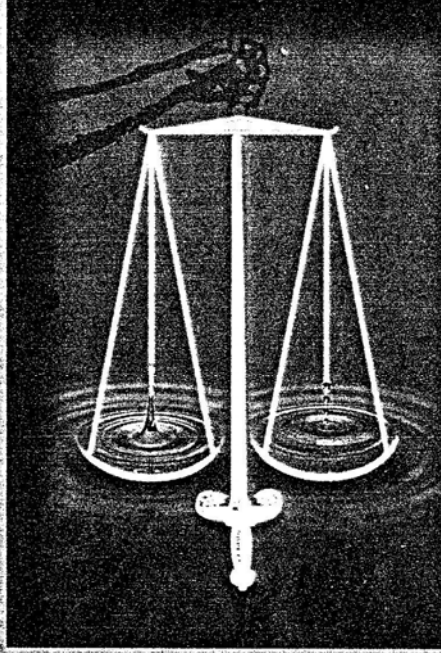


ANKARA BAROSU'NUN  
12-16 OCAK 2000 GÜNLERİ DÜZENLEDİĞİ HUKUK KURULTAYI 2000'DE  
SUNULAN BİLDİRİ

ANKARA BAROSU

HUKUK  
KURULTAYI  
2000



12/16 OCAK / 2000  
A N K A R A

ÖZEL HUKUK  
BASIN HUKUKU

3

## Av. Semih Güner

Oturum Başkanı

Değerli izleyenler, size dinlenme fırsatı yaratmadan, zamanı zorlayarak üçüncü bildiriye geçmek istiyorum. Bu bildiride uluslararası normlar, ILO normları, bunlarla çelişen iç hukuk metinleri ve sağlanmak istenen iş güvencesi. Sözü Yıldırım Koç'a bırakıyorum, bildirisini sunmak üzere. Teşekkür ederim.

## Av. Yıldırım Koç

TÜRK-İŞ Başkan Danışmanı

### Türkiye'de İş Güvencesi Var mı?

Türkiye'de işçilerin yasalarla güvence altına alınmış iş güvencesi yoktur. Bazı dönemlerde işçiler, özel yeteneklerine, işçi bulunamamasına, sendikalarının fiili gücüne, siyasi ilişkilere, diğer işçilerin işçi çıkarılmasına karşı gösterdikleri tepkilere bağlı olarak, şu ya da bu ölçüde iş güvencesine sahip olabilir. Ancak mevzuatla güvence altına alınmış bir iş güvencesi yoktur. Türkiye, bu açıdan bakıldığında, Afrika'nın birçok geri ülkesinden daha da geri bir konumdadır.

İşçilerin büyük bir bölümünün işverenlerle ilişkilerini düzenleyen 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. Maddesi, işverenin hiçbir gerekçe göstermeksizin işten işçi çıkarma hakkını tanımaktadır. İşçinin işveren tarafından işten çıkarılmasında öngörülen tek koşul, işçiye belirli bir süre önceden haber verilmesi ve işçinin hak etmiş olması durumunda kıdem tazminatının ödenmesidir.

İşçiye önceden haber verilme zorunluluğu, bu sürenin ücreti peşin olarak ödenirse, ortadan kalkar. Örneğin, üç yıldan daha fazla süredir işyerinde çalışan işçinin işten çıkarılabilmesi için kendisinin 8 hafta önceden uyarılması gerekir. Ancak, 8 haftalık ücreti peşin olarak ödenirse, anında işten çıkarılabilir.

Bu uygulama, yukarıda ele alındığı gibi, Türkiye tarafından onaylanmış 158 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesine aykırıdır.

İş Yasasının 13. Maddesi, "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının fiiliye kullanıldığı gösteren diğer durumlarda", ihbar süresine ait ücretinin üç katı tutarında bir tazminat ödeneceğini de belirtmektedir. Ancak, işçinin işe geri alınması söz konusu değildir.

İşveren işçiyi ayrılmaya da zorlayabilir. İş Yasası'nın 16. Maddesine göre, eğer bir işveren işçiye veya ailesinden bir kişiye hareket ederse, sataşır, gözdağı verirse, işçinin ücretini ödemezse, işçinin çalışma koşullarında esaslı bir tarzda değişiklik yaparsa, işçi, kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılabilir. Ancak işsizliğin giderek arttığı koşullarda, bu uygulama işçinin bir hakkı olmaktan çıkmakta, işverenlerin işçi çıkartmada kullandığı bir araç haline gelmektedir.

İş Yasasının 24. Maddesi, yukarıdaki nedenlerle işten çıkarılan veya ayrılan işçilerin durumunu düzenlemektedir. 13. Maddede göre çıkarıldığı veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalıştırmaktan alıkoyma bir zorlayıcı sebep nedeniyle kendisi işten ayrılan işçinin yerine, 6 ay süre içinde başka işçi alamamaktadır. İşveren, yeni işçi alacaksa, öncelikle işten çıkan veya çıkarılan işçiyi noter kanalıyla bildirimde bulunmak zorundadır.

Ancak bu düzenlemenin de fazla bir yararı yoktur. İşveren genellikle önce yeni işçi almakta, çıkaracağı işçiyi ondan sonra çıkış vermektedir. Ayrıca, birçok işçi bu hakkını bilmediğinden veya işyerindeki gelişmelerden haberdar olmadıklarından, haklarına şikâyet etmemektedir.

Diğer taraftan, işverenin bu madde hükümünü ihlal etmesi durumunda verilen ceza, "işten çıkarıldığı veya işi aldığı her işçi için beşyüz lira para cezası"dır. (Madde 98)

İşçilerin iş güvencesini ortadan kaldıran diğer bir düzenleme, 17. Maddededir.

