

# **DÜNYADA İŞ GÜVENCESİ**

**Yıldırım Koç**

Türk-İş Eğitim Yay.No.50  
Ankara, 2000

## İÇİNDEKİLER

### Giriş

Süresiz İşlerde ve Deneme Süresinde İşten Çıkarma  
Süresi Belirli Hizmet Akdinin veya Belirlenen İşin Sona Ermesi  
Çeşitli Nedenlerle İşten Çıkarma Yasağı  
Geçerli Bir Nedene Dayanmadan İşten Çıkarma Yasağı  
Disiplinsizlik veya Davranış Bozukluğu Nedeniyle İşten Çıkarma  
İşçinin Yetersizliği, Kişisel Özellikleri veya Durumu Nedeniyle İşten Çıkarma  
İşyerinin Ekonomik, Teknolojik ve Yapısal Durumu Nedeniyle İşten Çıkarma  
İşçinin Savunma Hakkı  
Yargı Denetimi  
İşe İade veya Tazminat  
İhbar Süresi ve Ücreti  
Kıdem Tazminatı  
İşçi Temsilcileriyle Görüşme  
Kaynaklar

## GİRİŞ

Türkiye’de iş güvencesi yoktur. İşveren, işçiyi işten çıkarmak için, hiçbir geçerli göstermek zorunda değildir. Ayrıca, günümüzde ücret ve aylık karşılığı çalışanların yaklaşık yüzde 40’ını oluşturan 4,5 milyon işçi ise kaçak çalışmaktadır ve çalışma mevzuatının sağladığı hiçbir korumadan yararlanmamaktadır. Diğer taraftan, sayıları 750 bin dolaylarında olduğu tahmin edilen yabancı kaçak işçiler ayrıca sıradan yurttaşlık haklarında da mahrumdur. Diğer ülkelerde iş güvencesi konusu değerlendirilirken, özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde kaçak işçiliğin sınırlı olduğu unutulmamalıdır.

Yürürlükteki iş yasalarının kapsamı dışında olan orman ve tarım işçileri, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerindeki işçiler ve havacılık işçileri de iş güvencesi sağlamaya yönelik tüm mevzuatın dışındadır.

Dünyanın birçok ülkesinde iş güvencesi çeşitli düzeylerde ve biçimlerde sağlanmıştır. 158 sayılı ILO Sözleşmesini onaylayan ülke sayısı, çeşitli biçimlerde iş güvencesi sağlamış bulunan ülke sayısının çok altındadır.

Türkiye’nin onayladığı 158 sayılı ILO Sözleşmesi, işçinin işten çıkarılabilmesi için geçerli bir nedenin bulunması gerektiğini belirtmektedir. Bu geçerli neden, işçinin davranış bozukluğu veya işi yapma yeteneğinin bulunmaması da olabilir, işletmenin ekonomik sıkıntıları ve teknolojik ve yapısal değişiklikleri de. Geçerli bir nedenin bulunduğu iddiasıyla işten çıkarılan işçi, ileri sürülen nedenin geçerli bir neden olup olmadığının saptanması için yargıya başvurabilmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğu ve birçok başka ülke, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin öngördüğü biçimde veya daha gelişkin bir biçimde iş güvencesi sağlamaktadır. Bu ülkelerde iş güvencesinin hukuki dayanakları yalnızca yasalar değildir.

İş güvencesi çeşitli ülkelerde farklı biçimlerde sağlanmıştır. Bu ilişki bazı ülkelerde yasalarla, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleriyle, bazılarında bireysel hizmet akitleriyle, bazılarında içtihat hukuku ve bazılarında da geleneklerle düzenlenmiştir. Örneğin, **Almanya**’da bu konuyu Medeni Yasa, İşten Çıkarmalara Karşı Koruma Yasası (1969), Çalışanların Temsili Yasası (1972) ve toplu iş sözleşmeleri düzenlemektedir. **Hollanda**’da Medeni Yasa, İstihdam İlişkileri Konusunda Özel Kararname (1945), İşyeri Konseyleri Yasası (1971), toplu iş sözleşmeleri ve bireysel hizmet akitleri, hizmet akdinin sona ermesine ilişkin düzenlemeleri getirmektedir. **İspanya, Fransa, Hollanda, Portekiz, Finlandiya** ve **İsveç**’te içtihatlar önemlidir. Geleneklerin rolü genellikle sınırlıdır. **Danimarka, İrlanda, İspanya, İngiltere** ve **İsveç**’te geleneklerin bir ölçüde etkisi vardır.

**Avrupa Birliği** düzeyinde iş güvencesi sağlamaya yönelik bir düzenleme yoktur. Diğer bir deyişle, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylık sürecinde uyum sağlaması gereken mevzuat (Avrupa Birliği müktesebatı) içinde, iş güvencesine ilişkin hukuki metin bulunmamaktadır. İş güvencesi, her ülkenin kendi iç mevzuatı ile düzenlenmiştir.

## **SÜREKSİZ İŞLERDE VE DENEME SÜRESİNDE İŞTEN ÇIKARMA**

1475 sayılı İş Yasasına göre, nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir. Süreksiz işlerde işten çıkarma konusunda işçi lehine hiçbir düzenleme yoktur. 158 sayılı Sözleşme kısa süreli işlerde çalışanları kapsam-dışı bırakmaktadır.

1475 sayılı İş Yasamıza göre, sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Bu süre, toplu iş sözleşmeleriyle üç aya kadar uzatılabilir. Bu süre içinde taraflar hizmet akdini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi, deneme süresinin önceden belirlenmesi ve makul bir süreyi aşmaması koşuluyla, deneme süresi içinde hizmet akdinin geçerli bir neden gösterilmeden feshine olanak tanımaktadır. Türkiye'deki deneme süreleri Avrupa Birliği ülkeleri ve diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, makul düzeydedir.

**Almanya**'da deneme süresi içinde ayrımcılığa bağlı nedenlerle veya işten çıkarma konusunda özel yasaların olduğu durumlarda (örneğin, hamilelik) işçi çıkarmak yasaktır. **İtalya**'da, 22 Aralık 1980 ve 189 sayılı Anayasa Mahkemesi kararına göre, deneme süresini başarıyla tamamladığını ve işten çıkarılmasının geçerli bir nedene dayanmadığını kanıtlayan bir işçi, yargı kararıyla işe dönebilmektedir. **Hollanda**'da deneme süresinde hamilelik gibi bir nedenle hizmet akdinin feshi durumunda tazminat ödenmesi öngörülmektedir. **Finlandiya**'da İstihdam Sözleşmeleri Yasasının 17.3 maddesine göre, hizmet akdi, deneme süresinde bile, ayrımcı bir anlayışla (kişinin kökeni, dini, yaşı, siyasi faaliyeti, sendika faaliyeti ve benzeri nedenler) veya keyfi nedenlerle feshedilemez. **İngiltere**'de yasa ile düzenlenmiş bir deneme süresi yoktur. İşe alındıktan bir süre sonra geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılan bir işçi tazminata hak kazanır.

