



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞ GÜVENCESİ

**(İşçinin, Sendika Yöneticisinin
ve
İşyeri Sendika Temsilcisinin Teminatı)**

Av. Hüseyin EMEKÇİOĞLU
Av. H. Ferhan TUNCEL

1.834

**TM
00
06**

Eğitim Yayınları No. 46

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 46
Ankara, 2000

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sokak No. 10
Kızılay - Ankara

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU
Av. H. Ferhan TUNCEL
TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanları

Baskı:
Başak Matbaacılık
(0.312) 384 27 61 - 62



TÜRK-İŞ

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

İŞ GÜVENCESİ

(İşçinin, Sendika Yöneticisinin
ve

İşyeri Sendika Temsilcisinin Teminatı)

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU

Av. H. Ferhan TUNCEL

**TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi**

Eğitim Yayınları No. 46

Tarih:.....

Demirbaş No: 7006.....

Tasnif No: 351.834...EKM 2000

Bilgi sayacı iskenmiştir

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
İŞ GÜVENCESİ NEDİR?	9
MEVZUATIMIZ AÇISINDAN İŞ GÜVENCESİ NE DURUMDADIR?	11
İŞ GÜVENCESİ HAKKINDA TÜRK-İŞ GÖRÜŞÜ NEDİR?	13
İŞ GÜVENCESİNİN SAĞLANMASI İÇİN NE YAPILABİLİR?	17
TÜRK-İŞ İŞ GÜVENCESİ KONUSUNDA NELER YAPMIŞTIR?	20
TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI TASLAK NEDİR?	23
TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI NELER GETİRİYOR?	45
SENDİKA YÖNETİCİSİ İLE SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TEMİNATI NELERDİR?	50
İLO'NUN 158 SAYILI SÖZLEŞMESİ NEDİR?	54
SAĞLANMAK İSTENİLEN İŞ GÜVENCESİNDEN HANGİ İŞÇİLER YARARLANABİLECEKTİR?	59
SENDİKAYA ÜYE OLUP OLMAMA HÜRRİYETİNİN İŞ GÜVENCESİ AÇISINDAN ÖNEMİ NEDİR?	62

SUNUŞ

İşçilerin kendileri ve ailelerinin geleceğe güvenle bakması için, işçi ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretini düzenli alması, bir başka deyişle işçinin bizatihi kasti yada olağanüstü ekonomik buhranlar dışında işçinin işsiz kalmaması, sık sık iş aramak yada değiştirmek zorunda bırakılmaması gerekir.

İşçi, işverenin keyfi ve haksız davranışlarından korunmalı, işyerinde huzurlu ve verimli bir şekilde çalışabilmelidir. Konfederasyonumuz uzun yıllardan beri işçi kesiminin en temel hakkı ve talebi olan iş güvencesi sisteminin ülkemiz iş mevzuatında da yer almasını istemektedir. Bu gün dünyanın pek çok ülkesinin iş mevzuatlarında –yargı kararları ile de desteklenen- sistematik bir koruma mevcuttur.

Bu ülkelerde ekonomik buhran yada durgunluk zamanlarında ülkemizden farklı olarak, bu durgunluğun bedeli işçi ve özellikle işveren kesiminin fedakarlıkları ile aşılmaktadır. Ülkemizde ise faturayı daima işçimiz ödemekte ve bu işçimiz ilk ekonomik sıkıntıda geçiminin yegane kaynağı olan işini kaybetmektedir. İşverenlerimiz "tatlı zarar" olarak tanımlanan kardan zararı dahi göze alamamakta, derhal ilk sıkıntı anında fabri-

kalarının kapılarını kilitlemektedirler. Bu kabul edilemez bir durumdur. Ama maalesef şu an yürürlükte olan yasalarımız bu fevkalade yanlış olan uygulamayı adeta beslemekte ve yasal zeminde hukuken geçerli bir gerekçe yaratmaktadır.

Konuyu biraz daha açarsak, bilindiğı üzere çalışma hayatını düzenleyen temel yasalarımızdan 1475 sayılı İş Kanunu ile Deniz ve Basın İş Kanunlarında ; hizmet akdinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi durumunda, bu haksız feshin ortadan kaldırılması ve işe iade olanağı sağlayacak yegane mekanizma olan "Yargı Yoluna Başvurma Hakkı" düzenlenmemiştir.

Yani işçimizin böyle bir başvuru hakkı yoktur. İş Hukukumuzun bu temel eksikliği hem Anayasamızın tanımladığı sosyal hukuk devleti ilkesine, hem T.C. Hükümeti tarafından onaylanmış olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün 158 sayılı Sözleşmesine aykırılık taşımaktadır. Çağdaş hukuk sistemine uygunluk sağlanması özellikle T.C Hükümeti tarafından 158 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanmasından sonra İş Güvencesinin yasalaştırılması kaçınılmaz hale gelmiştir. İşsizlik Sigortası Kanununun kendisinden beklenen yararı sağlaması bir anlamda iş güvencesi Kanunu-

nun yürürlüğe girmesi ile mümkün olabilecektir. Aksi durumda istihdam dengesi daha da bozulacak, haksız fesih olayları çoğalacak ve İşsizlik Sigortası Kanunu işlemez hale düşecektir.

Öte yandan İşçinin haksız feshe karşı korunması, yada başka bir ifade ile akdin feshinde yargı denetiminin sağlanması, sadece işçi hakkı olmanın ötesinde aynı zamanda insan hakkı olarak da kabul edilmektedir. "İnsan Hakları Evrensel Bildirisi"nin 23 ncü maddesi herkesin işsizliğe karşı korunmasını insan haklarından saymaktadır. T.C. Hükümetinin 1987 tarihinde imzalamış olduğu Avrupa Sosyal Şartının "Çalışma Hakkı" başlığını taşıyan 1 nci maddesindeki hüküm gereğince Türk Hükümeti, çalışanların çalışma haklarını etkin bir biçimde korumayı üstlenmiş bulunmaktadır. İşverenlere mutlak fesih hakkının ön planda tutulup, İşçinin haksız feshe karşı gerektiği biçimde korunmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu pazarlık özerkliği ve hatta grev hakkı yetersiz kalacaktır. Çünkü bu hakların kullanılması öncelikle istihdam garantisinin sağlanmış olmasına bağlıdır.

İş güvencesini sağlayacak kanunun derhal çıkarılmasını kaçınılmaz kılan nedenlerden bir diğeri de, ülkemizde uygulanan ekonomik model sonucu özel sek-

tör yatırımının ve özel sermaye birikiminin önemli bir düzeye ulaşmış olmasıdır. Bunun yanı sıra özelleştirme politikası sonucu kamu kurum ve kuruluşlarının özel sektöre satılması, özelleştirmenin başka bir boyutunu oluşturan taşeronlaşma, kamu eliyle yapılacak hizmet ve üretimin ihale yolu ile özel sektöre devredilmesi gibi nedenlerle özel sektörün ekonomimizde kazandığı ağırlık sonucudur ki, işçinin istihdamının korunması konusu hayati önem taşır hale gelmiştir.

Bu düşüncelerle Konfederasyonumuz, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi doğrultusunda ve çağdaş hukuk felsefesi çerçevesinde, işçinin haksız feshe karşı korunmasının sağlanması, iş hukukumuzun temel nitelikteki eksikliğinin giderilmesi ve İşsizlik Sigortası Kanununun tamamlayıcı unsuru olması amacıyla, işçiye iş güvenliği sağlayacak ve haksız feshe karşı koruyacak biçimde, İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi için tasarı hazırlamış bulunmaktadır. Bu küçük kitapçıkta bu tasarı ve iş güvencesi ana başlığı altında konular soru cevap şeklinde işlenmiştir. Tüm işçi arkadaşlarımla faydalanacağını umar kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

İŞ GÜVENCESİ NEDİR?

İş güvencesi kavramı öğretide, " işçinin iş ilişkisinin devamlılığını ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturan ücretinin sürekliliğinin sağlanması" yani işçinin, hizmet akdinin işveren tarafından geçerli bir neden olmaksızın fesh edilememesi olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanım genel manası itibariye tüm işçileri kapsar mahiyette olduğundan; biz iş güvencesinin sadece bir işçi hakkı olmadığını, aynı zamanda "temel insan hakkı" olduğu inancındayız. Gerçekten de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesi; "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçebilme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır" hükmünü taşımaktadır.

