

AKP, İŞ GÜVENCESİNİ NASIL YOK ETTİ? (II)

Aydınlık Dergisi, 6 Temmuz 2003

Yıldırım Koç

İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden

4857 sayılı İş Yasasının 18. maddesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde „işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan“ geçerli bir neden aramaktadır: 4857 sayılı İş Yasası ile yeni bir geçerli neden getirilmiştir. Bu yeni düzenleme, iş güvencesini önemli ölçüde ortadan kaldırmada kullanılabilir.

1475 sayılı İş Yasasının 16. maddesi, çalışma koşullarında önemli bir değişiklik karşılığında karşıya bırakılan işçiye, hizmet akdini tek taraflı olarak feshederek, kıdem tazminatını alma hakkı tanıyordu (“iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa”). 4857 sayılı İş Yasasında konuya ilişkin düzenleme aşağıdaki biçimdedir:

“İşveren, iş sözleşmesiyle ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.” (Madde 22)

Bu yeni düzenleme, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi açısından yeni bir “geçerli neden” yaratmaktadır. Yasanın 18. maddesine göre, ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması durumunda ortaya geçerli neden çıkmaktadır. İşyerinde bu nitelikte bir geçerli neden yoksa, işveren, işçinin çalışma koşullarını önemli biçimde değiştirebilir ve ağırlaştırabilir. İşçinin bu değişikliği kabul etmemesi durumunda artık kendi isteğiyle kıdem tazminatını alıp işyerinden ayrılma hakkı yoktur. İşveren, çalışma koşullarındaki önemli değişikliğin geçerli bir nedeni olduğunu açıklarsa, işçinin bu yeni koşulları kabul etmemesi de işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanılarak feshedilmesi için yeterli koşul oluşturacaktır. Diğer bir deyişle, işveren, 18. maddedeki koşullara ek olarak, iş sözleşmesinin feshinde, kolayca kullanılacak ek bir geçerli neden yaratmaktadır. Bu düzenleme, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin de ihlalidir.

Feshin Geçerli Nedene Dayandırılmasında İspat Yükümlülüğü

4773 sayılı İş Güvencesi Yasasına göre, “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.” 4857 sayılı İş Yasası, bu düzenlemeyi aynen aldıktan sonra, “işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür” ibaresini eklemektedir. Adalet ve Kalkınma Partisi'nin getirdiği bu yeni düzenleme de, iş güvencesini zayıflatmaktadır.

Geçerli Neden Bulunmadan İş Sözleşmesinin Feshinde Tazminat

4857 sayılı İş Yasasının 21. maddesine göre, “işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur...”

“Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”

4773 sayılı İş Güvencesi Yasasında tazminat miktarı en az altı aylık ve en çok 12 aylık ücret tutarı iken, Adalet ve Kalkınma Partisi bu miktarları, sırasıyla, dört ve sekiz aya indirmiştir.

Sonuç

9 Ağustos 2002 gün ve 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası, çeşitli eksikliklerine rağmen, büyük ölçüde iş güvencesi sağlamaktaydı. Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından TBMM’de kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası, iş güvencesini büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 2. maddesiyle taşeron uygulamasının asıl işi de kapsayacak biçimde yaygınlaştırılması; 7. maddesiyle “geçici iş ilişkisi” adı altında “ödünç iş ilişkisinin” veya “kiralık işçilik”in düzenlenmesi; 14. maddesiyle “çağrı üzerine çalışma” uygulamasının getirilmesi; 15. maddesiyle deneme süresinin uzatılması; 90. maddesiyle özel istihdam bürolarına izin vermesiyle, iş güvencesine de, işçi hak ve özgürlüklerinin diğer alanlarına da büyük zarar vermektedir.