17. maddede iş güvencesi aykırılar altına alınmaktadır. 17. Maddede göre işçi çıkarıldığında bazı durumlarda kıdem tazminatı ödenir, bazı durumlarda ödenmez. Bu maddedeki işçi aleyhindeki düzenlemeler şöyle özetlenebilir:

İşçi, kendi kasdıyla veya derli toplu olmayan yaşayışıyla ya da işçiyi düşünlüğü nedeniyle bir hastalığa yakanlırsa veya sakat kalırsa ve bu nedenle ardi ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş günü işe gelmezse, kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilir.

İşçi, bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulursa, kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilir.

İşçinin kendi kusuruna dayalı olmayan bir hastalığa yakanlırsa, kaza geçirmesi, doğum yapması durumunda da işverenin işçiyi işten çıkarma hakkı vardır. İşçi bu şekilde hastalanırsa, SSK'dan rapor alsa bile, işçinin ihbar süresinin altı hafta aşılması durumunda, işveren yalnızca kıdem tazminatı ödeyerek işçiyi işten çıkarabilir. Hamilelik ve doğum durumunda ise bu altı haftalık süre, yasal izin bitiminden itibaren sayılır.

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalıştırmaktan alıkoyma bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması da, yalnızca kıdem tazminatının ödenerek işten çıkarılması için yeterli değildir.

İş Yasasının 17 maddesinin özellikle sakıncalı olan bölümü, tazminatsız çıkışlarla ilgilidir. İş güvencesi burada da yoktur; ayrıca kıdem tazminatının ödenmesi söz konusu değildir.

İşçinin, işi girişte sahip olduğu özellikler konusunda işvereni yanıltması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işverene ya da ailesine satması, hakaret etmesi, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi veya işyerinde alkolü işi ve uyuşturucu madde kullanması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığı uymayan davranışlarda bulunması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılması ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, tazminatsız çıkış nedenidir.

O tarihte DYP Genel Başkanı olan Sayın Süleyman Demirel, TÜRK-İŞ'in 3 Ocak 1991 genel eyleminden bir gün önce Milliyet Gazetesi muhabiri ile konuşurken, şöyle demiştir: "Yüzbinleri nasil cezalandıracağız? Yüzbinlerin bu çeşit hareketlere kalkması, filli suç bile sayılsa, bu, kanunu ihlale hale getirir. Yöneticiler, cezalandırılmaya düşüneceklerine, işçiyi bu noktaya getiren nedenleri ortaya koysun, onlara ilgi göstersin... İşçi eylemi, skandın içindeki milyonları tepkisine tercümandır. Bu nedenle, herkes bu şekilde sakat kalıyor, tabii biz de sakat kalıyoruz." (Milliyet, 3 Ocak 1991).

Meşru ve demokratik eylemlerde iş güvencesi, eylemin haklılığı ve kitleselidir. İşverenler, kamuoyunun desteklediği, herkesin gözünde meşruluk kazanmış ve yüzbinlerce işçinin katıldığı demokratik ve barışçıl eylemler karşısında, yasalardan kendilerine tanıdığı birçok yetkiyi kullanmaktan çekinmekte ve vazgeçmektedir.

Ayrıca, işyerindeki işçilerin kararı biriktirildiği de filli bir iş güvencesi sağlayabilmektedir. Bunun en güzel örneği, Kristal-İş Sendikamızın ve üyelerinin 1991 yılındaki 21 günlük işyerini terk etme eylemindir.

Paşabahçe Cam Fabrikası'nda çalışan 584 işçi 25 Temmuz 1991 günü İş Yasası'nın 13. Maddesine dayanarak işten çıkarıldı. 2500 işçi her birlikte şalterleri indirdi ve işyerini terk etme eylemini başlattı. Aileler ve İstanbul'da dört bir yanındaki işçiler bu meşru eyleme destek verdiler. Paşabahçe ve Beykoz esnafı 29 Temmuz 1991 günü kepenk kapattı. Paşabahçe direnişi Türkiye'nin gündeminde önemli bir yere oturdu. Her gün çok sayıda işçi, memur, esnaf, politikacı direnişi ziyaret etti. Yürüyüşler düzenlendi. 15 Ağustos 1991 günü, işten çıkarılan işçilerin geri alınmasıyla, işbaşı yapıldı.

1998 yılının en önemli direnişlerinden biri de, SEKA'nın İzmit Fabrikasının kapatılmasına ve işçilerin işten çıkarılmasına tepki olarak doğdu. Selülöz-İş Sendikamızın önderliğinde gerçekleştirilen işyerini terk etmemen ve üretimi sürdürme eylemi de başarıyla sonuçlandı. Dünyada çok az örneği görülen mücadele verilerle, özelleştirme ve işyeri kapatma engellendi, işçilerin iş olanakları korundu. İşverenler, bu kadar haklı ve geniş kamuoyu desteğine sahip bir eyleme karşı, yasalardan tanıdığı yetkileri kullanmaya çekindiler.

Türkiye'de yasalarda muvazaf askerlik ödevini yerine getirmek amacıyla işten ayrılan işçilerin, askerlik sonrasında işe dönmelerini sağlayıcı bir düzenleme yoktur. Bu konuda tek güvence, bazı toplu iş sözleşmelerine konulan bu doğrultudaki hükümlerdir.

Muvazaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi başka bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadın doğan çalışma ödevi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçinin hizmet akdi belirlenir bir süre aksada kalmaktadır. Bu süre 2 aydır. Ancak, işçinin bir yıl aşan her tam yıllık işyeri kademini için bu süre 2 gün daha edilmektedir. Toplam süre 90 günü geçmemektedir.

İş güvencesi konusunda yukarıda özetlenenler, yürürlükteki yasalardan yararlanılan işçiler içindir. Yürürlükteki yasalardan kapsama dışında olanların durumu bu biçimde olursa, yasalardan kapsama dışında olan veya yasadışı biçimde kapsam dışında bırakılan işçilerin durumu daha da acıdır.

