

# İş Güvencesi Tasarısı

## 158 Sayılı ILO Sözleşmesine Göre İş Güvencesi

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesini onaylayarak, aşağıdaki çerçevede iş güvencesi sağlamayı bir uluslararası yükümlülük olarak üstlendi:

158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, işçinin hizmet akdinin işveren tarafından feshedilebilmesi için geçerli bir neden gereklidir. Geçerli neden, işçinin ciddi davranış bozukluğu veya yetenek ve kapasitesinin yetmemesi veya işletmenin yapısal ve teknolojik bir değişim geçirmesi veya krizde olması olabilir.

İşçinin ciddi davranış bozukluğu veya yetenek ve kapasitesinin yetmemesi nedeniyle hizmet akdi feshedilmek istendiğinde, hizmet akdinin feshinden önce işçinin savunmasının alınması gereklidir.

İşçi, geçerli bir neden olmaksızın hizmet akdinin feshedildiğini düşünürse, bağımsız yargıya başvurabilir. Mahkemede, hizmet akdinin feshinde geçerli bir nedenin bulunduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.

Mahkeme, işçinin işe iadesine karar verebilir. İşveren mahkeme kararını uygulamazsa, kıdem tazminatına, ihbar süresinin ücretine (ihbar tazminatı) ve işçinin işten çıkarıldıktan sonra hak edeceği işsizlik ödeneğine ek olarak, bir tazminatın daha ödenmesine karar verilir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi, iş güvencesi, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneğini birbirinin alternatifi değil, birbirinin tamamlayıcısı kabul etmektedir.

Hizmet akdinin işletmenin ekonomik, teknolojik ve yapısal sorunları ve değişimi ile bağlantılı olarak feshinde, önceden işçi temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılması gereklidir.

### YILDIRIM KOÇ

YOL-S Eğitim ve Araştırma  
Daire Başkanı

## İş Güvencesi Yasa Tasarısı Neler Getiriyor?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş güvencesi tasarısı, Türkiye'nin uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmekten uzaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Güvencesi Yasa Tasarısı, bu biçimiyle, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerine uymamaktadır. Tasarı, Türkiye'de mevcut düzenlemelerde iş güvencesinin bulunmadığını kabul etmesi açısından olumlu bir girişimdir. Ancak TBMM çalışmalarında bu tasarinin 158 sayılı ILO Sözleşmesine uyumlu hale getirilecek biçimde değiştirilmesi gereklidir.

Türkiye'de sendikal nedenle işten çıkarma yasağı 1947 yılından beri zaten vardır. 20.2.1947 gün ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un 9. maddesi şöyledir: "Hiçbir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmama ya veyahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz."

15.7.1963 gün ve 274 sayılı Sendikalar Yasasının 19. maddesi şöyledir: "İşçilerin işe alınmaları; sendikalara girmemeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz. Hizmet akitlerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz. Bunun gibi, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendi-

ka üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında; işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin uygulanması ve sair hususlara ilişkin hükümlerin tatbiki veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."

Bu maddenin ihlal edilmesi durumunda verilecek ceza da şöyle belirtiliyordu: "İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır. Bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz."

Halen yürürlükte olan 5.5.1983 gün ve 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31. maddesi de şöyledir: "İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."

İşveren eğer bu hükümleri ihlal ederse, "işçinin ücretinin bir yıllık

**tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir."**

Dikkat edileceği gibi, halen yürürlükte bulunan yasaya göre, işveren, eğer bir sendika üyesine, sendika üyesi olduğu için, işin dağıtımında, mesleki ilerlemesinde, ücret, ikramiye, prim, sosyal yardım gibi konularda, disiplin hükümlerinde veya işten çıkarmada ayrımcılık yaparsa, bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat ödeyecektir. Koruma, yalnızca işten çıkarma konusunda değil, çalışma yaşamının tüm alanları içindir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yeniden kamuoyuna sunduğu tasarı taslağında ne vardır?

Tasarıya göre, İş Yasasının 13. maddesine "bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır" sözleri eklenecektir. Bu düzenleme ile, feshin geçerli bir nedene dayandırılma zorunluluğu getirilmemekte, yalnızca feshin nedenlerinin belirtilmesi öngörülmektedir. Ayrıca, işveren bu yükümlülüğünü yerine getirmese cezası nedir? Tasarıya göre herhangi bir ceza yoktur. Tasarıda bu konuda bir yaptırım getirilmemiştir.

