya göre, işverenin bir işçinin hizmet akdini feshedebilmesi için geçerli bir neden bulunması gereklidir.

- İşçinin işini yapmadaki yetersizliği,
- İşçinin kötü davranışı,
- İşyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler,

geçerli neden kabul edilmektedir. Ancak, bu tanımlar kapsamına giren nedenlerin gerçekten işçinin işten çıkarılmasını gerektirip gerektirmediğine mahkeme karar vermektedir. Bu konuda, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin kararlar yolgösterici niteliktedir.

Bu yeni düzenlemenin eski düzenlemeden farkı şudur: Eski mevzuata göre, işveren bir işçiyi işten çıkarabilmek için herhangi bir neden bulmak ve göstermek zorunda değildi. Tek yükümlülük, kıdem tazminatı ve ihbar süresinin ücretinin ödenmesiydi. İşveren, bu koşullarda, istediği sayıda işçiyi, sendikaya üye olduğu için, ancak sendikaya üye olmalarını bir gerekçe olarak göstermeden, işten atabiliyordu. Yürürlükteki mevzuatta zaten sendikalaşma veya sendikal faaliyet nedeniyle işten atılmaya karşı önemli bir güvence vardı. Ancak işveren hemen hemen hiçbir zaman "sendika üyesi oldun, seni atıyorum" diye bir belge vermediği için, sendikal nedenle işten çıkarmada yargı yoluyla tazminat alabilmek çok zordu. Yeni uygulamada, her türlü işten çıkarmada geçerli bir neden aranarak, sendikal örgütlenmenin önündeki engeller büyük ölçüde kaldırılmakta, işçiye uygulanan baskılar azaltılmaktadır.

Yeni Yasaya göre, işverenin, bir işçinin hizmet akdini davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshetmeden önce, mutlaka savunmasını alması zorunludur. Eski düzenlemede böyle bir yükümlülük yoktu. İşveren işçiyi işten çıkarır, ardından işçi haklılığını kanıtlamaya çalışırdı.

Hizmet akdinin işveren tarafından geçerli bir neden gösterilmeden feshedilmesi durumunda veya işverenin gösterdiği nedenin geçerli bir neden olmaması durumunda, işçi iş mahkemesine dava açabilmektedir. İşten çıkarmanın geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

İşveren geçerli bir neden belirtmeden işçiyi işten çıkarırsa veya gösterdiği neden geçerli bir neden değilse, mahkeme, işçinin işe geri dönmesi kararı verebilir. İşveren, işçiyi işe kabul etmezse, işçinin altı aylık ücreti ile bir yıllık ücreti arasında değişen bir tazminat ödemek zorundadır. Ayrıca, mahkeme süresince (toplam 4 ayı geçmemek üzere) işçinin ücreti ve diğer hakları da kendisine ödenir.

Bu tazminat, işçinin alacağı kıdem tazminatına ve ihbar süresinin ücretine eklenir.

Yeni Yasaya göre, işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin hizmet akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden işyeri sendika temsilciliğine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek zorundadır. Bu bildirimde işçi çıkarma nedeni konusunda bilgi verilmesi gerekmektedir. Bu bildirimden ardından işyeri sendika temsilcisi ile, işçi çıkartmanın önlenmesi veya işçi sayısının azaltılması konusunda görüşme yapılmaktadır.

Yeni Yasaya göre, işyerinde işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı durumlarda, işçiler arasından seçilecek işçi temsilcileri görev yapacaktır.

Gazeteciler de TBMM çalışmaları sırasında yasa kapsamına alındı. Ancak, gemiadamlarının kapsama alınması sağlanamadı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulu tarafından Meclis'e sunulan tasarının önemli düzenlemelerinden biri, tarım ve orman işçilerinin İş Yasası kapsamına alınmasıydı. Meclis görüşmeleri sırasında bu konuda bir değişiklik yapıldı ve yalnızca 50'den fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerindeki işçiler yasa kapsamında kaldı.

Yasanın diğer bir yetersizliği, 1475 sayılı İş Yasasınının 17/II maddesinde düzenleme yapmamasıdır. Ayrıca, bu Yasa ile getirilen iş güvencesi on ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçiler için geçerlidir. Yasa, 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecektir.