

## 4773 SAYILI YENİ İŞ GÜVENCESİ KANUNU VE GETİRDİĞİ YENİ DÜZENLEMELER

Prof.Dr. Nizamettin AKTAY\*

2002 yılının Ağustos ayında T.B.M.M.nde kabul edilerek 15 Ağustos 2002 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan ve Kanununun 13. maddesi ile 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe gireceği kabul edilen yeni düzenleme iş güvencesinin yanında tarım ve orman işçilerini de İş Kanunu kapsamına alarak İş Hukukumuzda çok önemli sayılabilecek bir değişikliğe imza atmıştır. Ayrıca şimdiye kadar sadece işyeri sendika temsilciliği söz konusu iken yeni düzenleme 158 sayılı ILO Sözleşmesinin düzenlemelerine uygun olarak işçi temsilciliği kavramını da İş Hukukumuzda getirmiştir.

Yeni Kanununun tam ismi "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"dur. 4773 sayılı Kanun isminden de anlaşılacağı üzere üç temel Kanunda değişiklikler yapmaktadır. Bunlar; 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanundur.

4773 sayılı Kanunun çıkarılması esnasında işveren kesimi karşı koymuş, işçi kesimi ise Kanunun çıkarılmasını savunmuştur. İşveren kesimi Kanunun mevcut tasarı şekliyle çıkarılmasının ileride birçok tartışmalı soruna yol açacağını belirterek, daha önce işçi,işveren ve Bakanlık temsilcisi bilim adamlarınca hazırlanan İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu tasarısının<sup>1</sup> T.B.M.M.ne sevk edilerek kanunlaşmasının daha uygun olacağını,çünkü bu tasarı üzerinde tarafların fikir birliği içersinde olduklarını,aksi takdirde sadece birkaç madde üzerinde yapılacak değişikliklerin çalışma hayatına olumlu değil, olumsuz katkı yapacağını, istihdamın

---

\* Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim üyesi.

Bu makalenin dizgiye girmesinden sonra, TBMM'nde kabul edilen 4828 sayılı değişiklik Kanunu ile 4773 sayılı Kanun'un yürürlük maddesi 15 Mart 2003'den 30 Haziran 2003 tarihine ertelenmiştir.

<sup>1</sup> Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, Kıdem Tazminat Fonu Kanun Tasarısı ve Gerekçesi, 26 Haziran 2002-MESS Yayın No:386, Hanlar Matbaacılık-İstanbul-Ağustos 2002.

daralma ihtimalini ortaya çıkarabileceğini belirtmişlerdir. İşçi kesimi ise mevcut tasarıyı desteklemiştir.

4773 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeleri Kanunun sistematığına uygun olarak sırasıyla aşağıdaki şekilde inceleyeceğiz. Ancak 4773 deki bazı şekli düzenleme yapan maddeler inceleme konusu dışında tutulmuştur;

### **BİRİNCİ BÖLÜM**

Bu bölümde 4773 sayılı Kanunun ilk maddesi incelenecektir. İlk madde ile önce maddenin başlığı ile III numaralı bendi değiştirilmiş ve bir dördüncü bent ilavesi yapılmıştır.

Maddenin başlığı eski haliyle "Sanayi ve ticaret işleri" iken, yeni haliyle "Sanayi, ticaret ve tarım işleri" olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylelikle tarım kesiminde çalışanlar da 1475 sayılı İş Kanunu kapsamı içerisine alınmıştır.

Yeni düzenleme tarımdan sayılacak işler olarak getirdiği üçüncü bentte bunları açıklıkla saymıştır. Buna göre tarımdan sayılacak işler aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

"a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyafli bitkiler;turunçgiller;pirinç, baklagiller;ağaç, ağaççık, omca tohum, fide, fidan;sebze ve tarla ürünleri;yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması işleri,

b)Fidanlık ve ağaçlandırma, tabi ve suni tensil, orman koruma ve bakımı (yangın dahil) orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yoluyapımı ve onarımı amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihsali, ana depolara nakil, son depolarda istif ve tasnif, milli parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması saklanması işleri ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

ç) 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri."

Yeni düzenleme ile maddede belirtilen sanayi, ticaret ve tarım işlerinin dışında kalan bir işin 1475 sayılı Kanunun uygulama alanına alınması hususunda Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca karar verileceği belirtilmektedir(Md.6/IV) .Bununla getirilen değişiklik ise eskiden sadece Çalışma-ve Sosyal Güvenlik- Bakanlığı yetkili kılınırken, yeni düzenlemede Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlığının da görüşlerinin alınması düzenlenmiştir.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

Bu Bölümde İş Kanununun 13.maddesinin yeni düzenlemesi incelenecektir. İş Kanununun 13.maddesi yeni düzenleme ile topyekün ele alınıp düzenlenmiş ve 4773 sayılı Kanunun kalbi sayılabilecek düzenlemeler bu madde ile yapılmıştır. Bu madde ile İş Kanununa 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E ilaveleri yapılmıştır. Yeni düzenlemeler ile belirsiz süreli hizmet akdinin feshinin hangi hallerde mümkün olabileceği, hangi hallerde feshin geçersiz sayılacağı, feshin şekli, fesih bildirimine itiraz ve usul ile geçersiz feshin sonuçları düzenlenmiştir.