Kaçak çalışanlar bu konudadır. Türkiye'de kaçak çalışanların sayısının 4.5 - 5.0 milyon olduğu tahmin edilmektedir. Kaçak çalışanlar İş Yasası'nın da, Sosyal Sigortalar

İşçinin, işverenden izin alınmaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, kendi isteği ve savsaklama yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinde on gün ücretinin tutan ile ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması da tazminatsız çıkış nedenidir.

Görüldüğü gibi, 17. Maddenin ikinci bendinde yer alan düzenlemeler, işverene çok geniş yetkiler tanıtmıştır. İşveren, iş güvencesini böylesine ihlal eden yetkilerini kullanarak işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarabilmektedir. İşverenlerin başvurduğu diğer bir yol ise, ellerindeki bu yetkiyi kullanarak, işçilerin haklı taleplerini yerine getirmemek ve işçileri işyerinde yoğun bir baskı altında tutmaktır. Sendikası işyerlerinde, uyduculacak bir gerçekleyle tazminatsız olarak işten atılmaktan çekinen işçi, alacakları ödenmemesi, verilen her işi yapmasının istenmesi, fazla mesaiye kalmaya zorlanması gibi durumlarda, baslaya direnemekte ve haklarını kullanamamaktadır.

İşveren, işyerlerinde yapılan bazı meşru ve demokratik eylemler sırasında, ödevli bulunduğu görevleri yerine getirmede gerekli işçiyi, işçinin hizmet akdini tazminatsız olarak feshedebilir. İşverenler her zaman bu yola başvuramaz. Kendilerini yeterince güçlü hissettiklerinde ellerindeki bu aracı kullanırlar. Bu amaçla da önce görevleri hatırlatan bir tebligatla bulunup, durumu noter aracılığıyla tespit ettirirler.

İşverenin tazminatsız olarak işçi çıkarma hakkını kullanabilmesinin zaman açısından da bir sınırı vardır. İşveren, işçinin durumunu öğrendikten sonraki altı iş günü içinde gerekli işlemi yapmak zorundadır. Yoksa işçiyi tazminatsız çıkarma hakkı yanar. Ayrıca, olayın olmasının üstünden bir yıllık bir süre geçiyse, işveren olayı daha sonra öğrense bile bir işlem yapamaz. Örneğin, işçi işyerinde işi işçiyse, işveren bu olaydan bir yıl bir gün sonra haberdar olduysa, tazminatsız çıkış veremez (1475/18).

Ayrıca, tüm dünyada yasal ve meşru kabul edilmiş, ülkemizdeki anti-demokratik yasalar nedeniyle yasadışı olarak nitelendirilen grevlere katılan işçilerin de iş güvencesi yoktur. Türkiye'nin onayladığı 87 sayılı İLO Sözleşmesine göre yasal ve meşru kabul edilen birçok eylem, bizim mevzuatımızda yasadışı grev olarak ele alınmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 45. Maddesine göre, işveren, yasadışı grev katılan tüm işçileri tazminatsız olarak işten çıkarabilmektedir.

Gemiyamlarının çalışma koşullarını düzenleyen 854 sayılı Deniz İş Yasası ile gazerilerin çalışma koşullarını düzenleyen 5953 (212) sayılı Basın İş Yasası da iş güvencesi açısından benzer düzenlemeler getirmektedir.

Ancak işverenlerin ellerindeki bu yetkileri kullanabilmeleri her zaman kolay olmamaktadır.

Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel'in TÜRK-İŞ'in 1991 yılındaki 3 Ocak eylemi öncesinde söylediği büyük bir gerçek ifade etmektedir.

Yasası'nın da kapsamı dışındadır. Bu durumda, kaçak çalışanlar işçiler, İş Yasası'nın bazı maddelerinde getirilmiş bulunan tazminat haklarından da yararlanamazlar.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, 18 yaşını bitirmemiş çarık ve tarım ve orman işçilerinin büyük bir bölümü de İş Yasası'nın kapsamı dışındadır.

Tarım ve orman işçilerinden ancak tarım sanatlari ile tarım aletleri makine ve parçalarını yapıldığı atelye ve fabrikalarda ve tarım işletmelerinde yapı işçileri İş Yasası kapsamındadır. Diğer tarım ve orman işçileri ancak sendika üyesi iseler, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla bu haklardan yararlanabilirler.

Son yıllarda giderek yaygınlaşan bir uygulama, işçilere götürü veya kabala iş vermektir. Bu uygulamayı "sahte kendi hesabına çalışma" adı verilmektedir. Örneğin, ormanlıkta vahidi fiyat sismeti adı verilen uygulamada ağaç kesim işini alan işçiler kanun önünde işçi sayılmakta ve İş Yasası'ndaki sınırlı haklardan bile yararlanamamaktadır.

Eve-iş-verme sistemi ise en acımasız sistemdir. Evlerde bir işverene bağımlı olarak çalışan işçiler, hiçbir yasadın koruması altında değildir.

Ülkemizde giderek yaygınlaşan kısmi zamanlı çalışma (part-time) uygulamasında da bir çok hak gaspedilmektedir.

İşçilere, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 İLO Sözleşmesinde öngörülen biçimde bir iş güvencesinin sağlanması, Türkiye'ye zarar değil, yarar getirecektir.

Bugün ülkemizde 657 sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamında çalışanlar, 158 sayılı İLO Sözleşmesinde öngörülen çok ötesinde bir iş güvencesine sahiptir. Memurlar bu güvenceye sahip oldu diye Türkiye Cumhuriyeti Devleti bir zarar görmemiştir. 657 sayılı Yasaya göre, gerçekten büyük bir kusuru olmadan hiçbir memurun işine son verilmemektedir. Ayrıca, 1475 sayılı Yasaya göre, tazminatsız işten çıkarma nedeni olarak değerlendirilen birçok kusurun 657 sayılı Yasada cezası çok daha azdır.

## Sendikal Faaliyet ve İş Güvencesi

2821 sayılı Sendikalar Yasası, işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işverenin baskosyula veya işten çıkarılmaya karşılaşmasını önlemeye yönelik bir hüküm içermektedir.

