

# İŞ GÜVENCESİ YASA TASARILARI (1992 - 2001)

## Giriş

Türkiye'de çalışma yaşamına ilişkin en önemli tartışma konularından biri, iş güvencesidir. Türkiye, 158 sayılı ILO Sözleşmesini (Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme) 10.8.1994 tarihinde onayladı ve Uluslararası Çalışma Bürosu'nda tescil işlemlerini 4.1.1995 tarihinde tamamladı. Türkiye, böylece, 4.1.1996 tarihinden itibaren, iç mevzuatını 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirmiş olma yükümlülüğünü üstlenmiş olmasına karşın, bu sorumluluğunu yerine getirmedi. Diğer taraftan, 158 sayılı Sözleşmenin onaylanması öncesinde ve sonrasında iş güvencesi konusunda çeşitli tasarılar hazırlandı. Ayrıca, 2001 yılı Mart ayında Avrupa Birliği'ne verilen Ulusal Eylem Programı belgesinin kısa vadeli hedefler bölümünde, İş Güvencesi Yasa Tasarısının yasalaştırılacağı vadine de yer verildi.<sup>1</sup> Bu arada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulu'na sunulan bir İş Güvencesi Yasa Tasarısına ilişkin tartışmalar sırasında, yeni bir girişim başlatıldı. 7 Şubat 2001 tarihinde Ankara'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve TİSK Genel Başkanlarının katıldığı bir toplantıda, akademisyenlerden bir komite kurulması ve bu komitenin 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun bir taslak hazırlaması kararı alındı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına 3, TİSK adına 3 ve TÜRK-İŞ,

**Yıldırım KOÇ**  
**TÜRK-İŞ**  
**Genel Başkan Danışmanı**

<sup>1</sup> Bkz. *Resmî Gazete*, 24.3.2001. Türkiye'nin uyum sağlama çabası içinde olduğu Avrupa Birliği mühtesebatında 158 sayılı ILO Sözleşmesinde yer aldığı biçimde bir iş güvencesine ilişkin düzenleme bulunmamasına karşın bu metne bu yükümlenmenin konması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ın çabalarının sonucudur.

DISK ve HAK-İŞ adına da 1'er akademisyenden oluşan komite, 4 Mayıs 2001 tarihinde hazırladığı taslağı ilgililere sundu. Ancak akademisyenlerin oluşturduğu komite, yetkilerini aşarak, kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme de önerdi. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, akademisyenlerin hazırladığı tasanda yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeyi çıkarttı ve bazı diğer değişikliklerle birlikte 28 Mayıs 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu'na gönderdi. Ayrıca, akademisyenler tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasansı da Bakanlıkta tutuldu. Bu yazının amacı, Bakanlar Kurulu'na 28 Mayıs 2001 tarihinde gönderilen son tasarıyı ("İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasansı), geçmiş ışığında incelemektir. Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasansı, şu an gündemden kalktığı için, inceleme kapsamına alınmamıştır. Konunun zaman içindeki gelişimini özetle sunabilmek amacıyla, her bir taslağın ve tasarinin ortaya çıkış dinamiklerine değinilmemiştir.

### İş Güvencesi

Türkiye'de hizmet akdiyle çalışanların iş güvencesi yoktur. İşveren, 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesine göre, işçinin hizmet akdini hiçbir gerekçe göstermek zorunda kalmadan feshedebilir. İşverenin kötüniyeti durumunda ek bir tazminat ödenir. Ancak işçinin işe iadesi söz konusu değildir. 1475 sayılı İş Yasasında 1975 yılında 1927 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle (M.24), işten çıkarılan işçinin yerine işçi alınması gerektiğinde, öncelikle işten çıkarılan işçiye çağrıda bulunma koşulu bulunmaktadır. Ancak, önce yeni işçi alıp, daha sonra eski işçiyi çıkarma yoluna gidildiğinde, bu önlemin hiçbir anlamı kalmamaktadır. Ayrıca, bu kuralı ihlal etmenin yaptırımı da önemsizdir. Diğer taraftan, İş Yasasının 17/II. maddesine dayanılarak da, önceden haber vermeksizin ve tazminatsız çıkış verilebilmektedir.

Bunlara karşılık, kamu kesimi işyerlerinde fiili bir iş güvencesinden söz edilebilir. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle, bazı koruyucu önlemler getirilebilmiştir.