Bölüm madde 13 başlangıç olarak yine süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesini öngörmekte ve eski bildirim sürelerini aynen muhafaza etmektedir.Ancak eski metinde var olan "önel" kavramını yeni düzenlemenin kaldırmış olduğunu görmekteyiz. Önel yerine yeni düzenleme "süre" ifadesini kullanmaktadır.

13. maddenin IV.fıkrasında işveren tarafından bildirim süresine ilişkin ücretin peşin verilmek suretiyle feshedilebileceği belirtildikten sonra işverenin bildirim şartına uymaması ya da bildirim süresine ait ücreti peşin ödemesi suretiyle dahi akdin feshi hallerinde 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri ile getirilen düzenlemelerin uygulanma kabiliyetlerinin devam edeceği belirtilmektedir. Bununla amaçlanan eskiden olduğu gibi ihbar sürelerine ait ücretin verilmesiyle (ve kıdem tazminatı) işverenin sorumluluklarının artık bitmeyeceği, yeni getirilen düzenlemelere uymayan feshin bu düzenlemelerle getirilen şartlara da tabi olacağı ifade edilmiş olmaktadır.

Ayrıca 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca belirlenen şartları taşımayan işçilerin hizmet akitleri kötü niyetli olarak feshedilmişse (13/B, 13/C, 13/D, 13/E maddeleri uygulama alanı dışında kalan işçiler) bunlar için bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında tazminat ödeneceği (eski şeklinde olduğu gibi) belirtilmektedir. Burada yapılan yeni düzenlemede göze çarpan nokta, kötü niyet tazminatının ödenme sebe-

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

binin sadece "fesih hakkının kötüye kullanılması" ile sınırlandırılmasıdır. Burada kötüniyet tazminatının ödenme sebeplerinde bir daraltma vardır. Bunun gerekçesi ise fesih hakkının kötüye kullanılmasının dışındaki sebeplerin (Kanunun eski halindeki "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu...") yeni düzenlemede 13/A maddesinde sayılmış olmasıdır.

Yeni düzenlemenin md.13/A birinci fıkra hükmü şu şekildedir;

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

Düzenleme ile belirsiz süreli hizmet akdini feshetmek isteyen işveren için artık geçerli fesih sebepleri aranmaktadır. Bu sebepler Kanun ile belirlenmiş hallerdir. Bu haller ise işçinin yeterliliği, davranışları, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olmaktadır. Ayrıca işveren belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan en az altı aylık kıdemi olan ve on ve daha fazla işçi çalıştırıyorsa bu sebeplere dayanmak zorundadır. Eğer ondan daha az işçi çalıştırıyorsa ve belirsiz süreli hizmet akdi altı aydan az sürmüş işçinin hizmet akdini feshetmek istiyorsa bu sebeplerle bağlı olmaksızın sadece ihbar sürelerine ilişkin sorumluluğunu yerine getirerek hizmet akdini fesih imkanına sahiptir. Dolayısıyla ondan az işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçiler bu koruyucu hükümlerden yararlanamayacaklardır. Bunun getiriliş sebebi de "ülke ihtiyaçları ve kurumun özellikleri" olarak gerekçede<sup>2</sup> belirtilmiştir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi de iş güvencesinin kural olarak bütün işçilere uygulanmasını arzu etmekteyse de bazı ölçüler çerçevesinde istisnalarının da olabileceğini kabul etmektedir<sup>3</sup>.

Md.13/A ayrıca ".işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin.." de bu korumadan yararlanacağını belirterek Sendikalar Kanunu anlamında işveren vekili olanların korumadan yararlanamayacaklarını, İş Kanunu anlamında işveren vekili konumunda olanların ise diğer şartlar yerine getirildiği takdirde koruma tedbirlerinden yararlanabileceğini belirtmiş olmaktadır.

Yeni düzenleme fesih için geçerli sayılamayacak hallerin hangileri olduğunu sayarak belirlemiştir. Bunlar;

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

<sup>2</sup> Bkz.4773 sayılı Kanun Gerekçesi md.2.

<sup>3</sup> 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, md.2.

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

e) 70 inci madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 17 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.