## **SÜRESİ BELİRLİ HİZMET AKDİNİN VEYA BELİRLENEN İŞİN SONA ERMESİ**

Ülkemiz mevzuatında süresi belirli hizmet akitlerinde işçiyi koruyucu hükümler yoktur. Giderek yaygınlaşan bu hizmet akdi biçimi önümüzdeki yıllarda önemli sorunlar yaratacaktır. Bu hizmet akdi biçiminde işveren, işçi ile belirli bir süre için bir anlaşma yapmaktadır. Sürenin bitmesi öncesinde işçinin işten çıkarılması durumunda işçiye kıdem tazminatı değil, sözleşmede belirtilen tazminat ödenmektedir. Sürenin sonunda ise herhangi bir tazminatın ödenmesi söz konusu değildir. Bu düzenleme, hem kıdem tazminatı ödemekten kurtulmak, hem de işten çıkarmada geçerli bir neden gösterme yükümlülüğünden kaçmak için kullanılabilir. Avrupa'da işverenlerin bu yola başvurmasındaki temel amaç, iş güvencesinden kaçmaktır. Türkiye'de ise kıdem tazminatından kurtulmak ana dürtüdür.

Türkiye'de, yinelenen süresi belirli hizmet akitlerinin yargı kararlarıyla zincirleme akde ve böylece süresi belirsiz hizmet akdine dönüştüğü anlayışı yerleşmiştir.

Birçok ülkede süresi belirli hizmet akitlerinin azami süreleri belirlenmiştir. Ayrıca, belirli işlerin yapılmasında süresi belirli hizmet akdine başvurulması yasaklanmıştır.

Dünyada ve Türkiye'de son yıllarda hızla yaygınlaşan diğer bir uygulama ise, belirli bir işin gerçekleştirilmesi amacıyla bir hizmet akdinin yapılması veya sahte „kendi hesabına çalışma“dır. Bu durumda da iş güvencesi yoktur. Sahte „kendi hesabına çalışma“ uygulaması, işin giderek küçülen parçalara bölünmesi ve sonunda parça başı ücretle götürü veya kabala olarak verilmesidir. Eve-iş-verme sistemi içinde evlerde yaptırılan üretim de bu niteliktedir. Bu yolla işçiyi koruyucu mevzuatın tüm hükümlerinden kaçılmaktadır.

Kaçak işçilik ve işverenlerin giderek daha yaygın biçimde başvurduğu bu uygulamalar, iş güvencesini tümüyle ortadan kaldırmaktadır.

Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki işçilerin ve sendikaların önemli sorunlarından biri, süresi belirsiz hizmet akdiyle tam gün çalışan işçilerin sahip oldukları iş güvencesini, son yıllarda hızla yaygınlaştırılan standart-dışı (süresi belirli hizmet akdi, geçici işçilik, kısmi süreli işçilik, işçi kiralama, v.b.) çalışma biçimlerine de uygulatabilmektir.

## **ÇEŞİTLİ NEDENLERLE İŞTEN ÇIKARMA YASAĞI**

İş güvencesinin gelişiminde ilk adım, işverenin işçi çıkartma hakkının kötüye kullanılmasını önlemek oldu. Daha sonraki adım ise, işçi çıkartmada geçerli bir nedenin aranmasıdır.

İşçi çıkartma hakkının kötüye kullanılmasını önlemede, belirli nedenlerle işçi çıkartma yasaklandı. Türkiye’de bu konu 1475 sayılı İş Yasası’nın 13. maddesinde aşağıdaki biçimde düzenlenmiştir:

**“İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini feshetme hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda” bildirim önelerine ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.**

2821 sayılı Sendikalar Yasası’nın 31. maddesi de sendikal çalışma nedeniyle uygulanacak ayrımcılık konusunda bir engelleme getirmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde ise bu konuda işçi lehine bazı düzenlemeler vardır.

Türkiye’nin onaylayarak iç mevzuatına dahil ettiği 158 sayılı ILO Sözleşmesi ise en azından aşağıda belirtilen nedenlerle hizmet akdinin feshine gidilemeyeceğini belirtmektedir:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin onayıyla çalışma saatleri içinde sendikal etkinliklere katılmak;
- İşçilerin temsil edildiği bir göreve aday olmak, bu görevi üstlenmek veya üstlenmiş olmak;
- İşveren aleyhinde dava açmak veya şikayet başvurusunda bulunmak;
- Irk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasal düşünce, ulusal veya toplumsal köken;
- Analık izni nedeniyle işe devamsızlık.

158 sayılı Sözleşme bunlara diğer nedenlerin de eklenebileceğini belirtmektedir.

Türkiye’deki mevzuatın önemli eksikliklerinden biri, işyeri sendika temsilciliği dışındaki işçi temsilcilerinin (sendika ve şube organlarında görev alıp işyerinde çalışmayı sürdürenler, işyerinde oluşturulan çeşitli kurullarda görev alan kişiler) iş güvencelerinin bulunmamasıdır. Ayrıca, işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerinin görevlerinin sona ermesiyle hemen bitmesi de Sözleşmeye aykırıdır.

Çeşitli ülkelerde bu konuda önemli güvenceler getirilmiştir.

**Kanada**’da Ontario eyaletinde işçinin, ırkı, ataları, memleketi, rengi, etnik kökeni, vatandaşlığı, inançları, cinsiyeti, hamileliği, cinsel eğilimi, yaşı, suç dosyası, evlilik durumu, ailevi durumu veya sakatlığı nedeniyle hizmet akdi feshedilemez.

**Yeni Zelanda**’da cinsiyet, evlilik durumu, dinsel veya etnik inanç, etnik veya ulusal köken, renk, ırk, sakatlık, yaş, siyasi düşünce, istihdam edinilen statü, ailevi durum veya cinsel eğilim nedeniyle hizmet akdinin feshi yasaktır.

**Hırvatistan**'da yedi veya daha küçük yaşta bir çocuğu olan (kendi veya evlat edindiği çocuğu) ve tek başına yaşayan bir anne veya baba işçinin hizmet akdi feshedilememektedir.

**Arjantin, Brezilya, Şili ve Kolombiya**'da, hamileliğini doktor raporuyla belgeleyen kadın işçinin hizmet akdi hamilelik döneminin tümünde feshedilememektedir.

İş güvencesine ilişkin 166 sayılı ILO Tavsiye Kararına göre askerlik hizmeti veya başka yurttaşlık görevleri nedeniyle işten ayrılan işçilerin de iş güvencesinden yararlanması gerekmektedir.

Türkiye'de bu konuda bazı toplu iş sözleşmelerine hükümler konmuştur. Ancak işçilerin çok büyük bir bölümü bu haklardan mahrumdur.

**Almanya, Gine ve Nijer**'de hizmet akdi askerlik süresince askıya alınır. **Yunanistan**'da askere giden işçinin hizmet akdi askıya alınır; işçi terhisinden sonra isterse işbaşı yapar ve bundan sonraki bir yıllık süre içinde iş güvencesine sahiptir.

**Belçika**'da aşağıdaki nedenlerle işten çıkarma yasaktır: İşçi temsilcisi olarak yapılan çalışma; çalışma koşullarında kadın - erkek eşitsizliği konusunda bir şikayette bulunma; hamilelik (işverenin durumu öğrenmesinden, analık izninin sona ermesinden sonraki bir ayın sonuna kadar); askerlik görevi, vatandaşlık görevi veya siyasal görev nedeniyle işyerinden ayrılma; eğitim izni nedeniyle işte bulunmama; zehirli atıklardan kurtulma sorumluluğu ile bağlantılı faaliyet; önceden bilgilendirme yükümlülüğü getirilmeden yeni teknolojilerin uygulamaya konması.