Çalışanın işsizliğe karşı korunması yani iş güvencesi içinde olması herkese tanınan beynelmilel bir hak niteliğindedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinde yer alan ifadelerin aynısı Türkiye'nin 1987 yılında imzalamış olduğu Avrupa Sosyal Şartında da yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalayan her ülke, Avrupa Sosyal Şartlarını belirleyen metnin –Çalışma Hakkı– başlığını taşıyan 1. maddesi ile; "Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama hakkını etkin bir biçimde korumayı üstleniyoruz" taahhüdü altına girmiştir.

Pek tabiidir ki bu taahhüt Türkiye için de geçerlidir. Yani iş güvencesi sadece bir işçi hakkı olmanın ötesinde bir insan hakkı olarak kabul edilmelidir. İş güvencesi konusuna, evrensel hukuk penceresinden bakıldığında, iş güvencesinin, hukukun temel ilkelerinden biri olan "bir hakkın kötüye kullanılamayacağı" kuralının gereği olarak görülmektedir.

Hiç bir hukuk sisteminde "Hakkın Kötüye Kullanılması" hukuken himaye edilmez. İşverene, haklı ve geçerli bir neden göstermeden, hatta hiçbir neden göstermeden, keyfi olarak işçiyi işten çıkarma hakkı tanımak demek, fesih hakkının kötüye kullanılmasını kabul etmek anlamındadır. Yani, mevcut İş Kanunları işverenin, fesih hakkını kötüye kullanmasını himaye etmektedir. Böylece hukukun evrensel bir ilkesi de ihlal edilmiş olmaktadır..

MEVZUATIMIZ AÇISINDAN İŞ GÜVENCESİ NE DURUMDADIR?

Öncelikle daha en baştan ve peşinen belirtelim ki ülkemizde iş güvencesi yasalarla sağlanamamıştır ve bu hal İş Hukukumuzun en temel eksikliğidir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler gereği olarak iç hukukumuzun bir parçası haline gelecek olan ILO Sözleşmelerinin TBMM.'ce kabul edilmesi ile bu boşluğun dolması da mümkün değildir.

Aslında 1982 Anayasa'sının 49. maddesindeki düzenlemeye baktığımızda, bu madde ile işçinin çalışma hakkının anayasal güvence altına alındığını görüyoruz ancak ; ardından gelmesi gereken yasal düzenleme yapılmadığı için tatbikatta bu anayasal ifade boşlukta kalmaktadır.

İş Hukukumuzda iş güvencesi mekanizmasının bulunmaması, aynı zamanda işçinin "hak arama" yollarını da tıkamaktadır. Bilinmektedir ve görülmektedir ki uygulamada işçi, yasadan ve akitten doğan pek çok hakkını arayamaz durumdadır.

Arayacak olursa işten çıkartılacaktır ve ne kadar haklı olursa olsun tekrar işine dönme yolu kapalıdır.

Yasalarımız, bu durumdaki işçiye yargıya başvurma yolunu kapalı tutmuştur. Hukuk yolu ile hakka kavuşma sistemi çalışmamaktadır. Görülmektedir ki iş güvencesi bu yönü ile de temel insan hakkı sayılan "Hak Arama Özgürlüğü"nün de teminatı niteliğindedir.

İŞ GÜVENCESİ HAKKINDA TÜRK-İŞ GÖRÜŞÜ NEDİR?

Konfederasyonumuzun konuya ilişkin genel tespit ve görüşlerini şu şekilde açıklamak mümkündür:

1475 sayılı İş Kanununun "Akdin Feshinde Bildirim" başlığını taşıyan 13.maddesi işverene sözleşmenin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi dışında, haklı görülebilecek bir nedene dayanmak ve sebep göstermek yükümünü getirmemiş bulunmaktadır.

Tarafı olduğumuz 158 sayılı ILO Sözleşmesi ise işçinin işten çıkartılabilmesi veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirebilmesi için, işçinin yetenekleri veya davranışlarıyla yada işletmenin faaliyetlerine ilişkin gereksinmelerle bağlantılı geçerli bir nedenin olması gerektiğini belirtmektedir. İşverenin fesih hakkını kötüye kullanması ya da derhal fesih için belirttiği sebebin var olmaması durumunda da işçinin işine iadesi söz konusu değildir.

Bu yoldaki bir davranış yalnızca tazminata yol açmaktadır. Böyle bir düzenlemenin modern gelişmelere ve çağdaş hukuka uygun düşmediği açıktır. Böylesine geniş ve sınırsız bir fesih hakkı Anayasamızın çalışmayı herkesin hakkı olarak belirleyen 49. maddesi ve Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan "sosyal devlet" ilkesi ile de bağdaşmaz.

İş Yasasında yapılacak değişiklik ile iş güvenliği konusunda, öncelikle feshin haksızlığına ilişkin davaların kısa sürede sonuçlanması sağlanmalı, mahkemenin yapılan feshi haksız bulması durumunda, hizmet akdinin yeniden kurulması ve işçinin işe iadesine karar verilmesi ilkesi yerleşmelidir. Bu şekilde ; eğer işçiye akit feshedilirken kıdem tazminatı ödenmiş ise bu muhafaza edilebilecek, ödenmiş bulunan kıdem tazminatının geri verilmesi veya geri alınması gibi bir sorunla karşılaşılmayacaktır.

Kıdem tazminatı ödenmemiş ise, hizmet akdinin yeniden kurulmasıyla kıdeme ilişkin süreler birleşmiş olacaktır.

Yine aynı şekilde İş Yasasında yapılacak düzenleme ile, fesih sonrası mahkeme aşamasında hizmet akdinin yeniden kurulmasının taraflardan beklenemeyeceği, uyumlu bir birlikte çalışma ortamının kalmadığı bir durum meydana gelmiş ise işçiye; yaşı, işyerindeki kıdemi, yeniden iş bulma olasılığı ve özellikle fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı gibi hususlar göz önünde tutularak mahkemece yukarıda belirlediğimiz şartlara göre ihbar veya kıdem tazminatına hükmedilebilecek bir düzenleme getirilmelidir.

Yasada işçiye iş güvencesi sağlayan hükümler getirildiğinde, bu hükümlerin belirli süreli sözleşmeler yapılarak güvenceyi ortadan kaldırma yolu engellenmeli, bu tür sözleşmelerin iki defa yenilenmesi durumunda bu sözleşmelerin belirli süreli sözleşme hükümleri dışında olacağı belirtilmelidir.

Zaten ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesinde, sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında sendika faaliyetlerine katılma, işçi temsilcisi olma, işveren hakkında yetkili birimlere şikayette bulunma, ırk, derinin rengi, cinsiyet, medeni durum, aile sorum-

lulukları, gebelik, dini inanç, siyasi görüş , ulusal veya toplumsal köken veya analık izni sırasında işyerinde bulunmama gibi nedenlerle işçinin iş-ten çıkarılamayacağı hususu açıkça belirtilmektedir.

İŞ GÜVENCESİNİN SAĞLANMASI İÇİN NE YAPILABİLİR?

Sürekli olarak yinelediğimiz üzere iş güvencesi-
nin yasalarla sağlanması, hukukun evrensel ve te-
mel ilkesinin zorunlu kıldığı bir durumdur. Mensu-
bu olmaya aday olduğumuz Avrupa Birliğinde ILO
ilkeleri büyük ölçüde hayat bulmuştur, ancak ülke-
mizde usulüne uygun olarak T.B.M.M. tarafından
verilen yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulu tara-
fından onaylanan sözleşmeler dahi –yasal zorun-
luluk olmasına rağmen- hayat bulmakta zorlan-
maktadır.

Nitekim demokratik ülke hukuk sistemlerinin ta-
mamında, yıllar öncesinden bu sistemler işlerlik
kazanmıştır. Bizim bu eksikliği gidermemiz hem
bireysel olarak hem de örgütlü işçi toplulukları olan
sendikaların varlıklarını sürdürebilmesi bakımın-
dan hayati önem taşımaktadır.