Md.13/A ayrıca altı aylık kıdem hesabında aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen sürelerin toplamının gözönüne alınacağını kabul etmiştir. Böylelikle altı aylık kıdem engellenmesine yönelik ortaya çıkabilecek kötü niyetli uygulamaların önü alınmak istenmiştir. Alt işveren işçilerinin de ayrı yerlerde çalıştırılmalarına rağmen aynı işverene bağlı olarak çalıştırılmalarından ötürü altı aylık kıdemleri itibariyle bir sorunun çıkmaması gerekir. Çünkü bağlı oldukları işverenin işletme ya da işyeri merkezi onlar için önem taşımaktadır. Altı aylık kıdem süresi bu işyeri ya da işletme merkezine bağlı olarak çalışıp çalışmadıklarına göre bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Aksi takdirde fiilen çalıştıkları işyerinin altı aylık kıdemi doldurmayacak şekilde değişmesi kendilerini etkilemeyecektir.

4773 sayılı Kanun "Akdin feshinde usul" başlıklı md.13/B ile fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılmasının yanında işçinin savunmasının da alınmasını gerekli görmektedir. Düzenleme şu şekildedir;

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

İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 17 inci maddenin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır."

Bu düzenleme ile fesih bildirimlerinin mutlak olarak yazılı yapılması belirtilmektedir. Ancak İş Kanunu md.7 de buna ilişkin bir düzenleme mevcut olup bildirimlerin yazılı olarak yapılması gereği belirtilmektedir. Yeni düzenleme bildirimde fesih sebebinin de "açık ve kesin" şekilde be-

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

İltilmesi gereğini vurgulamaktadır. Bu oldukça önemli bir düzenlemedir. Çünkü eski 13. madde akdin feshinde sebep aramadığı gibi bunun belirtilmesi zarureti de bulunmamaktaydı. İlave olarak işverenin akdi feshinde belirteceği sebebe karşı işçinin verimi ve davranışı ile ilgili sebeplerden ötürü savunmasının alınması da gerekmektedir. Savunma alınmaksızın akit feshedilemeyecektir. Bu hüküm kötünietli feshe karşı büyük bir güvence getirmektedir. Burada Kanun bir de istisna getirmektedir, bu ise "işveren tarafından beklenemeyecek haller" dir. Bu hallerin neler olduğu tabiki belirtilmemiştir. Bunlar önceden bilinmeyen hallerdir. Ancak işverenin her hali "beklenemeyecek hal" kavramı içerisinde değerlendirmesi düşünülemez. İhtilaf halinde yargı merci değerlendirmeyi yapacaktır. Bu hükmün uygulamada mahkeme kararları ve Bakanlık çalışmalarıyla netleşeceği beklenmelidir.

"Fesih bildirimine itiraz ve usul" başlığını taşıyan md.13/C şu düzenlemeyi getirmiştir;

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

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir."

Maddede en önemli husus ispat yükümlülüğünün işverene yöneltilmesidir. Halbuki usul hukukumuzda genel kural iddia sahibinin iddiasını ispatla yükümlü olmasıdır. Burada kural tersine çevrilmiştir. Eğer işçi gösterilen sebebin geçersiz olduğu ya da sebep gösterilmediği takdirde sebep gösterilmesi gerektiği iddiasıyla bunun işverence ispatını talep edebilecektir. Tabi ki bu hizmet akitleri de süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitleridir.

İşçi akdin feshinin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde iş mahkemesinde dava açabilir. Bu süreyi hak düşürücü süre olarak görmek gerekmektedir. Ayrıca madde mahkemeye ve Yargıtaya davanın belirli süre içerisinde görülmesi talimatını vererek işin aciliyetini ve işçinin zarar görmemesini sağlamaya çalışmaktadır.

Md.13/D "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları"nın neler olacağı hususunda düzenlemeler getirmektedir. Buna göre;

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

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

Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir."

Bu düzenleme çerçevesinde fesih sebebinin geçerli olmaması ya da geçerli sebep gösterilmemesi dolayısıyla mahkeme feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verebilmektedir. Mahkeme kararından itibaren işverenin işçiyi bir ay içerisinde işe başlatması gerekmektedir. Eğer işveren işçiyi işe başlatmaz ise tazminat ödeme yükümlülüğü doğar. Tazminatın miktarı da işçinin en az altı, en çok bir yıllık ücretine endekslenmiştir. Feshe karar veren mahkeme takdirini kullanarak asgari ya da azami miktarı veya her ikisi arasındaki bir miktarı tazminat olarak belirleyecektir. Bu husus tamamen mahkemenin takdirine bırakılmıştır. Mahkemenin belirleyeceği ödemenin anlamı "tazminat"tır. İşverence bulunulan kanuna aykırı davranışın cezalandırılmasıdır. Mahkemenin vereceği ilk karar işe iade kararı olmakla beraber, işverenin buna uygun davranmamasının söz konusu olabileceği varsayımından hareketle, işe başlatmama halinin gerçekleşmesi ihtimaline binaen ve işçinin tazminatın belirlenmesi için tekrar dava açması ve yargının oyalanmamasını teminen, işe başlatmama halinde ödenecek tazminatın belirlenmesi isabetli olmuştur. İşveren işçiyi yargı kararı üzerine işe başlatmışsa belirlenmiş tazminatın bir anlamı olmayacaktır.

