

YENİ TASLAK İŞ GÜVENCESİ GETİRİYOR MU?

Aydınlık Dergisi, 15 Kasım 1998

Yıldırım Koç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın bir maddesini ve İş Yasası'nın iki maddesini değiştirmeyi öngören bir taslak hazırladı. Bu taslak, bazı yayın organlarında iş güvencesi getirecek düzenlemeler olarak nitelendirildi. Bu nitelendirme doğru değildir.

Bakanlık taslağında "ilk defa toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan işyeri işvereni, kendisine bildirilen üyelik fişlerine dayanarak işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş akidlerini, sendikaya üye olmaları nedeniyle feshedemez" düzenlemesi getirilmektedir. Bu hükmün ihlali durumunda, sendika, durumun tespiti için Bakanlık'a başvuracaktır. Durum Bakanlık iş müfettişi tarafından incelenecektir. İş müfettişinin işçi lehinde karar vermesi durumunda, "işe iade talebiyle iş mahkemesine başvurulacaktır." Mahkeme, fesih işleminin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verebilecektir.

Bu düzenleme küçük bir olumlu adımdır, ancak böylece iş güvencesinin sağlandığını ileri sürmek olanaklı değildir. Düzenleme ile Sendikalar Yasası'nda işyeri sendika temsilcileri için geçerli olan işe iade uygulaması, sınırlı sayıda işçi için gündeme getirilmektedir.

Bu düzenleme, Türkiye'nin onayladığı 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin öngördüğü güvenceden birçok açıdan geri, bir açıdan ilerdedir. İleri olduğu nokta, işe iadeyi kesin bir hüküm olarak getirmesidir. Geri olduğu noktalar ise bu yazının sınırlarını aşacak kadar çoktur.

Taslak, işe iadeyi, "ilk defa toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan işyeri" ile sınırlı kılmaktadır. Buna göre, sendikal nedenle başka zamanlarda yapılacak hizmet akdi fesihlerinde işe iade hakkından yararlanmak olanaklı değildir.

Taslak, ancak fesih işleminin "işverene bildirilen üyelik fişlerine dayanılarak" yapılması durumunda işe iadenin olanaklı olduğunu belirtmektedir. Üyelik fişlerinin işverene bildirilmesi öncesinde yapılacak işten çıkarmalarda bu güvence işlememektedir.

Yürürlükteki 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 31. maddesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarıldığı saptanan işçiye, ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödeneceği belirtilmektedir. Ancak bu konuda açılan davalar çok uzun sürmekte ve işten çıkartmanın sendikal nedenlerle olduğunun kanıtlanması kolay olmamaktadır. Aynı sorun, taslakta yer alan düzenleme için de geçerli olacaktır. Taslakta dava süresine ilişkin hükümlerin uygulamada dikkate alınma şansı yoktur.

Taslakta, İş Yasasının 13. maddesine "feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" ibaresinin eklenmesi öngörülmektedir. Bu düzenleme, başka açıklamalarla tamamlanmadığı takdirde, 158 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca iş güvencesi sağlamaktan uzaktır. İlgili maddede hizmet akdinin feshi ayrıca ve daha açık bir biçimde düzenlenmeden bu tür ibarelerle iş güvencesi sağlanamaz. Ayrıca, "haklı bir neden" kavramı yanıltıcıdır. Kullanılması gereken kavram, "geçerli bir neden"dir. Bakanlık bu hatayı 1992-93 yıllarında da yapmış, sonra düzeltmişti. Bugün aynı hatayı yinelemektedir.

Taslakta, İş Yasasının 17. maddesine "feshin haklı bir nedene dayandığının ispat yükümlülüğü işverene aittir" ibaresinin eklenmesi öngörülmektedir. Bu da olumlu, ancak başka düzenlemelerle tamamlanmadığı takdirde fazla etkisi olmayacak bir düzenlemedir.

Özetle; tasarı olumlu unsurlar içermekle birlikte, içerik açısından olduğu kadar teknik açıdan da çok yetersizdir.