Yani daha açık bir ifade ile, iş güvencesini sağ-
layacak yasalar hayata geçirilmedikçe ne toplu pa-
zarlık hakkının, ne örgütlenme özgürlüğünün ve

ne de grev hakkının hiçbir anlamı olamaz. Çünkü, iş güvencesi olmadıkça, en ileri hakları içeren toplu sözleşme imzalanırsa bile, işveren sebep göstermeden işçi çıkartabildiği için böyle bir sözleşmeden yararlanma hakkı güvence altında değildir.

Yine Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ülkemiz tarafından onaylansa bile sendikaya üye olan işçinin, işveren tarafından haklı sebep olmaksızın işten çıkartılması hukuken mümkün olduğu sürece sendikalaşma hakkı hukukun himayesi altında sayılamaz. Yine ne kadar haklı nedenlere dayansa ve yasal koşullara uyularak uygulamaya konulmuş olsa bile, işverene sebepsiz işten çıkartma hakkı tanındığı sürece, grev hakkının hiçbir caydırıcı özelliği kalmaz.

Hatta şu anda yasalarımızda yer almayan hak grevi hakkı tanınsa bile, iş güvencesi yasalaşmadıkça grev yolu ile hakka ulaşmak mümkün olamaz. İşçiler bakımından temel hak sayılan toplu pazarlık, örgütlenme ve grev hakkının gerçek teminatı iş güvencesinin yasalaştırılmış olmasına bağlıdır.

Nasıl ki, 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre, işvereni resmi makamlara şikayet etti diye yada sendikaya üye oldu diye işçinin işten çıkartılamayacağı hükme bağlanmıştır, o halde, işverenin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın fesih hakkını kullanmasını da hukuk himaye etmemelidir.

İşverenin fesih hakkını kullanırken Medeni Kanunumuzun 2 nci maddesinde ifadesini bulan şekilde, hüsnüniyet kurallarına sadık kalması koşulu yasal hale getirilmelidir.

TÜRK-İŞ, İŞ GÜVENCESİ KONUSUNDA NELER YAPMIŞTIR?

TÜRK-İŞ, yıllardan beri savunduğu temel ilkeri çerçevesinde, Genel Kurullarında alınan kararlar doğrultusunda her dönem işbaşına gelen Hükümetlere iş güvencesi yasasının çıkarılması için talepte bulunagelmıştır.

Bilineceği üzere ilk defa Ocak/1992 tarihinde TÜRK-İŞ'in baskısı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı hazırlanmış ve bu tasarı sosyal taraflara gönderilerek kamuoyunda tartışmaya açılmıştır.

Şubat/1992 tarihinde Türk-İş, bu taslağın tartışılması amacıyla "Akdin Feshinde Yargı Denetimi" konulu bir sempozyum düzenlemiştir. Bu sempozyuma çeşitli Üniversitelerden 9 profesörün yanı sıra Türkiye Barolar Birliği temsilcisi, İşçi-İşveren Sendika Yöneticileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri, ILO temsilcisi, Demokratik Sol Parti, Milliyetçi Hareket Partisi, Refah

Partisi, Sosyal Demokrat Halkçı Parti ve Doğru Yol Partisi temsilcileri katılmışlardır.

İki gün süren tartışmalar sonucunda iş güven-cesinin Türk İş Hukukumuzun temel eksikliği oldu-ğu vurgulanmış ve yasalaşması zorunluluğu kabul edilmiştir.

Ancak işveren kesiminin ve özellikle TİSK yö-neticilerinin ağır ve haksız eleştirileri, şiddetle kar-şı koymaları ve politikacılar üzerinde baskı kurma-ları sonucu tasarı yasalaşamamıştır.

Bu tarihten sonra her hükümet değişikliğinde Çalışma Bakanlığınca bazı çalışmalar yürütülmüş ise de girişimler cılız kalmış ve yaşama geçirile-memiştir.

En son 27 Mart 2000 tarihinde "Türk-İş Hukuk-çular Kurulu" toplantıya çağırılmış ve Türk-İş Hu-kuk Bürosu tarafından hazırlanan "İş Güvencesi Yasa Taslağı" üzerinde çalışma yapılmıştır.

Üyemiz sendikaların Avukatlarından oluşan "Türk-İş Hukukçular Kurulu " yaptığı değerlendiri-

meler sonunda Taslağa son şeklini vermiştir. Türk-İş Hukukçular Kurulu tarafından şekillendirilen Taslak metni Türk-İş Başkanlar kuruluna sunulmuş ve Başkanlar Kurulunun da onayı alındıktan sonra Yönetim Kurulu tarafından Başbakan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına, Siyasi Parti Genel Başkanlıklarına sunulmuştur.

TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI TASLAK NEDİR?

Taslağın gerekçesi yukarıda az çok ortaya kondu. Ancak biz metnin orijinalliğini bozmamak bakımından bu küçük kitapçıkta taslağımızı gerekçesi ile beraber tam metin olarak yayınlıyoruz.

GENEL GEREKÇE

Bilineceği üzere çalışma hayatını düzenleyen temel yasalarımızdan 1475 sayılı İş Kanunu ile Deniz ve Basın İş Kanunlarında , hizmet akdinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi durumunda feshin ortadan kaldırılması ve işe iade olanağı sağlayacak Yargı yoluna başvurma hakkı tanınmamıştır.

İş Hukukumuzun bu temel eksikliği hem Anayasamızın tanımladığı sosyal hukuk devleti ilkesine, hem TC.Hükümeti tarafından imzalanmış olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün 158 sayılı sözleşmesine aykırılık taşımaktadır. Çağdaş hukuk sistemine uygunluk sağlanması özellikle TC Hükümeti tarafından 158 sayılı ILO sözleşmesinin onaylanmasından

sonra iş güvencesinin yasalaştırılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanununun kendisinden beklenen yararı sağlaması bir anlamda iş güvencesi Kanununun yürürlüğe girmesi ile mümkün olabilecektir. Aksi durumda istihdam dengesi daha da bozulacak, haksız fesih olayları çoğalacak ve İşsizlik Sigortası Kanunu işlemez hale düşecektir.

Öte yandan İşçinin haksız feshe karşı korunması yada başka bir ifade ile akdin feshinde yargı denetiminin sağlanması, sadece işçi hakkı olmanın ötesinde aynı zamanda insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Gerçekten "İnsan Hakları Evrensel Bildirisi"nin 23 ncü maddesi herkesin işsizliğe karşı korunmasını insan haklarından saymaktadır. TC. Hükümetinin 1987 tarihinde imzalamış olduğu Avrupa Sosyal Şartının "Çalışma Hakkı" başlığını taşıyan 1 nci maddesindeki hüküm gereğince Türk Hükümeti , çalışanların çalışma haklarını etkin bir biçimde korumayı üstlenmiş bulunmaktadır.

İşverenlere mutlak fesih hakkının ön planda tutulup İşçinin haksız feshe karşı gerektiği biçimde korunmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu pazarlık özerkliği ve hatta grev hakkı yetersiz kalacaktır. Çünkü bu hakların kullanılması öncelikle istihdam garantisinin sağlanmış olmasına bağlıdır.

İş güvencesini sağlayacak kanunun derhal çıkarılmasını kaçınılmaz kılan nedenlerden diğeri de, ülkemizde uygulanan ekonomik model sonucu özel sektör yatırımının ve özel sermaye birikiminin önemli bir düzeye ulaşmış olmasıdır. Bunun yanı sıra özelleştirme politikası sonucu kamu kurum ve kuruluşlarının özel sektöre satılması, özelleştirmenin başka boyutunu oluşturan taşeronlaşma, kamu eliyle yapılacak hizmet ve üretimin ihale yoluyla özel sektöre devredilmesi gibi nedenlerle özel sektörün ekonomimizde kazandığı ağırlık sonucudur ki, işçinin istihdamının korunması konusu hayati önem taşır hale gelmiştir.