Davanın seri muhakeme usulüne göre görülecek olmasına rağmen yargılamanın dört aydan uzun sürmesi muhtemeldir. İşçinin mağduriyete

uğramaması için, Kanun çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakların kendisine ödenmesini öngörmüştür. İşçi isterse işe başlatılsın isterse başlatılmasın bu miktarda ücret ve diğer haklarını alabilecektir. Ancak bu ücretin hak kazanılabilmesi için akdin geçersiz sebeple feshedilmiş olması gerekmektedir. Eğer mahkeme feshin geçerli bir sebebe binaen yapıldığı kanaatine varırsa çalıştırılmayan dört aylık süreye ilişkin bir hakkın doğması söz konusu değildir. İlgili fıkradan bu anlaşılmazsa da maddenin başlığı ile ikisi birlikte değerlendirildiğinde bu sonuca varmak gerekmektedir. Çünkü maddenin başlığı "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları"dır.

İşçiye bildirim süresine ait ücreti ve kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş, yargılama sonunda da işçi işe başlamışsa, bunların tutarının işverene iade edilmesi gerekir<sup>4</sup>. Bildirim süresine ait ihbar tazminatı ve ayrıca kıdem tazminatı ödenmeyen işe başlatılmamış işçiye ihbar ve kıdem tazminatları ayrıca ödenecektir.

Mahkemece işçi lehine karar verilmesi üzerine işçinin kararın tebliğinden itibaren ilti iş günü içerisinde işe başlaması zorunludur. İşçinin işverene başvurmaması haklarını kaybettirir. Başvuruda bulunmama, işverence geçersiz sebeple yapılan feshi geçerli bir fesih haline getirir. İşverenin sorumluluğu da geçerli bir fesih dolayısıyla yüklendiği sorumluluğun dışında bir sorumluluk değildir.

Tabi olarak sadece başvuruda bulunmak hakların doğması için yeterli değildir. İşverenin gösterdiği yerde de işçinin çalışmaya başlaması gerekmektedir. Başvuruda bulunmaktan maksat işçinin işyerinde işe başlatılabilmesini teminen bir işlemin yerine getirilmesidir. Başvuru başlıbaşına işe başlamayı sağlamamaktadır. İşçi çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra işten kendisi ayrılrsa dahi yukarıdaki haklarını elde edebilecektir. Ancak başvuruda bulunmuş fakat işe başlamamış ise bu haklarını alabileceği anlamına gelmemelidir.

Feshin geçersizliği sebebiyle işçinin tekrar işe başlatılması ya da başlatılmaması üzerine ödenecek tazminatlar, doğmuş ücret ve diğer hakları ile ihbar ve kıdem tazminatları konusunda sözleşmelerle aksi yönde hükümler kararlaştıramayacağı gibi değiştirilemezler. Bu husuta Kanun kesin hüküm getirmektedir. Amaç, sözleşmelerle tazminat miktarlarının fahiş oranlarda tesbitinin önlenmesi düşüncesi olmalıdır. 1980 öncesinde de fahiş miktarda artan ve özellikle de kamu işletmelerinin ödeyemeyeceği seviyede yüksek belirlenen kıdem tazminatlarına azami tavan getiren İş Kanunu md.14/XIII hükmü örnek alınarak getirilmiş bir düzenleme burada da söz konusudur.

---

<sup>4</sup> Bkz.4773 sayılı Kanun Gerekçesi md.2.



**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

Madde 13/E, Eski işine dönmek istemeyen işçinin durumu ve hakları ile ilgili bir düzenlemedir.

Buna göre;

"Hizmet akdi feshedilen işçi yeni bir işe girer ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse, önceki işine dönmek istemeyen işçi durumu altı işgünü içinde önceki işverenine bildirir. Yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş gibi sayılır ve buna ilişkin hukuki sonuçlar doğar."