2821 sayılı Yasanın 31. Maddesine göre, işçinin sendikaya üye olması ve sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işten çıkarılması durumunda, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödenmesi öngörülmektedir.

İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika Organlarında Görev Alan İşçilerin İş Güvencesi

İş güvencesi açısından en iyi konumda olan kişi, işyeri sendika temsilci ve baştemsilcileridir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. Maddesi şöyle demektedir: "İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet aktarlarını haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez".

Böyle bir uygulamaya yapılması, ilgili kişi veya sendika, yargı yoluna gidebilir. Mahkeme, iki ay içinde kesin bir karar verir. Mahkeme, temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, feshin geçerli sayılır ve temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamına ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir.

Bu hüküm, işçinin yeniden temsilciliğe atanması halinde de uygulanır. Temsilciye işbaşı yaptırılmazsa, temsilci çalışmış gibi ücretlerini ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını almaya devam eder.

İşyeri sendika temsilci ve baştemsilcileri için en önemli sorun, temsilci atanmasının ancak toplu sözleşme yetkisinin alınmasından sonra yapılabilmesidir. İşyerindeki sendikal örgütlenmede baş çeken işçiler, toplu sözleşme yetkisi alınmaya kadar sürekli olarak işten atılma tehdidiyle karşı karşıyadır.

Ayrıca, 1475 sayılı Yasa'nın 17. Maddesinin ikinci bendindeki işten çıkarma gerekçeleri, işyeri sendika temsilci ve baştemsilcilerine karşı da kullanılabilir.

İşyeri sendika temsilcilerine tanınan bu güvencenin, görevlerinin sona ermesinden sonra belirli bir süre daha devat etmesi gerekmektedir. 2821 sayılı Yasa'da böyle bir düzenleme yoktur.

Sendikamız veya süresinin yönetimi, denetleme ve disiplin kurullarında görev alan işçilerde işyerinde çalışmasını sürdüren işçilerin, böyle bir güvencesi yoktur. Bu kişiler, işveren karşısında diğer işçiler gibi güvencesizdir.

Toplu iş sözleşmesi uyarınca işyerinde oluşturulmuş çeşitli kurullarda görev alan işçileri de iş güvencesi açısından koruyucu düzenlemeler bulunmamaktadır.

Bunlar ve benzeri eksiklikler, Türkiye tarafından onaylanmış 135 sayılı ILO Sözleşmesinin ihlalidir. (İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar hakkında 135 sayılı Sözleşme).

## 12 Eylül Sonrasında İş Güvencesi

12 Eylül 1980 sonrasında işçilerin birçok önemli kaybı oldu. Bu kayıplardan büyük bir bölümü henüz daha geri alınmadı. Ancak, bu dönemde iş güvencesi açısından önemli bir adım atıldı ve önemli bir girişim yapıldı.

Millî Güvenlik Konseyi'nin 15 numaralı bildirisinde, "grev ve lokavt erelenen işyerlerinde; ertelenen süresince işçinin kendi isteği, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve sağlık sebepleri dışında herhangi bir nedenle işten çıkarılmayacaktır" denilmiştir.

İşçi çıkarma yasağı, daha sonraki kararla, yalnızca 12 Eylül 1980 günü grevdeyken grevi erelenen işyerlerinde değil, ülkedeki tüm işyerlerinde geçerli kılındı. 1984 yılına kadar bu yasağı ciddi bir biçimde uygulandı. Bazı işyerleri, bu yasağı ihlal ettikleri için hapis cezasıyla cezalandırıldı. Bir taraftan 1402 sayılı Yasa'nın tanıtıldığı yetki kurullarıyla çok sayıda insan işten atılırken, diğer işyerlerinde işçi çıkarma yasağı uygulanıyordu.

TÜRK-İŞ'in ve bağlı Sendikaların bu taslağı yasalaşması için gösterdikleri çabalar da yetersiz kaldı. Taslağı yasalaşmadı.

Bunun üzerine, iş güvencesi konusundaki tartışmalar, 158 sayılı ILO Sözleşmesine kaydı.

## 158 Sayılı ILO Sözleşmesi (Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve bazı üniversite öğretim üyelerinin girişimleri sonucunda, 25-26 Kasım 1992 günleri ILO'nun 7. Sözleşmesi'nin (59, 87, 135, 142, 144, 151 ve 158 sayılı Sözleşmeler) onaylanması konusunda Bakanlar Kurulu'na yetki veren yasalar TBMM'de kabul edildi. Ancak rahmetli Cumhurbaşkanı Sayın Turgut Özal, bu Sözleşmenin Türkiye için risksiz olduğunu ileri sürerek ilgili yasayı yeniden görüşülmek üzere TBMM'ne iade etti.

158 sayılı Sözleşmenin onaylanması konusunda Bakanlar Kurulu'na yetki veren yasa 1994 yılında ikinci kez kabul edilerek, Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel tarafından onaylandı. Daha sonra Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan 158 sayılı Sözleşme halen yürürlüktedir.

Günümüzde ülkemizde yürürlükte bulunan çalışma mevzuatı, Türkiye'nin onaylanmış bulunduğu ve uygulamakla yükümlü olduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesini çeşitli açılardan ihlal etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi, 1995 yılında 82. Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunduğu ve 1982 yılında kabul edilmiş bulunan 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi ve 166 sayılı Tavsiye Kararı Konusunda Genel Araştırmasında (Geçerli Bir Nedene Dayanmayan İşten Çıkarmalara Karşı Konuma), hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi konusunda 19. yüzyıldan geçerli olan geleneksel yaklaşıma şöyle özetliyordu:

"Öndokuzuncu yüzyıldan itibaren ülkelerde geliştirildiği biçimiyle, hizmet akdine ilişkin geleneksel kuralları ana özelliği, taraflardan herhangi birinin, kararını geçerli kılacak neden gösterme zorunluluğu bulunmaksızın v e önceden bildirilmeden bulularak, hizmet akdinin sona erdirilmesinde her iki tarafın sahip olduğu haklarda biçimsel bir simetrisinin bulunmasıydı". (Committee of Experts, Protection Against Unjustified Dismissal, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre, 1995, paragraf 2.)