Bu düşüncelerle Konfederasyonumuz, İL nin 158 sayılı sözleşmesi doğrultusunda v

çağdaş hukuk felsefesi çerçevesinde, işçinin haksız feshe karşı korunmasının sağlanması, iş hukukumuzun temel nitelikteki eksikliğinin giderilmesi ve İşsizlik Sigortası Kanununun tamamlayıcı unsuru olması amacıyla, işçiye iş güvencesi sağlayacak ve haksız feshe karşı koruyacak biçimde, İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi için tasarı hazırlamış bulunmaktadır. Tasarı metni aşağıda sunulmuştur.

**1475 SAYILI İŞ KANUNU İLE
2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNUNUN
BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ
HAKKINDA KANUN TASLAĞI**

Madde 1-

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Sürelî Fesih

Madde 13

1.

A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akit-

lerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Birden fazla yenilenen belirli süreli hizmet akitlerinin sone ermesinde de aşağıdaki hükümler uygulanır.

Hizmet Akdi;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için , bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan beş yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

e) İş beş yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak on hafta sonra,

feshedilmiş sayılır.

sonra iş güvencesinin yasalaştırılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanununun kendisinden beklenen yararı sağlaması bir anlamda iş güvencesi Kanununun yürürlüğe girmesi ile mümkün olabilecektir. Aksi durumda istihdam dengesi daha da bozulacak, haksız fesih olayları çoğalacak ve İşsizlik Sigortası Kanunu işlemez hale düşecektir.

Öte yandan İşçinin haksız feshe karşı korunması yada başka bir ifade ile akdin feshinde yargı denetiminin sağlanması, sadece işçi hakkı olmanın ötesinde aynı zamanda insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Gerçekten "İnsan Hakları Evrensel Bildirisi"nin 23 ncü maddesi herkesin işsizliğe karşı korunmasını insan haklarından saymaktadır. TC. Hükümetinin 1987 tarihinde imzalamış olduğu Avrupa Sosyal Şartının "Çalışma Hakkı" başlığını taşıyan 1 nci maddesindeki hüküm gereğince Türk Hükümeti , çalışanların çalışma haklarını etkin bir biçimde korumayı üstlenmiş bulunmaktadır.

İşverenlere mutlak fesih hakkının ön planda tutulup İşçinin haksız feshe karşı gerektiği biçimde korunmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu pazarlık özerkliği ve hatta grev hakkı yetersiz kalacaktır. Çünkü bu hakların kullanılması öncelikle istihdam garantisinin sağlanmış olmasına bağlıdır.

İş güvencesini sağlayacak kanunun derhal çıkarılmasını kaçınılmaz kılan nedenlerden bir diğeri de, ülkemizde uygulanan ekonomik model sonucu özel sektör yatırımının ve özel sermaye birikiminin önemli bir düzeye ulaşmış olmasıdır. Bunun yanı sıra özelleştirme politikası sonucu kamu kurum ve kuruluşlarının özel sektöre satılması, özelleştirmenin başka bir boyutunu oluşturan taşeronlaşma, kamu eliyle yapılacak hizmet ve üretimin ihale yolu ile özel sektöre devredilmesi gibi nedenlerle özel sektörün ekonomimizde kazandığı ağırlık sonucudur ki, işçinin istihdamının korunması konusu hayati önem taşır hale gelmiştir.

Bu düşüncelerle Konfederasyonumuz, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi doğrultusunda ve

çağdaş hukuk felsefesi çerçevesinde, işçinin haksız feshe karşı korunmasının sağlanması, iş hukukumuzun temel nitelikteki eksikliğinin giderilmesi ve İşsizlik Sigortası Kanununun tamamlayıcı unsuru olması amacıyla, işçiye iş güvencesi sağlayacak ve haksız feshe karşı koruyacak biçimde, İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi için tasarı hazırlamış bulunmaktadır. Tasarı metni aşağıda sunulmuştur.

**1475 SAYILI İŞ KANUNU İLE
2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNUNUN
BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ
HAKKINDA KANUN TASLAĞI**

Madde 1-

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Sürelî Fesih

Madde 13

1.

A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akit-

lerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Birden fazla yenilenen belirli süreli hizmet akitlerinin sone ermesinde de aşağıdaki hükümler uygulanır.

Hizmet Akdi;

a) İşçi altı aydan az sürmüştüğü işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştüğü işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştüğü işçi için , bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşçi üç yıldan beş yıla kadar sürmüştüğü işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

e) İşçi beş yıldan fazla sürmüştüğü işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak on hafta sonra,

feshedilmiş sayılır.

B) Bu süreler en az olup sözleşmeler ile ancak işçi yararına olarak artırılabilir.

C) İşveren bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir. Bu durumda akit, bildirim süresinin bitiminde sona erer.

D) Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bu durum, feshe karşı koruma hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz.

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 başka bir 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 bu değişiklik-

leri kabul etmemesi durumunda , fesih yine haksız sayılır.

İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde de fesih haksız sayılır.

B) İşçi veya talebi üzerine üyesi bulunduğu sendika, fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin haklı olmadığını öne sürerek İş Mahkemesine başvurarak feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesini isteyebilir.

Bu başvuru fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yapılır.

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 Yargıtay'ca on beş gün içinde karara bağlanır.

Mahkeme feshin haksız olduğunu tespit et-

tiğinde, fesih işlemi, bildirimin yapıldığı tarihten itibaren geçersiz sayılır ve işçi çalıştırılmadığı süre içerisinde doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenmek üzere işe iade edilir. Bildirimin süresine ait ücret peşin ödenmiş ise, bu tutar yapılacak ödemeden mahsup edilir.

Mahkeme hakimi, işçinin ya da sendikasının isteği üzerine, hizmet akdinin devamının katlanılamayacak bir duruma gelmiş olduğu kanısına varır ise, işe iade kararı yerine, kıdem tazminatı hakkında ayrı olarak, işçinin en az altı ve en çok on iki aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmedebilir. Bu halde akit, mahkeme kararı ile sona ermiş sayılır ve bu madde anlamında haklı feshin sonuçlarını doğurur.

C) Hakkında işe iade kararı verilen işçi, kararın kendisine tebliğinden itibaren altı iş günü içinde, işe başlayacağını yazılı olarak işverene bildirmek zorundadır.

İşçi bu süre içinde işe başlamaya hazır olduğunu yazılı olarak bildirmez ise işverence

yapılmış olan fesih bu madde anlamında haklı fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşçinin yazılı başvurusuna karşın işveren işçiye altı iş günü içinde işbaşı yaptırmaz ise, fiilen işbaşı yaptırıncaya kadar ücretini ve sözleşmelerden doğan haklarını çalışma karşılığı olmaksızın ödemek zorundadır.

İşçinin kanun ve sözleşmelerden doğan diğer hakları saklıdır.

Madde 2-

1475 sayılı İş Kanununun 17. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı :

Madde 17-

Süresi belirli olsun veya olmasın , sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hal-lerde , dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebeplerini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Aksi halde fesih haksız sayılır.

İşçi veya üyesi bulunduğu sendika, işverence gösterilen fesih sebebinin haklı olmadığı iddiası ile 13. ncü madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

I- Sağlık Sebepleri :

İşçinin hastalanması sebebiyle devamsızlığının işyerindeki çalışma süresine göre geçerli bildirim sürelerini sekiz hafta aşmasından sonra, işveren hizmet akdini derhal fesih yolu ile sona erdirebilir. Doğum ve gebelik gibi hallerde bu süre 70 nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. İş Kazası ve meslek hastalığı hallerinde , yukarıda belirtilen sürelerin iki katı dikkate alınır. Ancak, işçinin işe gelmediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller :

a) 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 belgelerle işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

c) İşçinin, işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,

d) İşçinin, hırsızlık yapmak veya işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,

e) İşçinin, işten ve işyerinden kaynaklanan bir suçtan ötürü yedi günden fazla hapisle cezalandırılması veya cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

f) İşçinin, bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması hali dışında, işveren- den izin almaksızın veya haklı ve geçerli bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde üç iş günü işe gelmemesi,

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri, kendisine yazılı olarak hatırlatıldığı hal- de yapmaması,

h) İşçinin, kasıtlı hareketi yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bu- lunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri, altı aylık ücreti tutarı ile ödene- meyecek derecede kayba uğratması,

III- İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması!.