Türkiye'de işçilerin, özellikle kriz dönemlerinde en önemli taleplerinden biri, iş güvencesinin sağlanmasıdır. İş güvencesi, bu nedenle, her geçen gün daha da önem kazanmak-



tadır. İşverenlerin "esneklik" adı altında gündeme getirdikleri değişiklik paketinin en önemli bileşenlerinden biri, iş güvencesine yönelik düzenlemelerin iptalidir.

### Mehmet Moğultay'ın Tasarılan

İş güvencesi ancak 10 yıla yakın bir süre sonra yeniden gündeme geldi.

Mehmet Moğultay'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde bir İş Güvencesi Yasa Taslağı hazırlandı (Ocak 1992). Tasarı, 1475 sayılı İş Yasasının II. bendini aşağıdaki biçimde düzenliyordu:<sup>2</sup>

"A) İşveren fesih için işçinin kişiliğinden, davranışlarından ya da işletme gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebe dayanmak zorundadır.

"İşletme gereklerine dayandırılan fesihlerde, işçinin aynı işyerinin bir başka kısmında veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması olanağının bulunması ya da işçinin değişik iş şartları ile çalışmaya devam etmesi mümkün olup işçinin de bunu kabul etmesi durumunda, fesih yine haksız sayılır.

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

"B) İşçi veya üyesi olduğu sendika fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin haklı olmadığını öne sürerek iş mahkemesinden feshin geçersizliğine ve duruma göre işe iadeye karar verilmesini isteyebilir.

2 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yasa Taslağı (İş Güvencesi Yasa Taslağı), Ankara, 1992 (Çoğaltma).

"Bu talep fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yapılmalıdır.

"Feshin haklı bir sebebe dayandığını ispat yükümü işverene aittir.

"Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca bir ay içinde kesin olarak karara bağlanır.

"Mahkemece feshin haksız olduğu tespit edildiğinde, fesih, bildirim yapıldığı tarihten itibaren geçersiz sayılır ve işçi çalıştırılmadığı süre içerisinde doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenmek üzere işe iade edilir. Bildirim sürelerine ait ücret işçiye peşin ödenmiş ise, bu tutar yapılabilecek ödemenin mahsup edilir.

"Yargıç taraflardan birinin isteği üzerine, hizmet akdinin devamının katlanılamayacak bir duruma gelmiş olduğu kanısına varır ise, işe iade karar yerine, işçinin altı ay ile bir yıllık ücreti tutarında bir tazminata hükmedebilir. Bu halde akit mahkeme karar ile sona ermiş sayılır ve haklı sebeple yapılmış feshin sonuçlarını doğurur.

"C) İşe iade karar verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır.

"İşçi bu süre içinde işe başlamazsa, işverence yapılmış bulunan fesih haklı sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

"İşçinin kanun ve sözleşmelerden doğan hakları saklıdır."

Bu taslak, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde işçi lehine getirilenden daha ileri bir düzenleme içeriyordu. 158 sayılı Sözleşmede, yargının işçinin işe iadesine ilişkin kararına işverenin itirazı durumunda, işçinin işbaşı yapması olanaklı değildir. Halbuki bu tasarıda bu konudaki karar yargıya bırakılmıştı. Tasarıda yer alan "haklılık" kavramı ise önemli bir yenilikti. ILO Sözleşmesinde "haklılık" değil "geçerlilik" aranıyordu.

Bu tasarinin önemli diğer bir düzenlemesi, toplu işçi çıkarmalarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünden izin alma zorunluluğunu getirmesiydi. Tasarıda, 1475 sayılı İş Yasası'nın 24. maddesinin 1. fıkrasının aşağıdaki biçimde değiştirilmesi öngörülmüyordu:

"İşveren, işyeri gerekli sonucu topluca veya dört haftalık süre içinde aralıklı olarak ondan az olmamak üzere işyerindeki işçi sayısının onda biri veya daha fazla işçiyi işten çıkarmak istediğinde, durumu fesih bildirimini yapmadan en az bir ay önce, nedenleri ile birlikte Bölge Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmek ve izin almak zorundadır."

İşverenler bu tasarıya büyük tepki gösterdi. Eleştiri ve öneriler dikkate alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan ve 20 Nisan 1992 tarihinde taraflara gönderilen ikinci tasarıda, 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesinin II. bendinin aşağıdaki biçimde değiştirilmesi öngörülmüyordu:<sup>3</sup>

"II/A) İşveren fesih için işçinin kişiliğinden, davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebe dayanmak zorundadır.