Tasarıya göre, 1475 sayılı İş Yasasının 17. maddesine göre verilen çıkışta, "feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" düzenlemesi getirilmiştir. Ancak günümüzde bu düzenleme zaten yerleşmiş bir uygulamadır. İşçinin itirazı durumunda işveren 17. maddeye göre işten çıkarma nedenini kanıtlamak zorundadır.

Tasarıya göre, "işverenin, işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş akitlerini, sendikaya üye olmaları nedeniyle feshetmesi halinde; işçi, veya talebi üzerine üyesi olduğu sendika, fesih bildirimimin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde fesih işleminin sendikaya üye olma nedeniyle yapıldığının tespiti için Çalış-

ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunabilir."

Burada dikkati çeken ilk nokta, "sendika üyeliği" nedeniyle işten çıkarmanın kapsama alınırken, "sendikal faaliyet"ten söz edilmemesidir. Bu, önemli bir eksikliktir.

Tasarıya göre, bu başvuru Bakanlık müfettişlerince incelenecek ve inceleme sonucu işçiye veya üyesi bulunduğu sendikaya bildirilecektir.

Önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurulması zorunluluğu bir ara aşama yaratmaktadır. Bakanlık müfettişlerinin verdiği olumsuz bir karar, yargıyı da etkileyecektir. Halbuki, 2821 sayılı Yasaya göre, Bakanlık aşaması olmadan, doğrudan yargı yoluna gidilebilmektedir.

Mahkeme, işçinin işe iadesine ve fesih işleminin geçersizliğine karar verebilir. Buna göre, işçi, çalışmadığı süreler için ücret ve diğer haklarını alabilir. Ancak işveren isterse işçiyi işe başlatmaz ve işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat öder. Halbuki, 2821 sayılı Yasanın 31. maddesine göre ödenecek tazminat, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındadır. Burada olumlu bir düzenleme ise, "sendika üyesi işçinin çalıştırılmadığı süre içinde hak ettiği ücret ve diğer hakları saklıdır" sözleridir. Eğer bu sözler, işçinin çalışmadığı süreye ilişkin haklarının işçinin bir yıllık ücretinin yanı sıra ödeneceği biçiminde yorumlanırsa, tazminatta bir artış söz konusudur. Ancak eğer uygulamada işe alınmayan işçiye yalnızca bir yıllık ücret tutarında bir tazminat ödenirse, mevcut uygulamanın gerisine düşülecektir.

### **TÜRK-İŞ'in Tavrı**

TÜRK-İŞ, Türkiye'de iş güvencesinin 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun olarak düzenlenmesini iste-

mektedir. TÜRK-İŞ'in 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda oybirliğiyle alınan karar şöyledir:

"Hizmet akdinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanmadan tek taraflı olarak feshedilmesine engel olunmalıdır. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından onaylanmış 158 sayılı Sözleşmesi'nin gerekleri iç mevzuatımıza yansıtılmalıdır. İşten çıkarmanın geçerli bir nedene dayanmaması durumunda verilecek yargı kararıyla sözkonusu işçi işe geri döndürülebilmelidir."

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun 18 Eylül 2000 günü yapılan toplantısında da bu konuda şu karar alınmıştır:

"Türkiye'de Anayasada ve yasalarda yer alan sendikalaşma hakkını kullanabilmenin ötündeki en büyük engel, iş güvencesinin bulunmamasıdır. Bakanlar Kurulunca kabul edilerek Meclis'e sunulan iş güvencesi yasa tasarısı, her türlü işten çıkarmalarda geçerli bir neden aranmasını ve geçerli nedenin olup olmadığına mahkemelerin karar vermesini sağlayacak biçimde değiştirilmelidir."

Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun 17 Ekim ve 30 Ekim 2000 tarihli açıklamalarında ise şu talep yer almaktadır: "İş güvencesi yasa tasarısının, hizmet akdinin İş Yasasının 13. ve 17. maddelerine göre feshinde geçerli bir nedenin aranması ve bu konuda mahkemelerin yetkili kılınması biçiminde değiştirilerek yasalaştırılması" sağlanmalıdır.

Tasarı, TÜRK-İŞ'in ve Emek Platformu'nun taleplerine uygun hale getirilmelidir.