1475 sayılı İş Yasası, 854 sayılı Deniz İş Yasası, 5953 (212) sayılı Basın İş Yasası ve sözleşmeli personele ilişkin 399 sayılı kanun hükmünde kararname hükümlerine tabi olarak çalışan ücretli ve aylıklılar için, Türkiye'deki çalışma mevzuatı, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesine tamamiyle 19. yüzyılın mantığıyla yaklaşmaktadır.

158 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi, "işçinin kapasitesine veya işin yürütülmesine veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez" hükmünü getirmektedir.

Prof. Dr. Turhan Esener'in Çalışma Bakanlığı döneminde, 1982 yılında işe, iş güvencesi sağlamaya amaçlayan bir tasarı hazırlandı. Tasarıda, hizmet akdinin feshinde "yeterli fesh sebebinin" bildirilmesi öngörülmüştü. Tasarıya göre, işçinin yargıya başvurması halinde yargı, hizmet akdinin feshinin yeterli bir sebebe dayanmadığına karar verirse, işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminata hükmediliyordu. Ancak bu tasarı yasalaşmadı.

## İşverenler ve İş Güvencesi

İşverenler iş güvencesi istememektedir. İşverenlerin bu tavır, davranışlarında ve çeşitli belgelerde açıkça ifade edilmektedir. 1992 yılında iş güvencesi yasa taslağı gündeme geldiğinde işverenlerin gösterdiği tepki hatırlanabilir.

İşverenlerin günümüzdeki "esneklik" talepleri arasında işten çıkartmanın daha kolaylaştırılması da yer almaktadır.

TISK, 1992 yılında Türkiye'nin gündemine giren iş güvencesi yasa tasarı üzerine, İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz isimli iki broşür yayınladı. İkinci broşürün "sonuç" bölümünde şu değerlendirme yapılmıştır:

• İşverenin işçinin hizmet akdini feshedebilemesi için geçerli bir nedenin olması gerekmektedir. İşçi veya üyesi bulunduğu sendika, hizmet akdinin feshinde, bu işlemin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiasıyla yargıya gidebilecektir. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Mahkeme, işçinin işe dönmeye karar vermesine rağmen işveren bunu kabul etmezse, işçinin diğer tazminatlarına ek olarak bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödeyecektir.

• İşverenin, işyerini kapatma hakkını kötüye kullanması durumunda, işçilere en az bir yıllık ücretleri tutarında bir tazminat ödemesi gerekecektir.

• Kısa süreli çalışma söz konusu olduğunda, işyerinde örgütlü bulunan sendikaların onayı alınacaktır.

İşverenler hemen geniş bir cephe oluşturarak, taslağı karşı yaygın kampanyalar örgütlediler. TOBB, TISK, TÜSİAD ve TZOÖ (Türkiye Ziraat Odaları Birliği), 16 Mayıs 1992 günü Hür Teşebbüs Konseyi adıyla yaptıkları toplantı sonrasında yayınladıkları bildiri şöyle diyorlardı:

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Hür Teşebbüs Konseyini oluşturan kuruluşlarımızın görüş ve önerilerini dikkate almadan ve gerekli uzlaşmayı sağlanmadan, adeta cezalandırıcı bir tutumla taslağı Başbakanlığa sevkederek işçi, işveren ve Hükümet arasında suni bir çekişme, hatta kriz yaratması, çalışma hayatında önemli atılımların beklendiği bir dönemde büyük talihsizlik olmuştur.

"Ülke ekonomisinin lokomotifleri olan, istihdamın 3/4'ünü sağlayan, ülkemizin tüm sorunlarını, güçlüklerini en yakından taniyan 6 milyona yakın Türk Müteşebbüsünün temsilcisi dört üst kuruluşun Başkanları olarak aşağıda imzaları bulunan bizler, bu taslağı tümüne şiddetle karşı olduğumuzu ve kabul edilmemesi için sonuna kadar mücadele etmeye kararlı olduğumuzu Türk Kamuyuna duyuruyoruz.

30

Uzmanlar Komitesi, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 82. toplantısına sunduğu raporda bu konuyu ayrıntılı olarak ele almaktadır:

"Sözleşme hükümlerinin ana dayanağı, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinin geçerli bir nedene dayanmasıdır. Bu ilkenin kabulü, işverenin süresi belirsiz bir istihdam ilişkisini bir ihbar öneli veya onun yerine geçecek bir tazminat aracılığıyla tek taraflı olarak sona erdirmeye olanaklı ortadan kaldırmaktadır; burada belirtilmesi gereken nokta, geçerli bir nedene dayanarak hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi sorununun, işçinin ihbar öneli veya kıdem tazminatı hakkında ayrı olduğudur. Sözleşme, hizmet ilişkisi bir ihbar önelinden sonra veya önce sona erdirilmesini olursa olsun, geçerli bir neden olmasını gerektirmektedir. Diğer bir deyişle, işçiyi ihbar önelinin verilmesi, işvereni, hizmet ilişkisini sona erdirmeye nedenlerini belirleme sorumluluğundan kurtarmamaktadır. Yalnızca ihbar önelinin bulunmadığı durumlarda (bu durum genellikle ciddi davranış bozukluklarında söz konusudur) hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden gerektiren ve ihbar öneli venliğinde hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir neden gösterilmesini gerektirmeyen ulusal yasalar ve uygulamalar, sözleşmeye uygun değildir." (Committee of Experts, Protection Against Unjustified Dismissal, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre, 1995, paragraf 75.)

