



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 15 Nisan 2021
Sayı : 1722

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 Sayılı İş Kanunu'nda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi gerekçesiyle birlikte ekte sunulmuştur. Gereğinin yapılmasını arz ederim.13.04.2021

Süleyman Girgin

Muğla Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	- Plan ve Bütçe
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih :	16 Nisan 2021
Esas No:	2/3567



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LİSTESİ
15 Nisan 2021
Numara:

TBMM GENEL ÇIĞAK
15 Nisan 2021
809575

GENEL GEREKÇE

İşverenin işçiyi işten çıkarmasına, “iş sözleşmesinin işverence feshi” denilir. İş sözleşmesinin işverence feshi, ya geçerli bir nedene ya da haklı bir nedene dayanmak zorundadır. İş sözleşmesi geçerli nedenle sona erdirilen işçi, kıdem tazminatını alır, işsizlik sigortasından yararlanır. İşverenin haklı nedenle fesih hakkı ise 4857 sayılı İş Yasası’nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. İş Yasası’nın 25. maddesi kendi içerisinde dört ana başlığa ayrılmıştır. Maddede sıralanan her durumda işveren bildirim sürelerine uymadan derhal işçiyi işten çıkarma hakkına sahiptir. Ancak işveren işçiyi 25. maddenin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı “II” bendinde yer alan nedenlerin varlığını gerekçe göstererek işten çıkardığında ihbar ücreti ve kıdem tazminatı yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Yasası’nın 25/II bendine göre işverenin işçiyi işten çıkarmasına “tazminatsız fesih” de denilmektedir.

Küresel Koronavirüs Salgını nedeniyle, Nisan 2020’de, 4857 sayılı İş Yasası’na geçici 10. maddesinin eklenmesiyle işverenlere geçerli nedenle işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Geçici 10. Madde İş Yasası’nın 25/II maddesinde düzenlenen “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” nedenlerine dayalı işten çıkarmaları yasaklamamıştır.

Uygulamada bu durum, işverenin bütün işten çıkarmaları haklı nedenle işten çıkarma haline dönüştürmüştür. DİSK-AR tarafından CİMER başvurusu ile SGK’dan elde edilen verilere göre 2020 yılında 176 bin 662 işçi Kod-29 nedeniyle işten çıkarıldı. 34 bin 145 kadın ve 142 bin 517 erkek işçi Kod-29 bahanesiyle işten çıkarıldı. Böylece Kod-29 ile işten çıkarılanların sayısı ayda ortalama 14 bin 772 ve günde ortalama 491 kişi oldu.

Çalışma hayatında devletin en önemli görevi zayıf olan çalışanın işverene karşı korunmasıdır. Anayasamızın 49. Maddesinde ifadesini bulan çalışma hakkının korunması da bu ilkenin yanı sıra devlete önemli bir görev yüklemektedir. Ancak, uygulamada işverenin tek taraflı olarak hayata geçirdiği ve işçinin hizmet akdinin feshini doğuran bu olayda işçiyi koruyucu bir norm bulunmamaktadır.



Bu kanun teklifiyle; İş Kanunu 25/2'nin işverenlerce kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi ve işçinin korunması için önleyici bir ön denetim sistemini hayata geçirme hedeflenmiştir.

Diğer yandan iş akdi haklı nedenle feshedilen işçinin kıdem tazminatı hakkı ortadan kaldırılmaktadır. İşçi hiçbir gelir veya koruması olmaksızın işsiz kalmaktadır. Oysa kıdem tazminatı işçinin işsiz kaldığı dönemde en azından bir süre bir gelire sahip olmasıdır. Bir başka deyişle ücretin bir unsuru olan kıdem tazminatının bütün çalışma hayatı boyunca çalışan işçinin yaptığı bir eylem nedeniyle tümüyle ortadan kaldırılması hakkaniyete ve işçiyi koruma ilkesine aykırı bir durum yaratmaktadır. Bu nedenle Kanun teklifiyle iş akdinin fesih nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanma arasındaki ilişkinin koparılması ve işveren tarafından iş akdinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması düzenlenmiştir.