**Belçika**'da hizmet akdi bu nedenlerle sona erdirilirse, işveren bir tazminat ve ayrıca özel bir koruma tazminatı ödemek zorundadır. İşyeri konseylerinin ve işçi sağlığı konseylerinin üyelerinin işe iade edilme hakkı vardır. Bu karara uyulmazsa, işçinin 2 ile 8 yıllık ücreti arasında değişen bir tazminat ödenmektedir.

**Danimarka**'da aşağıdaki nedenlerle işten çıkarma yasaktır: İşçi temsilcisi olarak gösterilen faaliyet, sendika üyeliği, sendika faaliyetine katılma; kişinin ırkı, cinsiyeti, rengi, dini, siyasal görüşü, v.b.; hamilelik, çocuğu olanlara verilen anne-baba izni; askerlik hizmeti veya vatandaşlık hizmeti; eğitim amacıyla verilen izin; eşit ücret ve muamele talebinde bulunma.

**Danimarka**'da yukarıdaki nedenlerle işten çıkarılan işçi, manevi tazminata da hak kazanır. Örneğin, örgütlenme hakkını kullandığı için işten çıkarılan işçiye 2 yıllık ücreti tutarında tazminat verilir. Haksız yere işten çıkarılan işçinin resmen başvurması durumunda İşten Çıkarma Kurulu veya iş mahkemesi kanalıyla işçinin işe yerleştirilmesi gerekir. Yoksa, yasadışı bir biçimde işten çıkarılan işçiye sözkonusu kurul veya iş mahkemesi tarafından belirlenen bir tazminat ödenir.

Daha önce de belirtildiği gibi, belirli nedenlerle işten çıkarmanın yasaklanması, iş güvencesi doğrultusunda ilk önemli adımdır. Ancak asıl önemli olan, işten çıkarmada geçerli bir neden aranması koşuluna geçiştir.

## **GEÇERLİ BİR NEDENE DAYANMADAN İŞTEN ÇIKARMA YASAĞI**

Türkiye'de işverenler, geçerli bir neden göstermek zorunda olmadan, işçi çıkarabilirler. Bu durumda ihbar süresinin ücretinin ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Dünyanın birçok ülkesinde ise, geçerli neden gösterme koşulu vardır.

Türkiye'de işçinin hak ettiği ihbar süresine ilişkin ücretini ve kıdem tazminatını ödemeyen işverene verilen ceza çok düşüktür.

İşverenler, 13. maddede belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği işçilerin yerine, çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz (1475/24)

**“Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.”**

Ayrıca, **“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.”**

Günümüzde çok sayıda ülkede işçiler geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkartmaya karşı korunmuştur. **Beyaz Rusya, Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Letonya, Panama, Portekiz, Rusya Federasyonu, İspanya**’nın mevzuatlarında işçinin işten çıkarılabilmesi için işçinin davranışı veya kapasitesi ile bağlantılı bir nedenin veya işyerinin işçi çıkartmasını zorunlu kılan bir durumunun olması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

**Avustralya, Etiyopya, Almanya, Macaristan, Lübnan, Lüksemburg, Peru ve Zaire** gibi ülkelerde, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin anlayışı ve kavramlarıyla ifade edilen bir iş güvencesi yasayla sağlanmaktadır. Örneğin, **Almanya**’da İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasasında, işçinin kendisi veya davranışı veya işletmenin acil ihtiyaçları ile bağlantılı bir neden olmaksızın işçinin işten çıkarılmayacağı belirtilmektedir. **Lübnan**’da 1946 yılında kabul edilen İş Yasasının 1993 yılında değiştirildiği biçimiyle 50/4. maddesinde de işçinin geçersiz bir nedenle işten çıkarılmayacağı, geçerli nedenin de işçinin kapasitesi, işyerindeki davranışı veya işletmenin çalışması ile bağlantılı olması gerektiği yer almaktadır.

**Japonya**’da işçiyi işten çıkarma hakkının kötüye kullanılmaması konusundaki yargı kararları işten çıkarmada geçerli bir neden aranması doğrultusunda gelişmiştir. **Japonya**’da yargı kararlarına göre, işveren, işçinin hizmet akdinin feshinde „haklı veya makul bir neden“ belirtmek zorundadır. Buna göre, hizmet akdinin feshi objektif olarak makul veya toplumsal açıdan kabuledilebilir değilse, yapılan işlem hakkın kötüye kullanılması kabul edilmekte ve fesih işlemi geçersiz sayılmaktadır.

**ABD**’de bile yargı kararları ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla iş güvencesi sağlama doğrultusunda bir eğilim vardır. Yargı kararları, 1970’li yıllardan itibaren, işverenin işçileri istediği zaman işten çıkarma hakkını çeşitli biçimlerde kısıtlamaktadır. 1994-95 yıllarında işten çıkarılan işçilerle ilgili 20 bin dolayında dava sürmekteydi. Toplu iş sözleşmelerinde de işten çıkarmada „haklı neden“ aranmasını öngören hükümler giderek artan biçimde yer almaktadır.

İşçinin geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılmasına karşı uygulanan önlemlerden biri, işçi çıkarmada öngörülen işlemlerdir. Bu konuda en sıkı ve uzun işlemler **Hollanda**’dadır. **Hollanda**’da işçinin işten çıkarılabilmesi için önce Bölge Çalışma Bürosunun izni istenir. Bölge Çalışma Bürosu durumu inceler ve eğer işçinin işten çıkarılması için makul nedenlerin bulunduğunu düşünürse, işten çıkarma iznini verir. İşçi bundan sonra ihbar süresini kullanarak işten çıkarılabilir. İşçinin hızla işten çıkarılmasını gerektiren durumlarda ise iş mahkemesi kararı gerekmektedir. 1997-98 yıllarında bu tür başvuruların yüzde 7’si reddedilmiştir.

**Kore**’de ise 1998 yılı başlarında getirilen bir düzenlemeye göre, ekonomik nedenlerle işçi çıkarma öncesinde işyerindeki işçi temsilcisi ile uzun bir görüşme sürecinin aşılması gerekmektedir. İşletmeye ilişkin sorunlar nedeniyle işçi çıkarılacağına, işyerindeki sendikanın veya işçi temsilcisinin bu olaydan 60 gün önce bilgilendirilmesi gereklidir.

**Avrupa Birliği** ülkelerinin çok büyük bir bölümünde de işçinin işten çıkarılabilmesi için geçerli bir nedenin bulunması ve ihbar süresi uygulaması koşulu bulunmaktadır.

**İtalya**’da üç tür işten çıkarma vardır. Bunların birincisi, işverenin, ihbar süresine dikkat ederek ve geçerli bir neden ileri sürmek zorunda olmadan yapacağı çıkarmadır. Bu uygulama yalnızca deneme

süresinde bulunanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, emeklilik hakkını elde edenler ve şirket yöneticileri için geçerlidir. İkincisi, önemli nedenle işten çıkarmadır. Burada, işçinin davranış bozukluğu dışında kişilik özelliklerine bağlı nedenler veya işletmenin üretim sorunları önemlidir. İhbar süresi uygulanır. Üçüncüsü, işçinin ciddi davranış bozukluğuna veya benzer nedenlere bağlı işten çıkarmadır. İhbar süresi yoktur. Ancak her üç tür işten çıkarmada da işçiye bir tazminat verilmesi gereklidir.