Uzmanlar Komitesi, ihbar öneli gereğinin, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden bulunması gereğinden bağımsız olduğunu da belirtmektedir:

"Sözleşmenin 11. maddesine göre gerekli olan ihbar öneli, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden gereğinden bağımsızdır. İhbarın gereken biçimde yapılması, işverenin ifadesiyle, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir nedenin varlığı, işçinin ciddi davranış bozukluklarından suçlu olmaması durumunda, işvereni ihbarında bulunma yükümlülüğünden kurtarmaz. 11. maddede ayrıca ihbar öneli yerine verilmesi gereken tazminat, 10. maddede ayrıca geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmada işçinin işe geri alınmaması durumunda ödenecek tazminatı yerine geçmez. Bu tazminat, Sözleşmenin 12. maddesinde atıfta bulunulan kıdem tazminatı ile de karıştırılmamalıdır". (Committee of Experts, Protection against Unjustified Dismissal, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre, 1995, paragraf 240.)

Ancak, daha önceki sayfalarda da belirtildiği gibi, 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesi hizmet ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda geçerli bir neden zorunluluğu getirmektedir. Yasa metni şöyledir:

"Madde 13: Akdın Feshinde Bildirim:

"A) Süresi belirli olmayan süreli hizmet akdininin feshinden önce durumun diğer tarafta bildirilmesi gerekir.

"Hizmet akdi:

"a) İş altı aydan az sürmüştü olan işçi için, bildirim diğer tarafta yapılmıyorsa bağlayarak iki hafta sonra,

"b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüştü olan işçi için, bildirim diğer tarafta yapılmıyorsa bağlayarak dört hafta sonra,

31

"c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştü olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmadan başlayarak altı hafta sonra,

"ç) İş üç yıldan fazla sürmüştü olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmadan başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş olur.

"(B) Önellere asgari olup, sözleşme ile arttırılabilir.

"(C) Bildirime şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tazminat ödemek zorundadır.

"İşveren, işçinin ihbar önellilerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

"İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesh hakkının kötüye kullanılmasını gösteren diğer durumlarda (A) bendine yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutan tazminat olarak ödenir.

"Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır."

Maddede de görüldüğü gibi, işverenin hizmet ilişkisini sona erdirmesinde geçerli bir neden gereği bulunmamaktadır. Ancak "hizmet akdini fesh hakkının kötüye kullanılması" durumunda ek bir tazminat öngörülmektedir.

854 sayılı Deniz İş Yasasının (Madde 14/I ve 16) ve 5952 sayılı Basın İş Yasasının (Madde 6) benzer hükümleri de bu temel ilkeyi ihlal etmektedir.

158 sayılı Sözleşmenin 6. maddesi, "hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık, işten çıkarma için geçerli neden değildir" hükmünü getirmektedir.

Ancak 1475 sayılı İş Yasasının 17. Maddesi, hastalık nedeniyle işçinin geçici bir süre işe devamsızlığı durumunda hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde işvereni yetkili kılacaktır.

"Madde 17: İşverenin bildirimiz feshi hakkı: Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet aktilerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

#### "1. Sağlık sebepleri:

"a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiyi düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

"b) İşçinin buluşçu veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğundan anlaşılması,

"c) İfirasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirmiş fesh hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13üncü maddedeki bildirim önelerini altı hafta aşmasından sonra doğar."

"Kıdem tazminatına hak kazanma birçok durumda asgari bir hak kazanma süresinin tamamlanması koşuluna bağlanmaktadır ve bu süre birkaç aydan birkaç yıla kadar değişmektedir. Komite, Sözleşmenin bu maddesinin kıdem tazminatına hak kazanmada ücret düzeyine veya aynı işverene hizmet süresine bağlı koşullara bağlanmasına izin vermediğini hatırlatmaktadır." (Committee of Experts, Protection Against Unjustified Dismissal, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre, 1995, paragraf 270.)

Ancak, 1475 sayılı İş Yasasının 14. maddesi, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aynı işverenin hizmetinde en az bir yıl çalışmış olmasını gerekli görmektedir:

"... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devanı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiyi 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır".

Aşağı yıldan aynı hükümler, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda (Madde 20) yer almaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesine göre ise, gazeteciler için kıdem tazminatına hak kazanabilmek için 5 yıllık mesleki tecrübe gerekmektedir.

#### İş Güvencesi Nasıl Sağlanabilir?

İş güvencesini sağlamanın temel yolu, çalışma mevzuatımızın öncelikle onaylanmış 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmesidir. Daha sonraki adım ise, Avrupa Birliği ülkelerinde geçerli olan düzenlemelerin ülkemize taşınmasıdır.

Toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla iş güvencesi doğrultusunda bazı küçük adımların atılması olanaklıdır. Ancak hukukçuların büyük bir bölümünün görüşü, bu adımları, işverenin işçinin hizmet akdini fesh hakkını bütünüyle ortadan kaldıracak ölçüde olamayacağı biçimindedir.

İş yönetmelikleri ve disiplin kurulları bu amaçla bir ölçüde kullanılabilir.

İş yönetmelikleri ile, 1475 sayılı Yasanın 17/II. Maddesinde yer alan acozmas düzenlemeler bir ölçüde yumuşatabilir.

Disiplin kurullarının büyük çoğunluğunda işçi ve işveren tarafları eşit sayıda temsil edilir ve oyların eşitliği durumunda, başkan görevini de üstlenmiş olan başkanın bulunduğu tarafın kararı geçerli olur. Çok az sayıda toplu iş sözleşmesinde sırayla başkanlık uygulaması vardır. Disiplin kurullarında çoğunluk sağlanmasa bile, bir işçinin cezalandırılması ve özellikle işten çıkarılması konusunda disiplin kurulu süresince geçmek zorunda kılması, işten çıkarılmayı öngören bazı adımların atılabilmesini olanaklı kılacaktır.