Bu hükmün anlamı işçi lehine olmak kaydıyla doğması muhtemel tazminat haklarını işçinin elde edebilmesini sağlamaktır. İşçi akdin feshine itiraz etmekle beraber bu arada yeni bir iş bulmuş ve yeni işi de kendisini tatmin eden bir iş olmuş olabilir. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması halinde işçinin normal olarak işverene müracaat edip iş talep etmesi gerekir. Bu halde işçi, işveren kendisini işe başlatmaz ise tazminat talep hakkına sahip olacaktır ve doğmuş bulunan diğer ihbar ve kıdem tazminatlarını alacaktır. Ancak yeni bir işe giren işçi eski işine dönmez ise bu haklarını kaybedecektir. Yeni işe giren işçi eski işine dönmeyeceğini önceki işverenine yazılı olarak bildirdiği takdirde belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş sayılacak ve işe başlatılmamasından doğan tazminat hakları hariç olmak üzere, ihbar tazminatını (eğer verilmemiş ya da ihbar süresi kullandırılmamışsa) ve kıdem tazminatını (eğer önceden almamışsa) işverenden talep edebilecektir.

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

Bu bölümde toplu işçi çıkarmaya ilişkin 4773 sayılı Kanunun getirdiği yeni düzenleme incelenecektir. 4773 sayılı Kanunun 5.maddesini oluşturan düzenleme 1475 sayılı Kanunun 24.maddesini başlığı ile birlikte tamamen değiştirmiştir. Maddenin yeni şekli aşağıdaki şekildedir;

Toplu işçi çıkarma:

"İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve, işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceği ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi sözü edilen maddelere göre dava açabilir."

1475 sayılı Kanunun yeni 24. maddesi topluca veya bir ay içinde en az on işçinin hizmet akdinin feshinin ancak belirli şartların gerçekleşmesi sonucu mümkün olabileceğini düzenlemektedir. Bu şartlar da öncelikle ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri olarak belirlenmiştir. Bu gerekler var ise toplu işçi çıkarma mümkündür. Ayrıca toplu işçi çıkarılacağı yazılı olarak işyeri sendika temsilcileri veya işçi temsilcilerine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirilecektir. Bu bildirimlerin mutlaka yapılması gerekmektedir. IV.fıkra hükmüne göre fesih bildirimlerinin hüküm doğurma zamanı bölge müdürlüğüne bildirme tarihinden itibaren otuz gün geçtikten sonra olarak tesbit edilmiştir. Dolayısıyla bildirimler aynı zamanda hüküm doğurmaya yönelik etkinin başlamasına sebep olmaktadır.

Toplu işçi çıkarmada sebepler, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ile işten çıkarmanın ne kadar zamanda gerçekleşebileceği de belirtilecektir. İşçi çıkarılacağından sonra işveren ve işyeri sendika temsilcileri ya da işçi temsilcileri biraraya gelerek toplu işten çıkarmanın olumsuz etkilerini bertaraf etmek, mümkünse çıkarılacak işçi sayısını asgari düzeyde tutmak için görüşmelerde bulunurlar. Bütün bu tedbirlerin amacı hem işyerini hem de işçileri koruyucu sonuçlar almaya yöneliktir. Ayrıca bu görüşmelerin bir tutanakla tevsik edilmesi de kanun gereğidir.

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

Fesih bildirimlerinin hemen değil de otuz gün sonra hüküm doğurması işçiler için bir bekleme süresi olabilecek ayrıca iş şartlarında, görüşmelerde ortaya çıkacak gelişmelere göre daha az işçi çıkarılmasına imkan sağlayabilecek bir zaman dilimi olarak düşünülmelidir.

İşyerinin tamamıyla faaliyetine son verecek şekilde kapatılmasının söz konusu olmasında dahi işverenin en az otuz gün öncesinden durumu ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca durumun işyerinde ilan edilmesi gerekmektedir.

Mevsim ve kampanya işleri özellik arzeden işlerden olup belirli dönemlerde çalışılan işlerdendir. Bu işlerde mevsimin bitişi ya da kampanyanın sona erişi il birlikte topyekün işçilerin işten çıkarılması toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmez. Ancak mevsimlik iş ya da kampanya devam etmekte iken işçilerin topluca işten çıkarılmaları söz konusu olursa bu takdirde toplu işçi çıkarma hükümlerine uygun olarak işlem yapılması gerekmektedir.

Toplu işçi çıkarmaya yönelik hükümler hiçbir şekilde işçilerin yeni düzenleme ile kabul edilen ve 13/A13/B, 13/C, 13/D, ve 13/E de kabul edilen haklardan yararlanmasını engelleyecek şekilde kullanılamaz. Aksi takdirde işçilerin dava açma hakları söz konusu olur. Bu aynı zamanda Medeni Kanun md.2 anlamında hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilecektir.

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

Bu bölümde 4773 sayılı Kanunun yeni bir düzenlemesi olan işçi temsilciliği konusuna ilişkin düzenleme incelenecektir. Geçici 13. madde olarak 1475 sayılı İş Kanununa ilave edilen hüküm Türk İş Hukukuna işçi temsilciliği kavramını getirmektedir. Bilindiği gibi 274 sayılı ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunları işyeri sendika temsilciliği kavramlarına yer vermekte olup, temsilcilikle ilgili düzenlemeler bunun dışında bir muhteviyatla mevzuatımızda yer almamıştır.