**Portekiz**'de genel olarak üç biçimde işten işçi çıkarılabilir. Birincisi, işçinin ciddi bir yasadışı iş yapması, önemli bir suç işlemesidir. Böyle bir durumda işçi ve işveren temsilcilerinin belgelerini sundukları bir disiplin kurulu süreci yaşanır. İşçinin suçlu bulunması durumunda işçiye tazminat ödenmez. İkincisi, işçinin kapasitesine bağlı işten çıkarmadır. İşçinin işyerinde uygulanan yeni üretim yöntemlerine ve yeni teknolojiye uyum sağlayamaması durumunda işçinin işten çıkarılması gündeme gelebilir. Ancak böyle bir durumda, işverenin önceden gerekli mesleki eğitim olanağını sunmuş olması ve işçinin buna rağmen yetersiz kalması gerekmektedir. Bu biçimde işten çıkarılan işçiye bir tazminat ödenir. Üçüncüsü, işyerinde meydana gelen yapısal, teknolojik ve diğer önemli değişikliklere bağlı toplu veya bireysel işten çıkarmadır. Böyle bir durumda işçi temsilcileriyle önceden görüşülmesi ve çıkarılacak işçi sayısının asgari düzeyde tutulabilmesi için çalışma yapılması gerekmektedir. İşten çıkarılan işçiye tazminat ödenir. Tüm işçi çıkarmalarının adaletli bir temele dayandırılması gerekmektedir.

**İsveç**'te işçinin işten çıkarılabilmesi için iki yol vardır. İşten çıkarma için "nesnel nedenler" varsa, işçiye önceden haber verilerek işten çıkarma mümkündür. İşçinin işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirmesinde ciddi bir aksaklık söz konusuyla, hizmet akdi derhal feshedilebilir.

**İspanya**'da işçi (i) disipline ve işçinin davranış bozukluğuna bağlı nedenlerle, (ii) "nesnel nedenlerle" ve (iii) ekonomik, teknolojik, örgütsel ve üretimle bağlantılı nedenlerle işten çıkarılabilir. Üçüncü gruptaki çıkarma topludur. Birinci ve ikinci grupta ayrıntılı nedenler belirlenmiştir. Üçüncü nedenle meydana gelecek toplu işten çıkarmalar için işçi ve işveren temsilcileri arasında bir anlaşma sağlanamaması durumunda kamu yetkililerinden önceden izin alınması gerekmektedir. "Nesnel nedenlerle" işten çıkarmada ihbar süresi uygulanır. Toplu işçi çıkarmada işçi temsilcileri ile işveren temsilcileri arasındaki görüşmeler ihbar süresi niteliğinde sayılmaktadır.

**Finlandiya**'da ancak ciddi bir neden bulunması durumunda işçi işten çıkarılabilir. İşten çıkarma nedeni, işçiden veya şirketin ekonomik durumundan kaynaklanabilir. İhbar süresi uygulanır.

**Fransa**'da bir işçinin işten çıkarılabilmesi için gerçekten ciddi bir neden gerekmektedir. İşçi ancak ciddi ekonomik sorunların yaşanması veya işçinin ciddi bir hatası ve eksikliği nedeniyle çıkarılabilir. İhbar süresi uygulanır.

**İrlanda**'da bir işçinin işten çıkarılabilmesi için işçinin yeteneğinin ve niteliklerinin yetersiz kaldığının, işçinin davranış bozukluğunun, işyerinde işçi fazlası bulunduğunun ve hizmet akdinin devamının başka yasaların çiğnenmesine yolaçacağına kanıtlanması gerekmektedir. Ancak bunların veya işten çıkarma için önemli başka nedenlerin bulunması durumunda işçinin işten çıkarılması mümkündür.

## **DİSİPLİNSİZLİK VEYA DAVRANIŞ BOZUKLUĞU NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARMA**

1475 sayılı İş Yasasınının 17/2 maddesine göre, aşağıdaki durumlarda işçinin hizmet akdi, bildirim öneli beklenmeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin, feshedilebilir. Bu durumda işçi işsizlik ödeneğinden de yararlanamaz.

- Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması;

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması;
- İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması;
- İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması;
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması;
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmiyen bir suç işlemesi;
- İşçinin işverenden izin almaksızın 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;
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması;
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması.

1475 sayılı İş Yasasının 18. maddesine göre, işçinin “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri” nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılabilmesi için bir zaman koşulu getirilmiştir. İşveren bu hakkını, sözkonusu davranışı öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde ve her koşulda da olayın gerçekleşmesinden itibaren bir sene içinde kullanmak durumundadır. Yoksa bu hakkı düşer. Örneğin, işçi işverenin meslek sırlarını bir dergide yayınlamışsa, işveren bunu öğrendikten 10 gün sonra veya derginin yayın tarihinden 1 yıl 2 gün sonra, işçiyi bu nedenle işten çıkaramaz. Ancak işverenin işten çıkarmada gerekçe göstermesi gerekmediği için, bu işçiyi, kıdem tazminatı ve ihbar süresine ilişkin ücretini ödeyerek işten çıkarma hakkı her zaman için vardır.

Ülkemizde bazı toplu iş sözleşmelerinde disiplin kurulu uygulamasıyla bu koşullar bir ölçüde yumuşatılmıştır.

158 sayılı ILO Sözleşmesine göre işçinin davranışıyla bağlantılı nedenleri, mesleki davranış bozukluğu veya uygun olmayan davranış oluşturabilir.

Mesleki davranış bozukluğu ile kastedilen, görevin gereği gibi yerine getirilmemesi, kuralların çiğnenmesi, meşru emirlere uyulmaması, geçerli bir nedene dayanmadan işe gelmeme veya geç kalmadır.

Uygun olmayan davranış biçimleri ise disiplinsizlik, şiddet kullanma, başkalarına saldırma, hakaret etme, işyeri düzenini bozma ve huzurunu kaçırma, alkollü olarak veya uyuşturucu kullanmış olarak işyerine gelme veya işyerinde alkollü içecek içme veya uyuşturucu madde kullanma, sahtekarlık yapma, aldatma, güveni kötüye kullanma, hırsızlık yapma, işyerinin ticari sırlarını açıklama, işverenle rekabet içine girecek bir iş yapma veya işyerine maddi zarar vermedir. Ancak, işe gelmeme, geç kalma veya işyerine alkollü gelme gibi durumların işten çıkarma için geçerli neden sayılabilmesi ancak bunların tekrarlanması veya alışkanlık halini almasıyla mümkündür. Örneğin, **Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Yeni Zelanda ve Portekiz**'de bu tekrar koşulu açıkça ifade edilmiştir. **Çek Cumhuriyeti**'nde bu nitelikte bir nedene fesihle işverenin önce işçiyi yazılı olarak uyarması gerekmektedir (İş Yasası, M.46).

Davranış bozukluğuna ilişkin nedenler bazı ülkelerde ikiye ayrılmaktadır.