Madde 3-

1475 sayılı İş Kanununun 24 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Toplu işçi çıkarma :

Madde 24-

İşveren, ekonomik, teknik ve yapısal 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 fesih bildirimi yapmadan en az bir ay önce varsa toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya ve bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Durum ayrıca işyerinde ilan edilir.

İşveren ile sendika arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın gerçekleşmemesi yada çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Bu konuda görevlendirilecek iş müfettişi işveren ile sendika arasındaki görüşmelere katılır. En çok yedi gün içinde tamamlanacak bu görüşmelerin sonunda , taraf-

ların görüşlerini ihtiva eden tutanak ile iş müfettişinin raporu işyerinde ilan edilir.

İşverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden en az otuz gün sonra fesih bildirimleri 13 ncü maddeye uygun olarak yapılır. İşten çıkartılan işçilerin ad ve soyadları ve nitelikleri, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için derhal ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirilir.

İşverenin yukarıdaki şartlara aykırı olarak toplu işçi çıkardığının 13. ncü maddede öngörülen usul ile tespit edilmesi durumunda haksız feshin sonuçlarına ilişkin hükümler uygulanır.

İşverenin, işçilerin sendikalaşmasına, toplu sözleşme ve grev haklarından yararlanmasına engel olmak amacıyla hareket ettiğinin veya genel olarak işyerini kapatma hakkını kötüye kullandığının 13. ncü madde de öngörülen usulle tespit edilmesi halinde, işveren işçilere, sözleşmelerden ve kanundan doğan diğer hakları saklı kalmak kaydı ile en az bir yıllık üç-

retleri tufarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin (hizmet akitleri askıda olan işçiler hariç) işten çıkartılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıdaki usule uygun şekilde toplu işçi çıkarılması halinde işveren, altı ay içinde işyerine aynı nitelikteki işler için yeniden işçi almak veya kapatılan işyerini bir yıl içinde yeniden açmak isterse, durumu uygun araçlarla ilan ve işçiye işten ayrılırken bildirdiği adreste noter aracılığı ile tebliğ edip işe davet ile yükümlüdür.

İşveren, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvuran işçileri, toplu iş sözleşmesi yada hizmet akdinden doğan haklarının o gün ulaştığı koşullarına göre işe almak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmalarda altı aylık ve işyerinin kapatılmasında bir yıllık süre içinde, işyerini devralan işveren de aynı yükümlülüğe tabidir.

II- Ekonomik sebeplerle işyerindeki haftalık iş sürelerinin geçici olarak kısaltılmasını veya işyerinde çalışmanın bütünüyle veya kısmen geçici olarak durdurulmasını isteyen işveren, gerekçelerini ve uygulamak istediği kısa süreli çalışmanın süresini en az on beş gün önceden işyerinde ilan eder.

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde bu hususta bir hüküm yoksa, işveren, kısa süreli çalıştırma isteğini taraf işçi sendikasına bildirerek onun onayını almak zorundadır.

İşyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi yoksa, işveren kısa süreli çalışma yapmak veya işi geçici olarak durdurmak istediğinde, ilgili işçilerin yazılı onayını almak zorundadır.

İşyerinde uygulanacak kısa süreli çalışma süresi bir takvim yılı içerisinde üç ayı geçmez.

Kısa süreli çalışma veya geçici olarak işin durdurulması süresince işçinin çalışmadığı süreye ait ücretinin % 50'si işverence ödenir.

Madde 4-

1475 sayılı İş Kanununun 98 nci maddesinin B fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Hizmet akdine ilişkin cezalar :

Madde 98

B) 24 ncü maddeye aykırı olarak işçi çıkarılan, topluca işten çıkartılan işçilerin yeniden işe alınmasındaki usule uymayan, toplu işçi çıkarılan veya kapatılan işyerlerini devralanlardan 24 ncü maddedeki yükümlülüklerini yerine getirmeyenler, 24 ncü maddenin II. bendine uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında (tek suç işleme kastı ile hareket edilmiş olsa bile) her bir işçi için, 16 yaşından büyük işçiler için geçerli olan günlük asgari ücretin 15 günlük tutarı kadar , işçi haklarını engellerek veya hakkını kötüye kullanarak işyerini kapatan işveren veya işveren vekili için ise,

16 yaşından büyük işçiler için geçerli olan gün-
lük asgari ücretin bir aylık tutarı kadar para
cezası verilir.

Madde.5-

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29. mad-
desi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşçi Sendikası ve Konfederasyonu yöneti-
ciliğinin teminatı :

Madde 29-

Sendika ve konfederasyonların yönetim ve
denetim kurullarında veya başkanlığında g-
rev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerin-
den ayrılan işçilerin hizmet akitleri askıda ka-
lır.

Bu işçilerin sendikadaki görevlerinin be-
şinci maddede sayılan sebepler dışında , her-
hangi bir sebeple sona ermesi durumunda
bir ay içinde ayrıldıkları işyerine işe başla-
mak için başvurmaları gerekir.

İşveren talep tarihinden itibaren en geç bir
ay içinde bu işçileri eski işlerine veya eski iş-

lerine uygun bir diğ er iş e, (eski kıdem hakları ve benzer durumdaki iş çilerin ulaştıkları hak ediş ler ölçüsünde) almak zorundadır. İş ç i bu süre içinde iş e baş latılmazsa hizmet akdi iş ve-rence feshedilmiş sayılır. İş ç inin İş Kanunu- nun 13. maddesinden yararlanma hakkı saklı- dır.

Sendika yöneticiliğine seçilirler, iş verene düş en pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının pirim ve keseneklerini ödemeye devam etmesi ş artıyla, ayrıldıkları iş yerindeki sosyal güvenlik haklarını da devam ettirebilir- ler.

Yukarıda belirtilen haklardan sendika ş u- be yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da ya- rarlanırlar.

Ücretini iş yerinde çalışarak iş verenden al- makta olan amatör sendika yöneticileri ile de- neticileri, bu Kanunun 30 ncu maddesinde İş- yeri Sendika Temsilcilerine tanınan teminattan aynen yararlanırlar.

Madde 6-

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinin 1. fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşyeri sendika temsilcisinin teminatı :

Madde 30.-

İşveren, işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini ve işini yazılı rızası olmadıkça değiştiremeyeceği gibi hizmet akdini yasal bir sebep olmadıkça ve nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez.

Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş kanununun 13. maddesi uyarınca dava açma hakkı vardır. Mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işten çıkartıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresi devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu konudaki Mahkeme kararları kesindir. Bu hüküm yeni-

nunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklı olduğu gibi , bu fıkra hükümlerine aykırı olarak işine son verilen işçiler İş Kanunun 13. maddesindeki iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar. Bu konuda doğan uyuşmazlıklarda ispat yükümü işverene aittir.

Madde 8-

Diğer İlgili Kanunular bakımından geçerlilik.

İşbu kanunun 1.nci 2.nci ve 3. ncü madde hükümleri, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun ilgili düzenlemeleri bakımından da aynen ve kıyasen uygulanır.

Hazırladığımız tasarının neler getirdiği aşağıdaki madde de daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI NELER GETİRİYOR?

Tasarının en önemli yeniliklerinden birisi, işverenin işçiye işten çıkartırken fesih sebebini bildirmek zorunda olmasıdır. İşveren, yeni tasarıma göre fesih sebebi olarak işçinin, kişiliğinden, davranışlarından veya işyeri gereklerinden birisini göstermek ve hangi sebebe dayandığını açıkça bildirmek zorunda olacaktır.

İşveren bu sebepleri işçiye yazılı olarak bildirecektir. İşveren, sebep bildirmeden işten çıkartırsa fesih haksız sayılacaktır.