İşten çıkarmalarda, sendikaların varlığı önemli bir engelleyicidir. İşveren, karşısında korumasız bir işçi değil de, diğer işyerilerindeki işçileri de bünyesinde barındıran bir sendika gördüğünde, atığı adını olumsuz sonuçlarını daha ciddi bir biçimde değerlendirmek durumunda kalmaktadır.

Kamu kesiminde, sendikaların işyerindeki gücünün yanı sıra, siyasi alandaki etkilerine de bağlı olarak, iş güvencesi önemli bir sorun değildir. Ancak, geçtiğimiz yıllarda uygulanan zorla emeklilik, ciddi sorunlar yaratmıştır. Bu uygulamanın dönem dönem gelmesi, kamu kesiminde fiilen varolan iş güvencesini ciddi biçimde tehlikeye sokmaktadır.

158 sayılı Sözleşme, işçinin davranışına ve performansına bağlı olarak hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi öncesinde kendisini savunma fırsatını verilmesini gerekli kılarken, yürürlükteki mevzuata göre böyle bir işlem gerekli değildir.

158 sayılı Sözleşmenin 7. maddesi şunu belirtmektedir: "İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, haldındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmenden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez."

Ancak 1475 sayılı İş Yasası, belirli suçlamalarla karşı karşıya bulunan işçiyi, önceden kendisini savunma hakkı tanımamaktadır.

Sözleşmenin 11. maddesi şunu belirtmektedir: "Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru, yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılmayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır."

Ancak 1475 sayılı İş Yasası (Madde 17-II), "mesleki davranış bozukluğu" ve "uygun olmayan davranış", diğerlerinin yanı sıra, aşağıdakileri de kapsayacak biçimde çok geniş olarak tanımlanmaktadır:

"(c) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satması veya 77nci maddeye aykırı hareket etmesi" (Madde 77/A: "İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkolü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.")

"(e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi."

"(f) İşçinin işverenden izin alınmaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi."

"(h) İşçinin kendü isteği veya savsanması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin mali olan veya mali olmayıp da eli altında bulunan malın tesisi veya başka eşya ve maddelerin on günlük ücretinin tutan ile ödylenecek derecede hasara veya kayba uğratması."

Bu hedenlerin hiçbirisi, Sözleşmenin 11. maddesi uyanca "ciddi davranış bozukluğu" vakası olarak kabul edilemez.

Uzmanlık Komitesi bu konuda, "geçerli bir nedene dayanmadan işçi gitmeye veya geç kalma veya alkolü olarak işyerine gelme gibi belirli tür davranış bozukluğunun genellikle işten çıkarmayı gerektirmesi için alışkanlık halinde olması veya tekrarlanması gerekmektedir;" derken, 1475 sayılı İş Yasası, bu önemsiz hataların bir kez oluşup oluşup olmadığına, ihbar öneli ve kıdem tazminatı olmaksızın hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için yeterli kabul etmektedir.

158 sayılı Sözleşmenin 12. maddesi, geçerli bir nedene bağlı olarak hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi durumunda kıdem tazminatının veya diğer işten çıkarma ödemelerinin yapılmasını gerekli kılacaktır. Uzmanlık Komitesi, kıdem tazminatı hakkına sahip olmanın, aynı işverenin hizmetinde çalışma süresi koşuluna bağlanmaması gerektiğini belirtmektedir.

32

İş güvencesini sağlayacak önemli bir adım, ülkede işsizlerin sayısının azaltılmasıdır. TÜRK-İŞ, bu nedene de bağlı olarak, işsizliğin azaltılması talebini sürekli olarak gündemde tutmaktadır. İşsizlerin sayısının çok az olduğu durumlarda fill bir iş güvencesi doğmaktadır.

İş güvencesini sağlayan ve artıran diğer bir etmen ise, işgücünün niteliğinin yükseltilmesidir. Nitelikli emeğe duyulan ihtiyaç, iş güvencesi açısından son derece önemlidir.

Ayrıca, asgari ücretin yükseltilmesi de, çıkarılan işçinin yerine alınacak işçinin maliyetini yükseltmek, iş güvencesinin sağlanmasına dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır.

Günümüzde kıdem tazminatı konusunda bir tavan uygulanmaktadır. Bu tavanın kaldırılması ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kıdem tazminatı miktarının ve ihbar sürelerinin artırılması da, çalışan daha pahalı hale getirerek, caydını bir etki yapmaktadır.

Kaçak işçilere etkili bir biçimde mücadele edilmesi, işten çıkarılan işçinin ücretleri ve diğer hakları ile, onun yerine alınacak işçinin ücret ve diğer hakları arasındaki farkı azaltarak, iş güvencesine katkıda bulunmaktadır.

Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 94 sayılı ILO Sözleşmesi de bu açıdan önemlidir.

Bu Sözleşmeye göre, kamu kesiminde yapılan ihalelerde iş alan işverenler, çalıştırıldıkları işçilere, o işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerini uygulamak zorundadır. Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sendika üyesi olmak veya ilgili sendikaya dayanışmı aidatı ödemek gerekli değildir. Bu konuda bir de 88/10195 sayılı Bakanlar Kurulu kararı çıkarılmıştır.

Ancak bu önemli düzenleme uygulanmamaktadır. Bu Sözleşmenin ve ilgili Bakanlar Kurulu kararının uygulanması, iş güvencesinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

#### Toplu İşten Çıkarma

1475 sayılı İş Yasası ilk çıktığında, işçilerin topluca işten çıkarılması konusunda bir ay önceden bölge çalışma müdürlüklerine bildirim koşulunu getirmişti. Bu uygulama, işyerleri üzerinde belirli bir denetim sağlıyordu ve 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 14. Maddesinin gereğini de yerine getiriyordu. Madde şöyleydi:

"İşverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa ancak işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla işyerinden toplu olarak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere ondan biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkarmak istedikleri hallerde durumu, işçileri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar." (Madde 24)

Yasanın bu hükmü, 1975 yılında 1927 sayılı Yasa ile aşağıdaki biçimde değiştirildi:

"İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır."