Yeni düzenleme şu şekildedir;

"İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34. maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar."

Bu hükmün getiriliş sebebi madde gerekçesinde açıklanmıştır. Buna göre 158 sayılı ILO Sözleşmesinde belirli sebeplerle hizmet akdinin sona erdirilmesi söz konusu olduğunda işçi temsilcilerine danışmak gerekmektedir. Bu sebeple İş Kanununun 24. maddesinde yapılan değişiklikle,

toplu işçi çıkarmada işyeri sendika temsilcileri bulunmadığı takdirde işçi temsilcilerine de bildirim yükümlülüğü getirilmiştir.<sup>5</sup> Ancak henüz mevzuatımızda işçi temsilciliği bulunmadığı için bu hususun geçici madde ile düzenlenmesi uygun bulunmuştur.

Gerçekten de 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 13. maddesinde ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren;

a) ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemten etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar,

b) ilgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır.

Görüldüğü gibi 158 sayılı ILO sözleşmesi ve yeni düzenlemedeki toplu işçi çıkarma hükmünün uygulanma imkanlarının sağlanabilmesi amacıyla Türk İş Hukukuna işçi temsilciliği kavramı getirilmiştir. Ancak 4773 sayılı Kanunun çok acele çıkarılmış bulunmasından ve varsa başka sebeplerden ötürü işçi temsilciliği için özel seçilme şartları yerine kıyasen işyeri sendika temsilciliği şartlarının geçici olarak ikamesi uygun bulunmuştur. Buna ilişkin yeni bir düzenleme yapılacağı da Kanunda belirtilmiştir.

İşyerlerinde işçi temsilcilerinin seçilebilmesi için o işyerlerinde işyeri sendika temsilcilerinin bulunmaması gerekmektedir. Eğer işyerinde işyeri sendika temsilcisi var ise işçi temsilcileri seçilemez. Dolaylı olarak işçi temsilciliği işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi yetkisinin varlığına endekslenmiştir. Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi var ise ya da bir sendika toplu iş sözleşmesi yetkisi almış ise işçi temsilcileri seçilemeyecektir.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

Bu bölümde Sendikalar Kanununun işyeri sendika temsilciliğini düzenleyen 30. maddesinin yeni hali incelenecektir. 4773 sayılı Kanunun 9. maddesi 2821 sayılı Kanunun 30. maddesini tamamen değiştirmektedir. Maddenin yeni düzenlenmiş şeklinin işyeri sendika temsilcileri yanında işçi temsilciliğine ilişkin düzenleme de getirdiği görülmektedir. Yeni madde şu şekildedir;

---

<sup>5</sup> 4773 sayılı Kanun Gerekçesi, md.8.

"İşyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde 1475 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, 1475 sayılı Kanunun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır."

İşyeri sendika temsilcilerin hizmet akdinin (temsilcilik faaliyeti dışında sebeplerle) genel olarak feshi söz konusu olursa bu takdirde 1475 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işlem yapılacaktır. Yeni getirilen düzenlemeler çerçevesinde akdin feshinde işçinin yeterliliği veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin varlığı aranacaktır. Toplu işçi çıkarma söz konusu ise ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu işçi çıkarma şartlarının varlığı aranacaktır. Bu şartların aranması için öncelikle işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli bir hizmet akdi ile çalışıyor olması gerekmektedir. Süresi belirli hizmet akdi ile çalışan işyeri sendika temsilcilerinin bu korumadan yararlanması söz konusu olmayacaktır.

Eğer işyeri sendika temsilcisi ya da işçi temsilcisinin<sup>6</sup> hizmet akdi temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshediliyorsa bu takdirde 1475 sayılı İş Kanunu md.13/D birinci fıkrası hükmü uygulanarak asgari bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilecektir. Burada temsilcinin hizmet akdinin geçerli olmayan bir sebeple feshi söz konusu olmaktadır. Ancak temsilcinin, temsilcilik faaliyeti esnasındaki fiili (akdin feshine sebep olan fiili), kanunun yasakladığı bir fiil ise ve bu sebeple akdi feshedilmişse bunu "geçerli bir sebep" olarak kabul etmek gerekir.

Mahkeme temsilcinin hizmet akdinin feshinin geçersizliğine karar verirse işveren temsilciyi işe başlatmak zorundadır. Eğer işveren işçiyi işe başlatırsa bir yıllık tazminatın ödenmesine gerek kalmayacaktır. Ancak

---

<sup>6</sup> Kanun md.30/II "temsilci" ifadesi kullandığı için sadece birinci fıkradaki işyeri sendika temsilcisini kasetmediği, işçi temsilcilerini de kasettiği sonucuna varmak daha uygundur. Her ne kadar madde gerekçesinde "...işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerinin özellikleri dikkate alınarak, hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, kendisine İş Kanununun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat..." tan bahsedilmekteyse de, bu garantiyi sadece işyeri sendika temsilcilerine tanıyıp, işçi temsilcilerini bu garanti dışında tutmak Anayasa'nın eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil edecektir.

işveren temsilcinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin olarak en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını kendisine ödeyecektir.