İşten çıkarılan işçi ise şunları yapabilecektir : Fesih bildiriminde işveren sebep göstermemişse veya sebep gösterdiği halde gösterilen sebebi haklı bulmuyorsa ; bizzat kendisi veya üyesi bulunduğu sendikası fesih tarihinden itibaren bir ay içinde İŞ MAHKEMESİNE başvuruda bulunacak ve işçi veya üyesi olduğu sendikası İş Mahkemesinden fesih işleminin geçersizliğine ve İŞE İADE edilmesine karar verilmesini isteyebilecektir.

Madde 6-

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinin 1. fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşyeri sendika temsilcisinin teminatı :

Madde 30.-

İşveren, işyeri sendika temsilcisinin çalıştığı işyerini ve işini yazılı rızası olmadıkça değiştiremeyeceği gibi hizmet akdini yasal bir sebep olmadıkça ve nedenini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez.

Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş kanununun 13. maddesi uyarınca dava açma hakkı vardır. Mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işten çıkartıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresi devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu konudaki Mahkeme kararları kesindir. Bu hüküm yeni-

den temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşe iade kararı verilen temsilci, kararın tebliğinden itibaren altı işgünü içinde işe başlayacağı yazılı olarak işverene bildirmek zorundadır. Bu süre içinde başvuruda bulunmayan yada işe başlamayan temsilciye mahkemeye öngörülen tazminat ödenmez.

Temsilcinin kanunlardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır. İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerinin sona ermesinden itibaren altı ay içinde de bu hükmün güvencesinden yararlanırlar.

Madde 7-

2821 sayılı Sendikalar Kanunun 31. nci maddesinin 6 ncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı:

Madde 31.

İşverenin, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı işlemleri geçersizdir. İşçinin iş ka-

nunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklı olduğu gibi , bu fıkra hükümlerine aykırı olarak işine son verilen işçiler İş Kanunun 13. maddesindeki iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar. Bu konuda doğan uyuşmazlıklarda ispat yükümü işverene aittir.

Madde 8-

Diğer İlgili Kanunular bakımından geçerlilik.

İşbu kanunun 1.nci 2.nci ve 3. ncü madde hükümleri, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun ilgili düzenlemeleri bakımından da aynen ve kıyasen uygulanır.

Hazırladığımız tasarının neler getirdiği aşağıdaki madde de daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI NELER GETİRİYOR?

Tasarının en önemli yeniliklerinden birisi, işveren işçiye işten çıkartırken fesih sebebini bildirmek zorunda olmasıdır. İşveren, yeni tasarıma göre fesih sebebi olarak işçinin, kişiliğinden, davranışlarından veya işyeri gereklerinden birisini göstermek ve hangi sebebe dayandığını açıkça bildirmek zorunda olacaktır.

İşveren bu sebepleri işçiye yazılı olarak bildirecektir. İşveren, sebep bildirmeden işten çıkartırsa fesih haksız sayılacaktır.

İşten çıkarılan işçi ise şunları yapabilecektir : Fesih bildiriminde işveren sebep göstermemişse veya sebep gösterdiği halde gösterilen sebebi haklı bulmuyorsa ; bizzat kendisi veya üyesi bulunduğu sendikası fesih tarihinden itibaren bir ay içinde İŞ MAHKEMESİNE başvuruda bulunacak ve işçi veya üyesi olduğu sendikası İş Mahkemesinden fesih işleminin geçersizliğine ve İŞE İADE edilmesine karar verilmesini isteyebilecektir.

Böyle bir davada, fesih işleminin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümü işverene ait olacaktır. Dava açıldığı takdirde mahkeme iki şekilde karar verebilecektir.

Ya; feshin haksız olduğunu tespit ederse, fesih işlemi başından itibaren geçersiz sayılacak, işçinin çalışmadığı sürenin ücreti de ödenmek kaydıyla işe iade edecek,

Yada; işçi veya sendikası talep ederse Hakimde akdin devamının katlanılamayacak duruma geldiği kanaatine varırsa, işe iade kararı yerine, işçinin en az altı, en çok on iki aylık ücreti tutarında tazminata hükmedecektir. Ancak bu tazminat kıdem tazminatından ayrı bir tazminat olacaktır.

Mahkeme, işe iade kararı verirse, işçi kararın tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işe başlayacağını işverene yazılı olarak bildirecektir. İşçinin yazılı olarak işe başlayacağını bildirmesine rağmen işveren işçiyi 6 gün içinde işe başlatmazsa, fiilen işbaşı yaptırıncaya kadar ücretini ve sözleşmeden doğan haklarını ödemek zorunda kalacaktır.

Tasarımımıza göre işveren toplu işçi çıkarmak istediğinde şu hususlara riayet etmek zorunda olacaktır :

a-) İşveren sadece;

-Ekonomik,

-Teknik, yapısal işyeri gerekleri

nedenleri ile toplu işçi çıkartabilecek,

b-) İşten çıkarma gerekçelerini ve çıkaracağı işçilerle ilgili tüm bilgi ve belgeleri en az bir ay öncesinden hem bölge çalışma müdürlüğüne hem de varsa toplu sözleşmenin tarafı olan sendikaya bildirecek.

c-) İşveren, sendika ve iş müfettişi birlikte görüşerek 7 gün içinde görüşme sonucunu tutanakla belirleyecek ve işyerinde ilan edecek,

d-) İşveren, 30 gün sonra fesih bildiriminde bulunabilecek, çıkartılan işçilerin ad ve soyadları ve niteliklerini derhal İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirecek.

e-) İşverenin toplu olarak çıkartabileceği işçi sa-

yısı, işyerinde çalışan toplam işçi sayısının 1/10 undan az olmayacak.

f-) İşveren yukarıda sayılan prosedüre uymaz ise, işçiyi haksız çıkarmış sayılacak ve İş Mahkemesince işe iade kararı verilebilecek,

g-) İşveren toplu çıkarma hakkını, işyerini kötü niyetle kapatmak veya işçinin sendikalaşmasına engel olmak ya da grev hakkından yararlanmasına engel olmak amacı ile yapıyorsa ve bu amaç mahkemece de tespit edilirse, işveren işçilere, sözleşmeden ve kanundan doğan diğer haklarından ayrı olmak üzere en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalacak.

h-) Yukarıda belirtilen usulü uygun olarak toplu işçi çıkartılması halinde işveren;

- altı ay içinde aynı nitelikteki işler için yeniden işçi almak isterse, ya da

- bu yol ile kapanmış işyerini bir yıl içinde yeniden açmak isterse,

durumu ilan edecek ve işçiyi, işten ayrılırken bildirdiği adreste noter aracılığı ile işe davet ede-

cektir. İşveren işe davet tarihinden itibaren 15 gün içinde başvuran işçiyi işe almak zorundadır. Toplu işçi çıkartılan veya kapatılan işyerini devralan YE-Nİ İŞVEREN de aynı yükümlülüğe tabi olacaktır.

I-) Ekonomik nedenlerle iş süresinin geçici olarak kısaltılması veya kısa süreli işin durdurulması zorunluluğu varsa işveren, gerekçelerini en az 15 gün öncesinden işyerinde ilan edecek, ayrıca taraf sendikaya bildirecek ve sendikanın onayını alacak. Eğer toplu sözleşmesi yoksa, işçinin onayını alacak.

Kısa süreli çalışma veya geçici işin durdurulması süresince işçiye ücretinin % 50'si ödenecek.

Bu süre, yılda üç ayı geçemeyecek.

Sendika yöneticisi ile işyeri sendika temsilcisinin teminatı da Sendikalar Yasasının 29 ve 30 ncu maddelerinde yeni düzenleme yapmak suretiyle güçlendirilmiştir.

Ayrıca, iş güvencesini sağlayıcı hükümlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde İş Kanundaki yaptırımlar artırılmıştır.

SENDİKA YÖNETİCİSİ İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TEMİNATI NELERDİR?

Bilineceği üzere halen yürürlükte bulunan Sendikalar Kanunu, hem sendika yöneticisi için, hem de işyeri sendika temsilcisi için bazı teminatlar getirmiştir.

Ancak uygulamada bu yasal teminatların yeterli olmadığı, hatta Yargıtay'ın birbiri ile çelişen kararları karşısında yönetici teminatının kağıt üzerinde kaldığı ortaya çıkmıştır.