Ciddi davranış bozukluklarında ihbarsız çıkışa başvurulurken, önemsiz davranış bozukluklarında ihbar süreli çıkış uygulanmaktadır.



**Belçika**'da işçinin işten çıkarılabilmesi için önemli bir nedenin bulunması gerekir. "Önemli neden", tarafların birlikte çalışmasını kesin olarak engelleyen durumlardır.

**Almanya**'da işçinin işten çıkarılabilmesi için alkol bağımlılığı, sözleşmeye uymama gibi işyerindeki durumu ve görevleri ile bağdaşmayan bir davranış bozukluğu göstermesi gerekmektedir. Bu tür bir nedenin bulunmaması durumunda, işçinin üç hafta içinde iş mahkemesine başvurması durumunda, fesih işlemi geçersiz sayılır.

## **İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİ, KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ VEYA DURUMU NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARMA**

Birçok ülkede işçinin kapasitesinin yetersizliği, hizmet akdinin feshi için geçerli nedendir. Ancak bu nedenle fesihte işçinin önceden uyarılması ve işçiye kendisini geliştirecek bazı olanakların tanınması gerekir. İşveren, işçinin kapasitesinin yetersizliği iddiasına, fesih hakkını kötüye kullanmanın bir biçimi olarak başvuramamalıdır.

**Çek Cumhuriyeti, Fransa, Slovakya ve Portekiz** gibi ülkelerde işçinin çalışma kapasitesinin yetersizliği iddiası kendi başına işten çıkartma için yeterli değildir; işçinin yetersizliğinin işletmeye zarar vermesi de gerekmektedir. Bu koşullarda işçinin işten çıkarılabilmesi için işçiye mesleki eğitim verilmesi ve işçinin işyeri şartlarına alışabilmesi için kendisine makul bir süre tanınması gerekmektedir. Örneğin, **Çin**'de işçinin işten çıkarılabilmesi için eğitimden geçtikten veya başka bir işe nakledildikten sonra da başarısız kalması aranmaktadır. **Finlandiya**'da işçinin yetersizliğinde işçinin işten çıkarılması değil, eğitimi öngörülmektedir.

İşçinin işi ile bağlantılı olmayan bir nedenle hastalanması veya kazaya uğraması veya kadın işçinin hamileliği ve doğum yapması durumunda işverenin işçiyi işten çıkarma hakkı çeşitli biçimlerde kısıtlanmıştır.

1475 sayılı İş Yasasının 17/1 maddesine göre,

- İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığı uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi;
- İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması durumunda, işçinin hizmet akdi, yalnızca kıdem tazminatı ödenerek feshedilebilir.

İşçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık ve kaza gibi hallerde, işverenin, işçinin hizmet akdini yalnızca kıdem tazminatını ödeyerek feshedebilmesi için, bu sürenin işçinin bildirim süresini altı hafta aşması gereklidir. Çalışma mevzuatımızda hizmet akdinin feshinde bir neden aranmadığı için, hastalık ve kaza durumunda fesihte böyle bir düzenlemenin getirilmesi, işverenin ihbar süresinin (bildirim öneli) ücretini ödemekten kurtarılmasıdır.

İşveren hamile işçiyi veya doğum yapmış işçiyi işten çıkarabilir. Ancak bu konudaki tek kısıtlama, bunun zamanlamasıdır. Kadın işçiler doğumdan önceki 6 hafta ve doğumdan sonraki 6 hafta içinde çalıştırılmaz. Bu süreler gerektiğinde doktor raporuyla artırılabilir. Bu süre için işçiye ücret ödenmez; işçi, SSK'dan geçici işgöremezlik ödeneği alır. Doğumdan sonraki 6 haftalık sürenin sonunda, 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Kadın işçi, bu sürenin sona ermesinden sonra işbaşı yaparsa, işveren kendisini derhal işten çıkarabilir. Bu durumda kendisine bildirim önelinin (ihbar süresi) ücretini ve kıdem tazminatını vermek zorundadır. Kadın işçi bu sürenin sona ermesinden sonra işbaşı yapmaz, yeniden istirahat alırsa ve istirahat süresi bildirim önelini altı hafta geçerse, işveren bu kez yalnızca kıdem tazminatını vererek hizmet akdini feshedebilir.

Hastalık nedeniyle hizmet akdinin feshinde 158 sayılı ILO Sözleşmesinin getirdiği kısıtlama, „hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık“tır. Fakat bu „geçici“nin süresi konusunda kesin ve açık bir düzenleme yoktur. Bu süre **Azerbaycan ve Rusya Federasyonu**'nda 4 ay; **Benin, Kamerun, Eritre,**

**Irak, Kuveyt, Madagaskar, Suriye, Zaire ve Senegal'de 6 ay; Macaristan ve Endonezya'da 1 yıl; Hollanda'da 2 yıldır.**

İşçinin işyeri ile bağlantılı olmayan bir suçtan dolayı gözetim altına alınması, tutuklanması veya hüküm giymesi durumunda ILO'nun önerisi, bu nedenle makul bir süreyi geçmeyen devamsızlıklarda, işçinin hizmet akdinin askıya alınmasıdır. Türkiye'de bu konuda yasalarda açık bir koruma bulunmamasıyla birlikte, bazı toplu iş sözleşmelerinde bu konuda işçi lehine önemli düzenlemeler vardır; işçinin hizmet akdi belirli koşullarda uzunca bir süre askıya alınmaktadır.

İşçinin gözetim altına alınması, tutuklanması veya hüküm giymesi durumunda da çeşitli ülkelerde belirli bir ölçüde koruma sağlanmıştır. Türkiye'de özellikle kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde bu konuda çeşitli düzenlemeler vardır.

## **İŞYERİNİN EKONOMİK, TEKNOLOJİK VE YAPISAL DURUMU NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARMA**

İşletmenin işleyişinden kaynaklanan nedenler, ILO'ya göre, ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nitelikte olabilir. Örneğin, **Şili'de** işletmenin, işyerinin veya sunulan hizmetin rasyonelleştirilmesi veya modernleştirilmesi, üretimde düşüş, piyasa koşullarında veya ekonomik koşullarda değişiklik gibi nedenlerle bir veya daha fazla sayıda işçi çıkarılması gereği veya işçinin işe ve yeni teknolojiye uyamaması, geçerli nedendir.

**Fransa'da** işletmenin çıkarları doğrultusunda olduğu kanıtlanamayan bir yapı değişikliği veya reorganizasyon, işçi çıkartma açısından geçerli bir ekonomik neden kabul edilmemektedir.

Ayrıca, bazı ülkelerde bu nedenle işçi çıkarmada, bazı toplumsal etmenlerin de gözönüne alınması gerekmektedir. Örneğin, **Almanya'da**, eğer işveren toplumsal etmenleri gözönüne almamışsa veya bunu yeterince yapmamışsa, işletmenin acil gereksinimlerine dayalı işten çıkarmalar toplumsal açıdan haklı bulunmamakta ve bu çıkışların iptali için yargı yoluna başvurulabilmektedir. Ayrıca, **Almanya'da** işyeri konseyinin de, sözkonusu işten çıkarmanın işyeri konseyi ile işveren arasında yapılmış düzenlemelere uymadığı veya işçinin bir başka işte çalıştırılabileceği iddiasıyla karşı çıkması durumunda da, söz konusu çıkış „toplumsal açıdan kabul edilemez“ olmaktadır.