"İşyeri gereklerine dayandırılan fesihlerde, işçinin aynı işyerinin bir başka kısmında veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması olanağının bulunması ya da işçinin değişik iş şartları ile çalışmaya devam etmesi mümkün olup işçinin de bunu kabul etmesi durumunda, fesih haksız sayılır.

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

"B) İşçi veya talebi üzerine üyesi olduğu sendika fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin haklı olmadığını önu sürerek iş mahkemesine başvurabilir.

"Bu başvuru fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yapılmalıdır.

"Feshin haklı bir sebebe dayandığını ispat yükümü işverene aittir.

"Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca bir ay içinde kesin olarak karara bağlanır.

"Mahkemece feshin haksız olduğu tespit edildiğinde, hizmet akdinin yeniden kurulmasına ve işçinin işe iadesine karar verilir. İşçinin çalıştırılmadığı süre içerisinde doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları

3 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yasa Tasarısı, Ankara, 1992 (Çoğaltma).

n saklıdır. Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmiş ise, bu tutar yapılacak ödemeden mahsup edilir.

"Mahkeme, hizmet akitinin yeniden kurulmasının taraflar bakımından beklenebilir olduğu kanaatine varırsa, hizmet akitinin yeniden kurulması için işçiye işe iade edilmesi kararına yerine, işçinin en az altı ve en çok oniki aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmeder. Bu halde akit mahkeme kararı ile sona ermiş sayılır ve bu madde anlamında haklı feshin sonuçlarını doğurur.

"Mahkemenin işe iadeye karar vermesi halinde, işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmaz ise, işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olur.

"C) İşe iade kararına verilen işçi kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır.

"İşçi bu süre içinde işe başlamazsa, işverence yapılmış bulunan fesih bu madde anlamında haklı sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

"D) İşçinin kanun ve sözleşmelerden doğan hakları saklıdır."

Bu yeni düzenleme ile, mahkemenin işe iade kararına karşı işverenin direnmesi olanaklı kılındı.

İş Yasasının 24. maddesine ilişkin değişiklik taslağında da değişiklik yapılarak, dünyanın çok az ülkesinde bulunan ön izin uygulaması kaldırıldı. Maddenin ilk fıkrası aşağıdaki biçimi aldı:

"İşveren, ekonomik, teknik, yapısal ve benzeri işyeri gerekleri sonucu topluca veya dört haftalık süre içinde aralıklı olarak ondan az olmamak üzere işyerindeki işçi sayısının onda biri veya daha fazla işçiyi işten çıkarmak istediğinde, toplu işçi çıkarmanın gerekçeleri ve çıkarılacak işçilerle ilgili tüm bilgileri yazılı olarak bildirmek zorundadır. Durum işyerinde ayrıca ilan edilir."

İşverenlerin tepkisi karşısında, bu tasarı da yasalaşamadı.

## 158 Sayılı ILO Sözleşmesi

Bu tasarı da yasalaşamadı; ancak Mehmet Moğultay'ın çabaları sonucunda, Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesini onayladı. TBMM'nin yetki yasası 9.6.1994 tarihinde kabul edildi. Bu Yasa 18.6.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Bakanlar Kurulu, yetki yasasına dayanarak, Sözleşmeyi 10.8.1994 tarihinde onayladı. Bu karar 12.10.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Onay işlemi, kararın Uluslararası Çalışma Bürosu'na 4 Ocak 1995 tarihinde tes-cil ettirilmesiyle tamamlandı.

TÜRK-İŞ, 2 Ocak 1996 tarihinde Uluslararası Çalışma Bürosu'na gönderdiği bir yazı ile, 158 sayılı Sözleşme için, ILO Anayasasının 24. maddesindeki şikâyet başvurusu sürecini, denetimin başladığı 4 Ocak 1996 tarihi itibarıyla başlattı. ILO Yönetim Kurulu, 1996 yılı Mart ayında yaptığı toplantısında bu başvuruyu kabuledilebilir buldu ve üyeleri arasından üç kişilik bir komite oluşturarak, başvuruyu incelemekle görevlendirdi. Komite, 25 Mart 1997 tarihinde verdiği ve ILO Yönetim Kurulu'nun aynı ay yapılan 268. Toplantısında kabul edilen raporunda, yapılan şikâyet başvurusunun erkenliğine dikkati çekerek, Hükümetin, iç mevzuatında gerekli değişiklikleri yapmasını istedi.<sup>4</sup>