Gerçekten Yargıtay, sendika yöneticiliğine seçilmek suretiyle işyerinden ayrılan profesyonel sendikacının, sendikadaki görevinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması durumunda, tekrar eski işine dönmek istediği taktirde, işverenin, hukuken bu kimseyi işe almak zorunda olmadığı çünkü, profesyonel sendikacılığa geçmekle işyerindeki iş ilişkisini kendi isteği ile sona erdirdiği, yani işinden istifa etmiş sayılacağı için işverenin yeniden iş ilişkisi kurup kur-

mamakta serbest olduğu, görüşünü benimsemiş ve bu durumda bulunan yöneticilerin işyerinde geçen kıdemleri karşılığı kıdem tazminatı hakkını da ortadan kaldırıcı bir görüş geliştirmiştir. Her ne kadar Yargıtay Hukuk Genel kurulunda hukuki görüş biraz daha yumuşatılmış ise de profesyonel sendikacıların hak kaybı ortadan kaldırılamamıştır.

Bu düşüncelerle Türk-İş; getirdiğı değişiklik teklifi ile, profesyonel sendikacıların eski işyerleri ile olan iş ilişkisinin, sendikadaki görevleri süresince askıda olduğunu (hizmet akdi ilişkisinin sona ermediğini) vurgulamak istemiş, işverenin işe almak için gösterdiği sebebin haklı olmaması halinde İş Mahkemesine başvurarak işe iade talebinde bulunması imkanı sağlamış ve kendisine ödenecek kıdem tazminatına esas ücretin belirlenmesinde, sendikacı seçildiğı tarihte işyerinde birlikte çalıştığı emsal işçinin işe girmek üzere başvurduğu tarihteki ücreti ve sair sosyal haklarının ulaştığı miktarın esas alınacağı ilkesini getirmiştir.

Bunların dışında ve ayrıca, sendika yöneticisine tanınan teminatın sınırlarını genişletmiş ve pro-

fesyonel sendikacının, sadece seçime girmemek, seçilmemek yada çekilmek hali ile değil, hangi sebeple olursa olsun sendikadaki görevinin son bulması durumunda yasal teminattan yararlanacağı esası getirilmiştir. Başka bir anlatımla, mevcut yasa da sendika yöneticisine tanınan teminat üç hal için geçerli bulunmaktadır. Bunlar, seçime girmemek, seçilememek veya çekilmek halidir. Bir sendika yöneticisi ancak bu sayılan üç durumda eski işine dönme talebinde bulunma hakkı mevcuttur.

Konfederasyonumuzun hazırladığı taslak metninde ise, profesyonel sendikacının sendikacılık görevi, yukarıda sayılan üç sebebin dışında bile sona erse, yani, sendikacılık görevi hangi sebeple sona ermiş olursa olsun eski işine dönme teminatı tanınmıştır. Bu yenilik, uygulamada sendika yöneticileri bakımından büyük önem taşımaktadır.

Profesyonel sendika yöneticileri için yukarıda açıklanan teminatın dışında , halen yürürlükte olan Sendikalar Yasasında mevcut olan işyeri sendika temsilcisine tanınmış olan teminat, hazırlanan tas-

lak metinde daha da güçlendirilerek, işyeri sendika temsilcisinin yapmakta olduğu işinin veya işyerinin değiştirilmesi hali, haksız fesih sebebi olarak gösterilmiş ve bu durumda da yargı kararı ile işe iade imkanı tanınmıştır. Böylece işyeri sendika temsilcileri eskiye nazaran daha da güvence altına alınmak istenmiştir.

ILO'NUN 158 SAYILI SÖZLEŞMESİ NEDİR?

Bu Sözleşmenin asıl adı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme"dir. Haziran/1994 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan bu Sözleşme, hizmet akdinin, haksız feshe karşı korunmasına yönelik olup, İş Hukukumuzda mevcut eksikliğin giderilmesini sağlayıcı niteliktedir.

158 sayılı ILO Sözleşmesi, işçinin işten çıkartılabilmesi veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirebilmesi için, işçinin yetenekleri veya davranışlarıyla yada işletmenin faaliyetlerine ilişkin gereksinimlerle bağlantılı "geçerli bir neden"in olması gerektiğini belirtmektedir.

158 sayılı Sözleşmede, sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında sendika faaliyetlerine katılma, işçi temsilcisi olma, işveren hakkında yetkili birimlere şikayette bulunma, ırk, derinin rengi, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, gebelik, dini inanç, siyasi görüş, ulusal veya toplumsal köken

veya analık izni sırasında işyerinde bulunmama gibi nedenlerle işçinin işten çıkarılamayacağı açıkça belirtilmektedir.

Bilineceği üzere, 1475 sayılı İş Kanununda, 854 sayılı Deniz İş Kanununda, 593 (212) sayılı Basın İş Kanununda ve ücretli ve aylıklı olarak sözleşmeli personel statüsünde çalışmayı düzenleyen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede de, sebepsiz ve haksız feshe karşı çalışanları koruyucu herhangi bir düzenleme mevcut değildir.

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi işverene, hiçbir gerekçe göstermeksizin işçi çıkarma hakkı 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 verilmesi zorunluluğu, bu süreye ait ücretin peşin olarak ödenmesi durumunda ortadan kalkmaktadır. Yani, işveren, yasa da belirtilen önele ait ücreti peşin ödemek koşulu

ile işçiyi, hiçbir neden göstermeksizin derhal işten çıkarabilmektedir.

Her ne kadar, işverenin bildirimsiz ve sebepsiz fesih hakkını kötüye kullanması durumunda bir miktar tazminat ödemek yükümünde olduğu hükme bağlanmış ise de, bu durum haksız olarak işten çıkarılan işçiye tekrar işbaşına dönme hakkı bahşetmez.

158 sayılı Sözleşmenin 4. maddesi, "işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne yada işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez " hükmünü getirmektedir. Uzmanlar Komitesi, 158 sayılı yasanın bu düzenlemesinin içerik ve gerekçesini şu şekilde yorumlamaktadır.

"Sözleşme hükümlerinin ana dayanağı, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinin geçerli bir nedene dayandırılma gereğidir. Bu ilkenin kabulü, işverenin süresi belirsiz bir istihdam ilişkisini bir ihbar öneli veya onun yerine geçecek bir tazminat aracılığıyla tek taraflı olarak sona erdirme olanağını ortadan

kaldırmaktadır. Burada belirtilmesi gereken nokta, geçerli bir nedene dayanarak hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi sorununun, işçinin ihbar öneli veya kıdem tazminatı hakkından ayrı olduğudur.

158 sayılı Sözleşme, hizmet ilişkisi, bir ihbar önelinden sonra veya önce sona erdirilmiş olsun, geçerli bir neden olmasını gerektirmektedir. Diğer bir deyişle, işçiye ihbar öneli verilmesi, işvereni, hizmet ilişkisini sona erdirme nedenlerini belirtme sorumluluğundan kurtarmamaktadır...”

Sözleşmenin 11. maddesine göre gerekli olan ihbar öneli, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden gereğinden bağımsızdır. İhbarın gereken biçimde yapılmış olması, geçerli bir nedene dayanmadığı sürece, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılmaz.

11. madde uyarınca ihbar öneli yerine verilmesi gereken tazminat, 10. madde uyarınca geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmada işçinin

iş e geri alınmaması durumunda ödenecek tazminatın yerine geçemez. Bu tazminat, Sözleşmenin 12. maddesinde atıfta bulunulan kıdem tazminatı ile de karıştırılmamalıdır.

Sözleşmenin 6. maddesi, "hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık, işten çıkarma için geçerli neden değildir" hükmünü taşımaktadır, Sözleşmenin 7. maddesi "işverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez." demektedir.

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

SAĞLANMAK İSTENEN İŞ GÜVENCESİNDEN HANGİ İŞÇİLER YARARLANABİLECEKTİR?