Türkiye'de 1475 sayılı İş Yasasının 17/3. maddesine göre, işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması durumunda, işveren işçiyi, ihbar süresine ilişkin ücretini vermeyerek, yalnızca kıdem tazminatını ödeyerek işten çıkarabilir.

Bazı ülkelerde toplu işten çıkarmalarda özel düzenlemeler getirilmiştir.

**Belçika'da** toplu işten çıkarma işletmenin kapanması nedeniyle ise, işten çıkarılan işçilere her kıdem yılı için ve 45 yaşın üzerindeki her yaş için belirli bir tazminat ödenmektedir.

**Almanya'da** işyeri konseyi bir toplumsal plan gündeme getirip, bunu işletme yönetimi ile anlaşarak veya bir hakemin aracılığıyla uygulamaya sokabilir. Bu plan uyarınca, işten çıkarılan işçilere belirli bir tazminat ödenir. Ayrıca, işçilerin yeniden eğitimi, başka işletmelere nakli gibi konular da bu toplumsal planda ele alınabilmektedir.

**İtalya'da** 223/1991 sayılı Yasa, toplu işten çıkarılan ve bu tarihte en az 12 ay kıdemi olan işçilerin durumunu özel olarak düzenlemektedir. Bu işçilere 12 aylık ücretlerine kadar bir ödeme yapılabilir. İşçinin yaşı 40'ın üstündeyse bu miktar 24 aylık ücrete ve işçinin yaşı 50'nin üstündeyse 36 aylık ücrete kadar yükseltilebilir.

**Hollanda'da** toplu işten çıkarmada bir toplumsal plan uygulanır ve genellikle tazminat ödenir.

## **İŞÇİNİN SAVUNMA HAKKI**

158 sayılı Sözleşmeye göre, işçinin davranışı veya çalışmalarıyla ilgili bir nedenle çıkarılması durumunda, işçi işten çıkarılmadan önce, işçiye kendisini savunma hakkı verilecektir. Bu koşul, işçinin ciddi davranış bozukluğu iddiasıyla işten çıkarılmak istenmesinde de geçerlidir. **Bangladeş, Mısır, Pakistan, Portekiz, Rusya Federasyonu ve Macaristan** gibi ülkelerde bu koşul uygulanmaktadır. Örneğin, **Macaristan**'da 1992 yılında kabul edilen İş Yasasına göre (Madde 89/4), işveren, işçinin çalışmaları veya davranışı ile bağlantılı nedenlerle hizmet akdinin feshedileceğini bildirmeden önce, kendisine yöneltilen eleştirilere yanıt verme olanağını tanımak zorundadır. **Fransa**'da da İş Yasasına göre (Madde 122/14), hizmet akdinin işçiye veya işyerine ait nedenlerle sona erdirildiğine bakılmaksızın, işçinin savunması, fesih öncesinde, alınmaktadır. **Avustralya**'da işçinin iddiaları karşısında kendisini savunmadan hizmet akdinin feshine gidilememektedir.

İşçinin kendisine yönelik iddia ve suçlamaları yanıtlamada bir başka kişiden veya sendikadan yardım alması da olanaklıdır. Örneğin, **Avusturya, Güney Kıbrıs, Finlandiya, Irak, Tunus, Fransa ve Yeni Zelanda**'da işçilerin bu hakkı açıkça belirtilmiştir.

## **YARGI DENETİM**

İş güvencesinin önemli unsurlarından biri, işçinin işveren tarafından „geçerli bir nedenin bulunduğu“ iddiasıyla işten çıkarılması ve işçinin itirazı durumunda, bu iddianın doğru olup olmadığına tarafsız bir organın karar vermesidir. Çalışma Bakanlığı veya bu kuruluşun bir birimi bu anlamda „tarafsız“ kabul edilmemektedir. ILO'ya göre, bu konuda karar yetkisi yargıda veya tarafların üzerinde anlaşacağı bir hakem komitesinde veya hakemdedir.

İşçi, itiraz hakkını, üyesi bulunduğu sendika aracılığıyla da kullanabilir.

Hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden arayan tüm ülkelerde bu süreç işlemektedir. Ayrıca, sözkonusu ülkelerin çoğunda işten çıkarmak için geçerli bir nedenin olduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.

## **İŞE İADE VEYA TAZMİNAT**

158 sayılı Sözleşme, hizmet akdinin işverence geçerli bir nedene dayanmadan feshedildiğine karar verilmesi durumunda öncelikle işçinin işe iadesini öngörmektedir. Ancak, ilişkilerin düzeltilemeyecek biçimde bozulduğu düşünülen durumlarda, „uygun miktarda“ ek bir tazminata hükümlenabilmektedir. **Bu tazminat, kıdem tazminatı, ihbar süresinin ücreti ve işten çıkarılan işçinin yararlanabileceği işsizlik ödeneğinin yanı sıra ödenmektedir.**

Uygulamada ülkeler arasında bu konuda da büyük farklar vardır. Örneğin, **Hindistan**'da bazı mahkemeler yalnızca tazminata hükmedebilirken, iş mahkemeleri işçinin işe iadesine karar verebilir. **Almanya**'da genel kural işe iade iken, taraflardan birinin veya her ikisinin itirazı durumunda tazminat ödenmesi uygulamasına gidilmektedir. **Meksika**'da ise ancak işçinin başvurusu üzerine veya taraflar anlaştıysa, mahkeme işe iadeye karar verebilir. **Peru**'da 24514 sayılı Yasaya göre hakim, işçinin işe iadesine karar verebilmektedir. **Kolombiya**'da işyeri kıdemi 10 yılın altında olan işçiler yalnızca tazminat hakkından yararlanabilmektedir. **İsviçre**'de ise işe iade uygulaması yoktur; yalnızca tazminat ödenmesi söz konusudur.

İşçinin geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılması ve yargı kararına rağmen işe alınmaması durumunda ödenecek tazminat, **Belçika**'da 6 aylık ücret tutarındadır. **Danimarka**'da ödenecek tazminatın üst sınırı 39 haftalık ücrettir. **Almanya**'da ödenecek tazminat 12 ile 18 aylık ücret arasında değişmektedir. **İspanya**'da her yıl için 45 günlük ücret tutarında tazminat ödenmektedir (üst

sınır, 42 aylık ücret). **Fransa**'da ödenen tazminat 6 ay veya daha uzun bir sürenin ücretidir. **İrlanda**'da ödenecek tazminatın üst sınırı 104 haftalık ücretin tutarıdır. **Finlandiya**'da asgari tazminat 3 aylık, azami tazminat 24 aylık ücret tutarındadır. **İsveç**'te, yargı kararına rağmen işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminatın alt sınırı 16 aylık ücret, üst sınırı ise 48 aylık ücrettir. **İngiltere**'deki tazminat tutarı ise 13 ile 52 haftalık ücret arasındadır.