Madde son fıkrasında işverenin temsilcinin rızası olmadıkça işyerini değiştiremeyeceğini veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamayacağını belirtmektedir. Bu hükmün getiriliş amacı da geçmişte yapılmış kötü niyetli uygulamaların önünün alınmasıdır. Bu değişiklikler geçersiz olarak kabul edilecektir. Kanunun gerekçesinde "...işverenin temsilcinin sıfatını ve güvencesini ortadan kaldırabilmesi..."<sup>7</sup> nin yolunun kapatılması amaçlandığı belirtilmektedir.

Bu güvence hem işyeri sendika temsilcileri, hem de işçi temsilcileri için olarak anlaşılmalıdır. Her ne kadar Kanun metninde ve gerekçesinde zaman zaman işçi temsilcisi, işyeri temsilcisi kavramları karışık olarak kullanılmışsa, ve de 30. maddenin yeni şeklinin son fıkrasında "işyeri temsilcisi" ifadesi kullanılmışsa da işyeri sendika temsilcilerinin de bu güvenceden faydalanacaklarını kabul etmek gerekir.

### **ALTINCI BÖLÜM**

4773 sayılı Kanunun 10. maddesi Sendikalar Kanununun 31. maddesinin son fıkrasını değiştirmiş ve yerine üç yeni fıkra ilave etmiştir. Ayrıca basın mesleğinde çalışanlara da kıyasen İş Kanunundaki yeni 13. maddenin uygulanacağına ilişkin bir hüküm yerleştirilmiştir. Yeni düzenleme şu şekildedir;

"İşverenin hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise 1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E madde hükümleri uygulanır. Ancak, 1475 sayılı Kanunun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz.

654 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tabi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile 1475 sayılı Kanunun 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygu-

---

<sup>7</sup> Bkz. 4773 sayılı Kanun Gerekçe md.9 son cümle.

**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

lanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır.

"İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır."

Maddenin yeni şekli ile getirilen müeyyide işçinin hizmet akdinin feshedilip feshedilmemesine göre yeniden düzenlenmiştir(VI.fıkra) .Akdin feshi dışında 31. maddenin III. ve V. fıkralarına aykırılık hallerinde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmamak kaydıyla tazminata hükmedilecektir. Akdin feshi halinde ise İş Kanunu md.13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E hükümleri uygulanacaktır. Ancak bu halde işçiye ödenecek tazminat altı ay ile bir yıl arasındaki bir ücreti tutarında tazminat olmayıp asgari bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat olacaktır(Md.13/D fıkra I). Üst sınırını ise mahkeme takdir edecektir. Sendikalar Kanunu md.31/VII olarak getirilen yeni düzenleme ise İş Kanununa eklenen yeni hükümlerin (md.13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E) uygulama alanı dışında kalan işçilerin sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerinden ötürü hizmet akitlerinin feshi iddiası ile açacakları davalarda ispat yükü yine işverenin üzerinde kalacaktır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı ise Sendikalar Kanunu md.31/VI da belirtildiği şekilde işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmayacaktır.

Maddenin VIII. fıkra olarak getirilen fıkrası ise eski VI.fıkranın içerisinde yazılı bulunan işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün haklarının saklı olduğuna ilişkin hükümdür.

4773 sayılı Kanunun 12. maddesi olarak 13.06.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun değişik 6. maddesine şu fıkra eklenmiştir:

"1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E ile 24üncü maddeleri hükümleri kıyas yoluyla uygulanır".

Bu düzenleme sayesinde belirli sayı ve vasıfta işçi çalıştıran basın kuruluşlarının işçilerinin hizmet akdinin feshi söz konusu olduğunda geçerli bir sebebe dayanmak zorunluluğu getirilmektedir. Yine toplu işçi çıkarmada da kıyasen İş Kanunu md.24 hükmü uygulanacaktır.