Ancak her iki düzenlemede de, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 13. Maddesi uyanca, işçi temsilcileri ile görüşme koşulu bulunmuyordu. Bu koşul, kamu kesiminde 1993 yılında

33

bağlı olan toplu iş sözleşmeleri ile geldi. Toplu sözleşmelere konulan bu düzenleme, işverenin toplu işçi çıkarma yetkisini de önemli ölçüde daraltıyor ve ek bir tazminat öngörüyordu. Çok etkili bir biçimde işletilmeyen ve özel sektör işyerlerinde toplu iş sözleşmelerine konamayan aşağıdaki düzenleme, 1993 yılından itibaren kamu kesimi toplu sözleşmelerinde yer aldı:

#### Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

1. İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılmaz.
2. Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve Sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin üniformalara göre dağılımını karara bağlarlar.
3. İşveren, 1. fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildirimde bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkarıldığı her işçiyse, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıktık ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.
- Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasalardan kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi feshedilen, disiplin cezası olarak işten çıkarılan, mtevimsim veya kampanya işlerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu tazminat ödenmez.
4. TBMM'de iş güvencesi yasası çıktığında bu madde yeniden gözden geçirilir."

#### Sonuç

Günümüzde işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin temel talebi iş güvencesidir. Özellikle ekonomik bunalım gerekçe gösterilerek gerçekleştirilen yaygın işçi kıyımını önlemenin yolu, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesinin hükümleri doğrultusunda iş güvencesinin sağlanmasından geçmektedir.

#### Ötürüm Başkanı

Sayın Yıldırım Koç'a teşekkür ediyorum. Bugün ilginç bir oturum oluyor. İlk bildirinin arkasından tartışmacı olarak katılan Sayın Haberali İğli kanunun çıkmasında çok önemli katkılan olan bir hocamızı, uyguluyorduk. Şimdi ise tasarının sahibi o dönemin sayın bakan, meslektaşımız Mehmet Moğultay görüşlerini ileticek. Şunu da ilave etmek istiyorum. Sayın Moğultay ile Sayın Tarcan'ın görüşleri, oldukça uzun olan görüşleri zaman darlığı nedeniyle, lütfen yazılı olarak bana bırakırlar. Ben de tutanaklara geçmesi açısından bunların bastırılacağına iktmek istiyorum size. Teşekkür ediyorum.

#### Av. Mehmet Moğultay

##### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Önceki Bakanı

Sayın başkan, değerli katılımcılar, değerli meslektaşlarım. İki binli yılların bu ilk günlerinde sizleri, aydın bir gelecek umuduyla, saygıyla selamlıyorum. Ankara Barosu'nu da bu yararlı etkinliği düzenlemesi nedeniyle kutluyorum. Bu oturumda bana tartışmacı olarak fırsat verildiği için Komite'ye, Komitenin şahsında sayın başkana da ayrıca içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Sayın Başkan, Değerli Katılımcılar, Sevgili Meslektaşlarım;

2000' li yılların bu ilk günlerinde sizleri aydın bir gelecek umuduyla selamlıyorum.

Ankara Barosu' nu bu yararlı etkinliği düzenlemesi nedeniyle kutluyorum. Bu oturumda bana tartışmacı olarak katkı vermek olanağını tanıdıkları için, yöneticilerine en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

"Hukuk Kurultayı 2000" programı çerçevesinde, "İŞ GÜVENCESİ" kavramına, "İş ilişkisinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesine İlişkin 158 Sayılı" ve "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 Sayılı" Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri kapsamında değişen Sayın Koç' u, yararlanarak dinledim;

Sayın Koç;

Çalışma yasalarımızda, iş hukukumuzda, iş güvencesinin ne kadar var olduğunu; iş güvencesinin varlığından söz edilebilir için gerçekte nelerin olması gerektiğini, ayrıntılı olarak aktardı. İş güvencesinin, iş hukuku içinde ne denli önemli bir yeri olduğunu, tartışmaya gerek olmayacak biçimde sergiledi. Kendisine teşekkür ediyorum.

Değerli Meslektaşlarım,

Bildiğiniz gibi, iş hukuku, bağımlı çalışanların özel hukuku olarak da tanımlanır. İş hukukunun doğuşuna kaynaklık eden ve bugüne kadar ki tarihsel gelişimini yönlendiren, belirleyen en temel etken işçinin korunması ile ilgili gereksinim olmuştur.

Önceki yüzyılda, iş hukukunun başlıca özelliğini oluşturan bu koruma düşüncesi, günümüzde de bu hukuk dalına egemendir. İşçinin kişisel ve iktisadi bağımlılığı, onun özel olarak korunmasının nedenidir. Günümüzde de bu durum değişmemiştir ve bu yüzden iş hukuku, özel hukuk alanında insan boyutunun, koruma ve dayanışma kavramlarının sıkça vurgulandığı bir hukuk dalıdır.

İş hukuku / çalışma hukuku / bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenleyen bu hukuk dalı, insanı konu alan ve öne çıkararak yanıyla, aynı zamanda toplumsal bir boyut da taşır. Çalışma ilişkilerini düzenleyen kurallar, bu alana ilişkin normlar, bir ülkenin gelişmişlik ve çağdaşlık ölçütleridir. Toplumsal gelişmişliğin ve demokratikleşmenin göstergeleri, demokratik bir toplumun olmazsa olmaz belirleyicileridir.

Ulusal düzeyde işçi-işveren / çalışan-çalıştırılan ilişkilerini düzenleyen bu hukuk dalı; ekonominin, ekonomik göstergelerin kutsandığı, neredeyse dokunulmaz, erişilmez boyuta taşındığı, tabulaştırıldığı günümüzde de önemini ve geliştirilmesi ile ilgili gerekliliği korumaktadır.