## **İHBAR SÜRESİ VEYA ÜCRETİ**

Birçok ülkede, işçinin ciddi bir davranış bozukluğu göstermeden işten çıkarıldığı durumlarda, kendisine belirli bir süre önceden bildirimde bulunulmakta veya işçi hemen işten çıkarılırsa, bu sürenin ücreti kendisine ödenmektedir. 158 sayılı Sözleşme de bunu öngörmektedir. İhbar süresinin ücretinin ödenmesi, işten çıkarmada geçerli bir neden aranmasını ortadan kaldırmaz. Geçerli bir nedenle (ciddi davranış bozuklukları hariç) işten çıkarılan işçiye, ihbar süresinin ücreti ve kıdem tazminatı ödenir. Geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılan işçi, yargı veya hakem kararına rağmen işe geri alınmazsa, bunlara ek olarak bir tazminata daha hak kazanır.

İhbar sürelerinin asgari sınırı genellikle yasayla belirlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri veya bireysel sözleşmelerle bu süreleri artırmak olanaklıdır. İhbar süreleri bazı ülkelerde işçinin işyeri kıdemine göre değişmektedir. Bu süre **Avustralya**'da 1 - 4 haftadır ve bu süreler işçinin 45 yaşın üstünde olması durumunda 1'er hafta artırılmaktadır. **Kamboçya**'da 10 yılın üzerinde kıdemde ihbar süresi 3 aydır. **Fransa**'da 6 ay ile 2 yıl arası kıdemde 1 ay, 2 yılın üstünde kıdemde 2 aydır. **Macaristan**'da ihbar süresi 30 gün ile 1 yıl arasında değişmektedir. **İzlanda**'da 1 – 3 aydır. **Lüksemburg**'da 2 – 6 aydır. **Çek Cumhuriyeti**'nde tüm işçiler için ihbar süresi 2 aydır.

**İsveç** gibi bazı ülkelerde ihbar süresinin hesabında işçinin yaşı da dikkate alınmaktadır. Bu ülkede 6 aylık kıdemden sonra ihbar süresi, 25 – 45 yaş grubu içinde 2 aydan 6 aya kadar değişmektedir. Örneğin, 25 yaşındaki işçinin ihbar süresi 2 ay; 30 yaşındaki işçinin 3 ay; 35 yaşındaki işçinin 4 ay; 40 yaşındaki işçinin 5 ay ve 45 yaşındaki işçinin 6 aydır. Bu asgari süreler toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

**Almanya**'da ihbar süresi, işçinin deneme süresinde 2 haftadır; işçinin kıdemi 2 – 5 yıl ise 1 ay; 5 – 8 yıl ise 2 ay; 8 – 10 yıl ise 3 ay; 10 – 12 yıl ise 4 ay; 12 – 15 yıl ise 5 ay; 15 – 20 yıl ise 6 ay ve 20 yıldan fazla ise 7 aydır. Bu asgari süreler toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

**Portekiz**'de işçinin kıdemi 2 aydan az ise ihbar süresi yoktur. İşçinin kıdeminin 2 aydan fazla olması durumunda 60 günlük ihbar süresi uygulanmaktadır.

**Yunanistan**'da beyaz yakalı işçilerin ihbar süreleri, işçinin kıdemi 2 aydan fazla ve 1 yıldan az ise 30 gün; 1 ile 4 yıl arasındaysa 60 gün; 4 ile 6 ay arasındaysa 3 ay; 6 ile 8 yıl arasındaysa 4 ay; 8 ile 10 yıl arasındaysa 5 aydır. 10 yılın üstündeki her kıdem yılı için bir aylık ihbar süresi eklenir. 28 yıllık hizmet için azami ihbar süresi 24 aydır. Mavi yakalı işçilerin ihbar süreleri toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir.

İşçinin ihbar süresinden veya bu sürenin ücretinden yararlandırılmaması için « ciddi bir davranış bozukluğu » gereklidir. Örneğin, **Fransa**'da bu tanım içine giren davranış, işçinin işverene veya işyerine kasıtlı bir biçimde zarar vermesidir. Bazı ülkelerde bu tanıma giren davranış biçimleri şunlardır : Hırsızlık, sahtekarlık, üstlere veya iş arkadaşlarına saldırı, tehdit veya hakaret, işyeri kurallarını tekrar tekrar çiğneme, hizmet akdinin gereklerini kasıtlı olarak yerine getirmeme, meşru talimatlara uymama, işi ihmal etmeyi alışkanlık haline getirme, işyerine ciddi miktarda zarar verme, izinsiz işe gelmemeyi veya geç gelmeyi alışkanlık haline getirme, çalışma saatlerinde sarhoş veya uyuşturucunun etkisinde olmayı alışkanlık haline getirme, ahlakdışı bir suçtan hüküm giyme. Bazı ülkelerde güveni kötüye kullanma, hizmet akdinin yapılması sırasında işvereni yanıltma ve işverene zarar verecek biçimde kendi çıkarını koruma gibi davranışlar da hizmet akdinin ihbar süresiz derhal feshi için yeterli gerekçe kabul edilmektedir.

## KIDEM TAZMİNATI

158 sayılı Sözleşme, işçinin bazı istisnalar dışında geçerli bir nedene dayanılarak işten çıkarılması durumunda da kıdem tazminatını veya işsizlik ödeneğini veya her ikisini de aynı anda almasını öngörmektedir. Diğer bir deyişle, ILO'ya göre, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği birbirinin yerine geçen değil, birbirini tamamlayan ödemelerdir. Ayrıca, iş güvencesi, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği bir bütündür.

158 sayılı Sözleşme, ciddi davranış bozukluklarında ihbar süresinin tanınmamasını kural olarak koymuştur. Ancak kıdem tazminatında durum farklıdır. Özellikle, kıdem tazminatının « ertelenmiş bir ücret » kabul edilmesi durumunu da gözönüne alarak, « ciddi davranış bozukluğu » olarak tanımlanabilen durumlarda bile kıdem tazminatının ödenmesi, 158 sayılı Sözleşme ile çelişmemektedir.

Kıdem tazminatı bazı ülkelerde doğrudan yasayla düzenlenmiştir. Bazılarında ise, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kıdem tazminatı getirilebileceği konusunda yasa hükümleri vardır. **Bangladeş, Botswana, Kamboçya, Çin, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator Ginesi, Etiyopya, Hindistan, Endonezya, Lübnan, Malezya, Mali, Fas, Nijer, Peru, Rusya Federasyonu, Suudi Arabistan, İspanya, Tayland, Tunus, Birleşik Arap Emirlikleri, Venezuela ve Zaire**'de bu tür düzenlemeler bulunmaktadır.

**Azerbaycan, Küba, Almanya, Madagaskar, Polonya ve Portekiz** gibi bazı ülkelerde hizmet akdinin bazı nedenlerle bozulmasında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Az sayıda ülkede, « ciddi davranış bozukluğu » olarak ifade edilen durumlar nedeniyle işçi çıkarılmasında bile kıdem tazminatı ödenmektedir. Örneğin, **Meksika**'daki uygulama böyledir.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için asgari bir kıdem süresinin konması 158 sayılı Sözleşmeye aykırıdır.

Kıdem tazminatının miktarı genellikle kıdeme göre değişmektedir. **Portekiz** ve **Uruguay**'da her yıl için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Ancak kıdem tazminatının asgari düzeyi üç aylık ücrettir. **Tayland**'da 1 yıllık kıdem için 30 günlük ücret, 1-3 yıllık kıdem için 90 günlük ücret, 3 yıldan fazla kıdem için de 180 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı verilmektedir. Kıdem tazminatında bazı ülkelerde asgari bir düzey vardır ve toplu iş sözleşmeleri ile bu yasal düzey yükseltilmiştir (örneğin, **Fransa**). **İsveç**'te yasada kıdem tazminatı öngörülmemekle birlikte, hemen hemen tüm sektörlerde toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı uygulaması getirilmiştir.