## **SONUÇ**

4773 sayılı Kanun TBMM'nde kabul edildikten sonra üzerinde çok tartışma olmuştur. Özellikle işveren kesimi Kanunun uygulanmasının işyerleri itibariyle olumsuz sonuçlar doğuracağını, işçilerin iş güvenliği yanında işletmelerin güvenliklerinin gözardı edildiğini, işsiz olanlara yeni istihdam artışı getirecek tedbirlerin alınması gerekirken iş sahibi olanlara getirilen yeni güvencelerin iş piyasasında olumsuz etkiler doğuracağını belirtmişlerdir.<sup>8</sup> Yine işveren kesimi Kanunun yürürlüğe gireceği 15 Mart 2003 tarihine kadar yeni düzenlemeler yapılarak gördükleri aksaklıkların giderilmesini, işletmeleri zorda bırakacak düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesini talep etmişlerdir. Ayrıca istihdam piyasalarında esnekliğe imkan tanıyan, işgücünün aşırı vergilendirilmesini önleyen, istihdamın önünü açan ve rekabet açısından avantaj sağlayan düzenlemelerin yapılması yine işveren kesiminin talebi olup, 4773 sayılı Kanunun bu taleplere imkan vermediğini belirtmektedirler<sup>9</sup>. İşçi kesimi ise getirilen düzenlemelerin şimdiye kadarki ihtiyaçlardan kaynaklandığını ve yerindeliğini savunmaktadırlar<sup>10</sup>.

2003 yılının Ocak ayının ilk haftasında işveren ve işçi kesimi temsilcileri ile yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlığında yapılan toplantıda işveren kesimi 15 Mart 2003'te yürürlüğe girecek Kanunun yürürlüğe girmesini uygun göreceklarını, bu konudaki çekincelerini geri aldıklarını ancak en kısa sürede diğer değişikliklerin de yapılması ve çalışma mevzuatında ihtiyaçlarını karşılayan, esnek çalışma modellerini geliştiren tarzda düzenlemelerin yapılması taleplerini belirtmişlerdir.

Kriz ortamında yaşayan Türk çalışma hayatının önceliklerinin belirlenmesinde iktidarlar da sorumluluk sahibidirler. İstihdamın daraldığı bir ortamda istihdamı daha da daraltacak tedbirler yerine, istihdamı geliştiren

---

<sup>8</sup> Kamhi V. Jak, Yeni İş Güvencesi Yasası, İşveren Dergisi, Cilt XL, Sayı 12, Eylül 2002, s.7.

<sup>9</sup> Özlhan, Tuncay, Reel Sektörün Bugünkü ve Gelecekteki İhtiyaçlarını Karşılacak İş Kanunu Hangi Özellikleri İçermelidir?, İşveren Dergisi, Cilt XL, Sayı 122, Eylül 2002, s.5 vd., Küçük, C Tanıl, Çağdaş ve Rekabeti Geliştirici Bir İş Kanunu, Aynı Dergi, s.8-9 Baydur, Refik, İşletmelerin Geleceği İçin Türk Çalışma Yaşamında Gereksinim Duyulan Yenilikler, Mercek, Ekim 2002, s.12-16, Hisarcıklıoğlu, Rifat, "Hedef:İstihdamı Artırmak", Mercek, Ekim 2002, s.17-18, Narin, Halit, Çağdaş Çalışma Mevzuatı, Mercek, Ekim 2002, s.22-24, Özsaruhan, Enis, Avrupa'nın Üzerinden Çıkarmaya Çalıştığı Elbiseyi Neden Giyiyoruz, Mercek, Ekim, 2002, s.56-58, Beysel, Celal, Bir Ucube İş Hukuku ki, Mercek, Ekim 2002, s. 47-50, Ayrıca bkz. Seçim Tavizi Olarak İş Güvencesi, İşveren Dergisi, Cilt XL, Sayı 11, Ağustos 2002, s.2-7 Uzunoğlu, Sadi, Yaşasın Tek Sorunumuz "İş Güvencesi", Mercek, Ekim 2002, s.116-119.

<sup>10</sup> Uslu, Salim, Türk Çalışma Hayatında Zihinsel Devrime İhtiyaç Var, Mercek, Ekim 2002, s.69-71, Çelebi Süleyman, İş Güvencesi Geç Kalmış, Zorunlu Bir Temel Yasadır, Mercek, Ekim 2002, s.44-, 46.



**Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003**

rerek güvence sağlayacak modeller tercih etmek, dünya ticaretinde artan rekabete ayak uyduramayarak kapanan işletmeler yerine, rekabete uyumlu işletmelerin gelişmesini ve sayılarının artmasını sağlayacak tedbirleri tercih etmek daha rasyoneldir. Ancak bu tedbirler iş güvencesinin ihmali sonucunu doğurmamalı, aksine öncelikler arasında tercih yaparken doğru tercihi belirleyebilme yönünde kanun koyucuya yol gösterici olmalıdır.

Tartışmaların en kısa sürede tarafların mutabakatıyla çözülmesi ve Türk çalışma hayatının, işletmelerin, çalışanların bu gelişmelerden zarar görmemesi ve nihayetinde ülkenin bütünüyle kazançlı çıkması tek dileğimiz olmalıdır.