TÜRK-İŞ, 158 sayılı Sözleşmeye ilişkin başvurusunu 21 Şubat 2000 tarihinde yineledi. ILO Yönetim Kurulu bu başvuruyu 2000 yılı Mart ayında yaptığı toplantısında kabuledilebilir buldu ve yine üyeleri arasından üç kişilik bir komite oluşturdu. Komite, Türkiye'de iş güvencesi konusunda yoğun tartışmaların sürdüğü günlerde, 9 Kasım 2000 tarihinde raporunu sundu. Bu rapor, ILO Yönetim Kurulunun Kasım 2000 toplantısında kabul edildi.<sup>5</sup> Bu raporda, Türkiye'deki çalışma mevzuatının onaylanmış 158 sayılı Sözleşme ile çelişen bölümleri ayrıntılı bir biçimde ele alındı ve Hükümetin, rapor doğrultusunda gerekli değişiklikleri en kısa sürede yapması istendi.

## Akademisyenlerin Tasarısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda 7 Şubat 2001 tarihinde Çalışma ve Sosyal Gü-

4 ILO Governing Body, Report of the Director-General, Fifth Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Turkey of the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), made under article 24 of the ILO Constitution by the Confederation of Turkish Trade Unions (TÜRK-İŞ), Cenevre, Mart 1997.

5 ILO Governing Body, Report of the Director-General, Third Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Turkey of the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), made under article 24 of the ILO Constitution by the Confederation of Turkish Trade Unions (TÜRK-İŞ), Cenevre, Kasım 2000.

venlik Bakanı ile TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve TİSK Genel Başkanlarının katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda alınan karar doğrultusunda 9 akademisyenden oluşturulan komisyon,<sup>6</sup> raporunu 4 Mayıs 2001 tarihinde bitirdi. Ancak, bu komisyon, görev ve yetkisini aşarak, iş güvencesinin yanı sıra kıdem tazminatı konusunda da düzenlemeler öngördü.

Akademisyenler tarafından hazırlanan iş güvencesi yasası tasansı,<sup>7</sup> ana hatlarıyla 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygundu; bazı aykırılıklar zaman içinde düzeltilebilir, eksiklikler zamanla giderilebilirdi. Ancak akademisyenler tarafından kıdem tazminatına ilişkin olarak yapılan değerlendirme ve düzenlemeler, kendilerine verilen görevin sınırlarının aşılmasıydı. 9 akademisyenin imzasıyla hazırlanan raporda "kıdem tazminatının bir fondan karşılanması uluslararası uygulamalara ve ILO normlarına uygun"dur deniliyordu.<sup>8</sup> Bu iddia kesinlikle doğru değildir.

Yasa tasansı, yalnızca 1475 sayılı İş Yasası kapsamındaki işçiler için yeni bir düzenleme getiriyordu. Diğer bir deyişle, 1475 sayılı İş Yasasının 5. maddesinde yer alan istisnalar (en önemlisi, tarım ve orman işçileri) ile Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası kapsamında olan işçiler, getirilen iş güvencesinden yararlanamıyorlardı. Ayrıca, 1475 sayılı İş Yasası kapsamında olmaları karşın, 9 ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler, kapsam dışında bırakılmıştı. 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin de iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekiyordu. Bu düzenleme, 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun değildi. 1475 sayılı İş Yasasının 17/II. maddesinde yer alan ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile çelişen hükümlerin Sözleşme ile uyumlu hale getirilmesi doğrultusunda da bir çaba yoktu.

Tasarı, 158 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden arıyordu. İşçi, işverenin geçerli neden iddiasına karşı yargı yoluna başvurabiliyordu. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aitti. İşverenin geçerli bir nedene dayanmayan fesihlerinde işe icade öngörülüyordu:

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurduğu işverene bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

"İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalışılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir."

Tasarıda, bu fıkralarda yer alan tazminat tutarlarının, sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği hükmü de getiriliyordu. Bu düzenleme ise 98 sayılı ILO Sözleşmesine aykırıydı.

Akademisyenlerin tasansı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tasansından farklı olarak, kıdem tazminatını da yeniden düzenliyordu. Bu düzenlemeye göre, kıdem tazminatı yalnızca yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde ödenecekti. Ödeme, kıdem tazminatı fonu tarafından yapılacaktı. Bu düzenleme, iş güvencesi yasasının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçerli olacaktı. Daha önceki dönemlere ilişkin kıdem hakları konusunda, 1475 sayılı İş Yasasının eski düzenlemesi geçerli olacaktı. İş güvencesi yalnızca 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanırken, kıdem tazminatına ilişkin yeni düzenleme, İş Yasası kapsamındaki tüm işçileri etkiliyordu.

