



T.B.M.M.
BARİŞ ve DEMOKRASİ PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Sayı: 210
Tarih: 19-02-2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

T.B.M.M. BAŞKANLIĞI				
Tah. Komisyon		Adalet		
Esas Komisyon		SAGLIK, AILE, SAGLIK VE SOSYAL HİZMETLER		
Tarih: 25 Şubat 2010		F. No: 2/615		
Md.Y.	Müdür	D.Bşk.	G.Sek.	Gen. Sek.
16	16	16	16	16
BİŞKAN		16		

Ayla AKAT ATA

Batman Milletvekili

GENEL GEREKÇE

İş hukukunun önemli konuları arasında yer alan ve temel amaçlarından biri kabul edilen işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisinin varlığının korunması, yani işçinin iş ilişkisinin devamının sağlanmasıdır. İş güvencesi uygulaması ile, işten çıkarılacak işçiyi işsizliğin doğurduğu ekonomik yönlü maddi ve manevi zararlardan korumak, sosyal ve psikolojik düşüncelerle işçinin yaşamının merkezini oluşturan işini kaybetmesine karşı bir güvence getirmek, işçinin işyerindeki hakları ve işlevleri açısından ek güvence sağlamak, işçi ve işveren arasındaki mikro ekonomik uyumsuzluğa müdahale ederek toplumsal menfaatleri korumak, fesih hakkının kötüye kullanılmasını engellemek ve iş denetimini sağlamak amaçlanmaktadır.

İşçinin, işverenle iş ilişkisi içinde karşılaştığı önemli riskler arasında ilk sırada işini kaybetme durumu gelmektedir. Bu nedenle iş hukukunun çözmek zorunda kaldığı sorunlardan başında diyebiliriz ki iş sözleşmesinin, işveren tarafından keyfi nedenlerle yapılabilecek feshi gelmektedir. Fesih durumuyla işçinin hem çalışma koşulları kendisi aleyhine değişmekte hem de kendisinin ve ailesinin yaşamı tehlikeye düşmektedir. İşçinin iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak için, işverenin fesih hakkının sınırlandırılması ve işçinin feshiye karşı korunması gerekmektedir. Böylece fesihle işçi üzerinde meydana gelebilecek olumsuz ekonomik ve sosyal etki bir nebze azaltılmaktadır.

Ancak çalışma yaşamında barış ve huzur ortamının oluşması, sadece mevcut iş hukuku kurallarının varlığı ile mümkün olmamaktadır. Asıl önemli olan, yasal düzenlemeler sayesinde oluşan hakların kullanılabilmesi için, gerekli ortamın oluşturabilmesi ve bunun devamının sağlanabilmesidir.

İşverenin işçiyi işten çıkarırken gösterdiği nedenin, geçerli olmadığı veya gerçekleşmediği mahkeme kararı ile tespit edildiği takdirde işçinin, işine iadesi veya işverenin mahkeme kararında belirtilen miktarda bir tazminatı ödemekle yükümlü olması, iş güvencesinin sağlanabilmesi açısından yeterlilik taşımamaktadır.

Nitekim ülkenin içinde bulunduğu kriz ortamında en çok çalışan kesimin zor durumda kaldığı herkesin kabul edeceği bir gerçekliktir. Toplumumuzun önemli bir kesimini oluşturan

Çalışanlarımızın, Anayasa'daki sosyal devlet ilkesi kavramına uygun olarak ayakta durabilmesini sağlamak yasama organımızın birincil görevleri arasındadır.

Sunulan bu nedenlerle işçilerin çıkarılmasında yargı denetiminin kapsamını genişletmek, işçi çıkarmadaki keyfiliklerinnne geçmek, yargı kararıyla geçersiz fesih şeklinde nitelenen işten çıkarmalarda işverenin, yargı kararına uymasını kesin olarak sağlamakzere 4857 sayılı Kanunun 18 inci ve 21 nci maddelerinde değişiklik yapılması elzem görülmüştür.

Belirtilen gerekçelerle bu teklif verilmiřtir.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Madde ile; 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesi iş güvencesinden yararlanacak işçilere ilişkin en az 30 işçi çalışan işyeri koşulu düşürülerek 10 ve daha yukarı sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler ile de kapsama alınmış, işçinin işyerindeki kıdem koşulunda da indirim yapılmıştır.

Madde 2- Madde ile; 4857 sayılı Kanunun 21 maddesi değiştirilerek feshin kesinleşmiş yargı kararıyla geçersiz sayıldığı hallerde işverenin işçiyi işe başlatma zorunluluğunu sağlayacak düzenlemeler yapılmıştır.

Madde 3- Yürürlük maddesidir.

Madde 4- Yürütme maddesidir.

İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen “otuz” ibaresi “on” şeklinde, birinci, ikinci ve dördüncü fıkralarında geçen “altı aylık” ibaresi “dört aylık” şeklinde değiştirilmiştir.

“On veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az dört aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Dört aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

İşçinin dört aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.”

MADDE 2- 4857 sayılı Kanunun 21inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, ikinci ve üçüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Kararın kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işçinin işe başvurması koşuluyla işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Ayrıca iş gördürülmese dahi iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek işçiye ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam edilir.”

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

ASLI GİBİDİR

Dr. İrfan İZZİROĞLU
Kanunlar ve Teşvikiatlar Müdürü