**Hollanda**'da yasa ile öngörülen bir tazminat bulunmamakla birlikte, yargıya başvuran işçi genellikle bir tazminat almaktadır. Yargıçların yaygın olarak kullandığı hesaplama yöntemi, 40 yaşın altındaki işçiler için her kıdem yılı için bir aylık ücret, 40 ve 50 yaş arasındaki işçiler için her kıdem yılı için 1,5 aylık ücret ve 50 yaşın üstündeki işçiler için de her kıdem yılı için 2 aylık ücrettir.

**Avusturya**'da 3 yıl kıdemli işçinin kıdem tazminatı 2 aylık ücret; 5 yıllık işçinin kıdem tazminatı 3 aylık ücrettir.

**İspanya**'da kıdem tazminatı, her hizmet yılı için 20 günlük ücrettir.

**Japonya**'da yasal olarak bir zorunluluk bulunmamakla birlikte, yapılan araştırmaların gösterdiğine göre hemen hemen tüm işletmelerde her kıdem yılı için 1 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu miktar, işten çıkarmalarda daha yüksek, kendi isteğiyle ayrılmalarda biraz daha düşüktür.

**Yeni Zelanda**'da yasanın öngördüğü bir tazminat bulunmamasıyla birlikte, işçilerin dörtte üçü kıdem tazminatı hakkından yararlanmaktadır. Kıdem tazminatı, 1 yıllık kıdem için 6 haftalık ücrettir. Daha sonraki her yıl için 2 haftalık ücret eklenmektedir.

**Polonya**'da yasada yer almamakla birlikte, emeklilikle her kıdem yılı için bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Bazı ülkelerde, işçinin işten çıkarılmasının yanı sıra, işçinin ve işverenin anlaşmasıyla hizmet akdinin sona erdirilmesi durumunda da kıdem tazminatı ödenmektedir. **Avusturya**'da 3 yıl ve daha fazla kıdemi olan bir işçi işyerinden anlaşmayla ayrılırsa, 2 – 12 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı almaktadır. Yunanistan'da karşılıklı anlaşmada kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin bir yasa hükmü bulunmamasıyla birlikte, eğer bu durumda işçinin işten çıkarılmasında ödenecek tazminat verilmiyorsa, sözkonusu anlaşma geçersiz sayılmaktadır. **İtalya**'da, işçi işten hangi nedenle çıkarılırsa çıkarılsın, kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatının hesabında, işçinin yıllık toplam kazancı 13,5'e bölünmekte ve işçinin her kıdem yılı için bu miktar yüzde 1,5 oranında artırılmaktadır.

Ülkeler arasında kıdem tazminatı miktarına ilişkin karşılaştırma yapıldığında, geçerli bir nedene dayanmadan yapılan çıkışlarda ödenen ek tazminat da dikkate alınmalıdır. Örneğin, **İspanya**'da geçerli bir nedene dayanılarak işçi çıkarmalarında her kıdem yılı için 20 günlük ücret tutarında ve toplam 12 aylık ücreti geçmeyecek biçimde bir kıdem tazminatı ödenmektedir. Ancak işten çıkarmanın geçerli bir nedene dayanmaması durumunda bu tazminat artmaktadır. **İspanya**'da işçinin geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarılması durumunda işçinin her kıdem yılı için 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatının üst sınırı da 42 aylık ücrettir.

OECD tarafından yapılan bir araştırmaya göre (**Employment Outlook**, 1999, s.97), 9 ay kıdemli bir işçiye, Türkiye'de hiç kıdem tazminatı ödenmezken, **Çek Cumhuriyeti**'nde 2 aylık, **Yunanistan**'da 15 günlük, **İtalya**'da 21 günlük, **Meksika**'da 3 aylık, **Portekiz**'de 3 aylık, **İspanya**'da ise 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

OECD'nin aynı araştırmasına göre, 4 yıllık bir işçinin alacağı kıdem tazminatı, **Portekiz**'de 4 ay, **İspanya**'da 2 ay 20 gün, **Meksika**'da 3 ay, **Japonya**'da 2 ay, **İtalya**'da 3,5 ay, **Çek Cumhuriyeti**'nde 2 ay ve **Yunanistan**'da 1,5 aylık ücret tutarındadır.

## **İŞÇİ TEMSİLCİLERİYLE GÖRÜŞME**

Birçok ülkede, işyerinden ekonomik, teknolojik, yapısal veya başka nedenle işçi çıkarılması düşünüldüğünde, önce, işyerindeki işçi temsilcileriyle görüşülmesini zorunlu kılan düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin bazıları yasayla, bazıları çeşitli düzeylerdeki toplu iş sözleşmeleri ile getirilmiştir.

**Belçika**'da 1972 yılındaki 9 sayılı ve 1983 yılındaki 39 sayılı ulusal toplu iş sözleşmeleri ile 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde bir bilgilendirme ve danışma süresi yaşanmaktadır. **Almanya**'da 100'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için böyle bir yükümlülük vardır. İsviçre'de 1994 yılında kabul edilen Katılım Yasasına (Madde 9) göre, işveren, işyerindeki işçileri temsil eden birime işyerinin ekonomik durumuyla ilgili olarak yılda en az bir kere bilgi vermek zorundadır.

**Avusturya**, **Finlandiya** ve **Almanya**'da işyerinde işçilerin durumunu etkileyecek önemli değişikliklerin düşünüldüğü durumlarda, önceden işyeri konseyine ayrıntılı bilgi verilmesi gerekmektedir. **Portekiz**'de de benzer bir düzenleme vardır. Bu yükümlülük, **Almanya**'da 20, **Finlandiya**'da ise 30 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerleri için geçerlidir.

Diğer bazı ülkelerin yanı sıra, aşağıda belirtilen ülkelerde, işyerinden işçi çıkarılması düşünüldüğünde işyerindeki işçi temsilcilerine önceden haber vermek zorunluluğu bulunmaktadır:

**Avusturya, Azerbaycan, Beyaz Rusya, Belçika, Kamerun, Kolombiya, Fildişi Sahili, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Gabon, Almanya, Gine, İzlanda, İtalya, Lüksemburg, Mali, Meksika, Peru, Polonya, Portekiz, Rusya Federasyonu, San Marino, Senegal, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre, İngiltere, ABD.**

## **KAYNAKLAR**

Cazes, S. – Boeri, T. – Bertola, G., **Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement**, ILO Employment and Training Papers, No.48, Cenevre, 1999, 101 s.

European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, **The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union Vol.1, Comparative Labour Law of the Member States**, Belçika, 1999.

European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, **Termination of Employment Relationships, Legal Situation in the Member States of the European Union**, Lüksemburg, 1997, 61 s. + **Addendum**, 17 s.

ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, **General Survey on the Termination of Employment Convention (No.158) and Recommendation (No. 166), Protection Against Unjustified Dismissal**, Cenevre, 1995, 156 s.

OECD, **Employment Outlook, June 1999**.