Çalışma hayatını düzenleyen yasalarımız, hizmet akdi ile çalışan her işçiye kapsamına almamıştır. Başka bir ifade ile, sanayi ve hizmet işkolunda çalışanlar 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında sayılmışlar, basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar 5953 ve 212 sayılı yasa kapsamında mütalaa edilmişler, deniz iş kolunda çalışanlar da 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında sayılmışlardır.

Ülkemizde hizmet akdi ilişkisi içinde çalışmakta olan ve tüm çalışanların toplam sayısından fazla sayıyı oluşturan tarım ve orman işçileri, iş kanunlarının kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Hukuki statü itibariyle tarım ve orman işçilerinin çalışma ilişkisi, Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdi ilişkisi niteliğindedir.

Her ne kadar tarım ve orman işçileri sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılmakta ve toplu iş söz-

leşmesi akdetme hakkına sahip olmakta iseler de İş Kanununun şemsiyesi altında değildirler. Böyle olunca prensip itibariyle yukarıda anlatılan iş güvencesinden tarım ve orman işçilerinin yararlanmaları mümkün olamaz. Tarım ve orman işçilerinin getirilmek istenilen iş güvencesinden yararlanabilmeleri iki şekilde mümkün görülmektedir. Bunlardan birincisi, 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılarak tarım ve orman işçilerinin de 1475 sayılı İş Kanunun kapsamına alınmalarıdır.

Konfederasyonumuz, daha önce, tarım ve orman işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmaları için Kanun taslağı hazırlamış ve Çalışma Bakanlığına sunmuştur.

Tarım ve orman işçilerine iş güvencesini sağlamanın ikinci hukuki yolu ise, (İş Kanununda yapılmak istenilen değişiklik gerçekleşinceye kadar), bu işçileri örgütleyen işçi sendikalarının işverenlerle akdedecekleri toplu iş sözleşmelerine, 1475 sayılı İş Kanununda iş güvencesini sağlayıcı nitelikteki değişiklik maddelerinden, toplu sözleşme kap-

samındaki tarım ve orman işçilerinin de yararlanacağı esasını hükme bağlamaktır.

Yani iş güvencesini toplu iş sözleşmesi ile hüküm altına aldirmek ve İş Kanununun ilgili maddelerinin kıyasen ve aynen tarım ve orman işçilerine de uygulanacağını işverene kabul ettirmek yoludur.

Bu yolun pratik bir sonuç doğurabileceği düşünülmektedir.

SENDİKAYA ÜYE OLUP OLMAMA HÜRRİYETİNİN İŞ GÜVENCESİ AÇISINDAN ÖNEMLİ NEDİR?

Bilineceği üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 nci maddesinin üçüncü fıkrası, işverenlerin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücretinde, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında yada çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapmasını yasaklamıştır.

Aynı maddenin beşinci fıkrasında da, işçilerin, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde , işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamayacakları veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamayacakları hükme bağlanmıştır.

Konfederasyonumuz, bu yasal boşluğun doldurulması ve yukarıda açıklanan iki fıkrada işverene getirilen yükümlülüğün yaptırıma bağlanması düşüncesi iledir ki, iş güvencesi taslağına bir madde getirilmek suretiyle, Sendikalar Kanununun yukarıda açıklanan 31 nci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı işlemler hukuken geçersiz sayılmıştır.

Yani iş güvencesi tasarısına göre, işveren, sendika üyesi olan işçilerle olmayan işçiler arasında ayırım gözetirse, ücret, ikramiye, sosyal haklar, mesleki ilerleme konusunda farklı davranırsa, işten çıkarma durumunda da fark gözetir ise, işverenin bu işlemi hukuken geçersiz sayılacaktır. Ayrıca, işveren, işçiler sendikaya üye oldular veya olmadılar diye, yada sendikal faaliyetlere katıldılar diye işten çıkartacak olursa işverenin bu işlemi de geçersiz sayılacaktır.

İşverenin bu işlemleri hukuken geçersiz sayılmakla kalınmayacak, işverenin sayılan hükümlere aykırı olarak işine son verdiği işçiler, iş mahkemesine başvurarak işe iade talebinde bulunabile-

TÜRK-İŞ
MAY 1982

ceklerdir. Böyle bir davanın doğması halinde, ispat yükümü de işverene ait olacaktır.

Konfederasyonumuz, bu suretle, hem Sendikalar Yasasında işverenler için getirilmiş olan ve fakat yaptırım bulunmayan yükümlülöklere yaptırım getirmeye çalışmıştır. Hem de, yasa hükümlerinde sayılan haller, iş güvencesi şemsiyesi altına alınmıştır.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

1. SENDİKACILIK TARİHİ
Yıldırım KOÇ
2. TÜKETİCİ HAKLARI
Sinan VARGİ
3. ASGARİ ÜCRET
Enis BAĞDADIÖĞLU
4. İŞ KANUNU VE TEMEL HAKLARIMIZ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL
5. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER
Hakkı SÜKÜN
6. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN KORUNMASI VE
TÜRK-İŞİN FAALİYETLERİ
Özcan KARABULUT
7. ÖZELLEŞTİRME
Prof. Dr. Oğuz OYAN
8. İŞ GÜVENCESİ
Yıldırım KOÇ
9. ÇEVRENİN KORUNMASI VE SENDİKALAR
Sinan VARGİ
10. GÜNCEL SORUNLARIMIZ VE TALEPLERİMİZ
Yıldırım KOÇ
11. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ
Şeyma İpek KOSTEKİ
12. NİÇİN SENDİKA ? NASIL SENDİKA ?
Yıldırım KOÇ
13. SOSYAL GÜVENLİK
Ahmet ŞEN
14. TÜRKİYE'DE GREV HAKKI
Yıldırım KOÇ
15. GREV NASIL YAPILIR ?
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL
16. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
Nami TAN
17. SENDİKACILIK, SİYASET
Yıldırım KOÇ
18. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
Sebahattin DERTLİ
19. GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM
YOLLARI
Özcan KARABULUT
20. ÇALIŞMA HAYATININ
ÖNEMLİ
Necati BALTA
21. TÜRKİYE'DE EKONOMİ
Yıldırım KOÇ
22. SERBEST BÖLGELE
Selahattin OKUR
23. ULUSLARARASI ÇALIŞMA
Hayati UZUNER
24. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE
Şeyma İpek KOSTEKİ
25. HÜKÜMET PROGRAMLARINDA ÇALIŞMA
YAŞAMI (1990 - 1999)
Canan KOÇ
26. TÜRKİYE'DE YABANCI KAÇAK İŞÇİLER
Yıldırım KOÇ
27. KADIN İŞÇİLER VE SORUNLARI
Sakine UYGUR
28. BİLİNÇLİ TÜKETİM
Sinan VARGİ
29. SENDİKALAR VE TEMEL İŞLEVLERİ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL
30. İŞÇİLER AÇISINDAN ÜCRET
Enis BAĞDADIÖĞLU
31. TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA HAKKI ve İLO
İLKELEİ
Yıldırım KOÇ
32. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFIN YAPISI
Yıldırım KOÇ
33. KIDEM TAZMİNATI
Av. Murat ÖZVERİ
34. ESNEKLİK
Av. Murat ÖZVERİ
35. SOSYAL GÜVENLİKTEKİ KAYIPLAR ve İŞSİZLİK
SİGORTASI
Yıldırım KOÇ
36. MEDYA ve SENDİKALAR
Hasan BEMLİ
37. NASIL BİR VERGİ POLİTİKASI
Prof. Dr. Oğuz OYAN
38. DERİ İŞÇİLERİNİN SORUNLARI
Selahattin OKUR
39. TÜRKİYE'DE YABANCI SERMAYELİ
ŞİRKETLERDE SENDİKALAŞMA
Yıldırım KOÇ
40. SENDİKACILIĞIN GÜNCEL SORUNLARI
Yıldırım KOÇ
41. GENEL KURUL KARARLARI
42. ULUSLARARASI SENDİKACILIK HAREKETİ
Yıldırım KOÇ
43. TÜRKİYE'DE YABANCI İŞÇİLERİNİN SORUNLARI



351.834 EKM 2000

BİRLİĞİ VE

H. Ferhan TUNCEL
İŞÇİ HAKLARI

AL DEVLET