Akademisyenlerin tasansında, toplu işten çıkarmada ön izin aranmıyordu.

Tasarı, işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik teminatını, diğer işçilere sözkonusu yasa ile sağlanacak iş güvencesi düzeyine geriliyordu. Ayrıca, işçilerin sendikalı olmadığı işyerlerinde işçi temsilciliği kurumu getiriliyordu.

Akademisyenler tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasansı<sup>9</sup> ise, işçinin aylık kazancının yüzde 4'ünü geçmeye-

6 Komisyon üyeleri, bu alanda Türkiye'nin en saygın isimleri arasındadır: Prof. Dr. Metin Kutal, Prof. Dr. Nuri Çelik, Prof. Dr. Münir Ekonomi, Prof. Dr. Toker Dereli, Prof. Dr. Devrim Ulucan, Prof. Dr. Sarvaş Taşkent, Prof. Dr. Scarper Süzek, Prof. Dr. Algun Çifter, Prof. Dr. Öner Eyrenci.

7 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin (İş Güvencesi) Kanun Tasansı, Ankara, 2001 (Çoğaltma).

8 Akademisyenler tarafından hazırlanan sunuş yazısı, s. 3, paragraf 7.

9 Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasansı, Ankara, 2001 (Çoğaltma).



cek biçimde Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek ve işverenlerce ödenecek primlerle beslenecek Kıdem Tazminatı Fonunun çalışmalarnı düzenliyordu. Bu tasarı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Bakanlar Kurulu'na gönderilmedi ve şimdilik gündemden kaldındı.

#### **Yasar Okuyan'ın İkinci Tasansı**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 25 Mayıs 2001 tarihinde sonuçlandırdığı ikinci tasansını Bakanlar Kurulu'na 28 Mayıs 2001 tarihinde gönderdi.<sup>10</sup> Bu tasarı, 19 Eylül 2000 tasansından ve akademisyenlerin hazırladığı tasarıdan çok daha olumludur.

28 Mayıs 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu'na gönderilen tasarıda, feshin geçerli sebebe dayandırılması şöyle düzenlenmiştir:

"On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemli olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Tasarı, akdın feshinde usulü de şöyle düzenlenmektedir:

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

"İşveren bakımından beklenmeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin bu Kanunun 17. maddesinin II. bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır."

Tasarı, feshin bildirimine itirazda da olanak tanımaktadır:

"Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme götürülür.

"Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir."

Feshin geçerli olmayan bir nedene dayandırılması konusunda da işe iade garantisi yoktur:

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

"İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 28 Mayıs günü Bakanlar Kurulu'na gönderdiği tasarı'nın en olumlu yanı, akademisyenlerin tasarı'da yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin çıkarılmış olmasıdır. Eksiklik ise, küçük işyerlerindeki ve 1475 sayılı İş Yasası'nın kapsamı dışındaki işçilerin iş güvencesinden yararlanmaması, kapsamdaki işçiler için de 6 ay kıdem koşulu aranmasıdır. Bu düzenlemeler, 158 sayılı ILO Sözleşmeli ile uyum içinde değildir. Ayrıca, tazminatlar da azaltılmıştır. Diğer taraftan, toplu işçi çıkarıma ilişkin düzenlemede de, geçmiş bazı tasarı'larda yer alan ön izin koşulu bulunmamaktadır. Ancak, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin böyle bir yükümlülüğünün bulunmadığı da unutulmamalıdır.

Son tasarıda, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. maddesi ile işyeri sendika temsilcilerine tanınan yargı kararıyla işe dönüş hakkı da ortadan kaldırılmaktadır. Ayrıca, işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı işyerlerinde işçi temsilcisi seçme hakkı tanınmaktadır.

#### **Sonuç**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 25 Mayıs 2001 tarihinde sonuçlandırılan ve 28 Mayıs günü Bakanlar Kurulu'na gönderilen tasarı, bazı eksikliklere ve uyumsuzluklara karşın, Türkiye'nin 158 sayılı ILO Sözleşmesine uyum yükümlülüğünü büyük ölçüde yerine getiren ve kıdem tazminatı gibi büyük rahatsızlık yaratacak bir konuya değinmeyen olumlu bir tasarıdır.

<sup>10</sup> İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasansı (İş Güvencesi - Tarım ve Orman işçilerinin Kapsama Alınması), Ankara, 25 Mayıs 2001 (Çoğaltma).