Diğer yandan İşsizlik sigortası, kuruluş amacı çerçevesinde iş hayatından geçici olarak ayrılmış sigortalıların, işsiz kaldıkları dönemde en azından yaşamlarını sürdürebilecekleri bir gelir güvencesini sağlayarak ortaya çıkan ekonomik riski azaltmayı amaçlar. Ne yazık ki, Kanun ayırım yaparak işten ayrılma hallerinde, işçinin haklı nedenle iş akdini feshi hali ile işveren tarafından geçerli nedenle fesih hali ve hastalık veya işyerinin kapanması hallerinde işsizlik ödeneğine hak kazanılabileceğini düzenlemiştir. İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama nedeniyle işçinin iş akdini feshetmesi hali işsizlik ödeneğine hak kazanmada kapsam dışı bırakılmıştır. Oysa, işsizlik sigortası, işçi, işveren ve devlet tarafından ödenen primler çerçevesinde işsizlik halinde işçiyi korumayı hedefleyen bir sigorta koludur ve bu anlamda iş akdinin sona ermesinin çeşitlerinin bir ceza olarak kullanılması, sigorta mantığına ters düşmektedir. Sigortacılık mantığı ile ters düşen bu yaklaşım iş akdi son bulan ücretinden olan, kıdem ve ihbar tazminatından mahrum kalan işçiye üçüncü bir ceza haline gelmektedir.

Bu kanun teklifi ile ortaya çıkan bu hakkaniyetsiz, adaletsiz durumun ortadan kaldırılarak, işçilerin yıllardır ödediği primlerle oluşturulan işsizlik sigortasından her ne sebeple işten ayrılmış olurlarsa olsunlar faydalanmaları öngörülmektedir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- İşverenin işçiyi 4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı "II" bendinde yer alan nedenlerin varlığını gerekçe göstererek işten çıkarması durumunda, bu işlemin iş müfettişlerince incelenmesi ve haksız olarak işten çıkarılan işçinin işe iadesi usulü getirilmesi düzenlenmiştir.

MADDE 2- 4857 Sayılı Kanun'da işveren tarafından işçinin işten çıkarılması halinde, işçinin kıdem tazminatı hakkının saklı kalması düzenlenmiştir.

MADDE 3- İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları yeniden düzenlenmiş ve İş Kanunun ve diğer özel iş kanunların ilgili maddelerinde yapılan değişiklikle haklı nedenle fesih hallerinin tamamında işsizlik ödeneğinden faydalanma hakkının getirilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 4- Yürürlük maddesidir.

MADDE 5- Yürütme maddesidir.



**4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK
YAPILMASINA DAİR
KANUN TEKLİFİ**

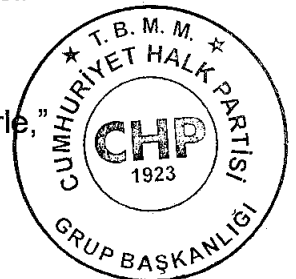
MADDE 1- 22/05/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na aşağıdaki geçici madde eklenmiştir:

"Geçici Madde 11- Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Geçici Madde 10'da belirlenen süre boyunca bu Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplerle işveren tarafından feshedilirse, işçinin fesih kararının kendisine yazılı olarak tebliğinden itibaren yazılı olarak 6 işgünü içerisinde Bakanlığa müracaatı halinde bu nedenlerle feshedilen her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin feshine gerekçe olan her türlü belge ve bilgiler ile tanık ifadeleri 6 işgünü içerisinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda, işveren tarafından işçiye bildirilen iş veya hizmet sözleşmesinin fesih nedeninin bu Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde belirtilen nedene uymadığının tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverene ve işçiye tebliğ edilir.

İşverence, bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme haklı nedenle fesih işleminin iptaline ilişkin müfettiş raporunu onamış ise, işlem haksız fesih niteliği kazanır ve fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile raporun veya kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Raporun veya kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam edilir. İşveren ayrıca işçinin 4 aylık ücreti tutarında haksız fesih tazminatı öder.

MADDE 2- 25/08/1971 tarihli ve 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasının (1) nolu bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"1. İşveren tarafından iş sözleşmesinin bu Kanununda gösterilen sebeplerle,



MADDE 3- 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“c) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (I) (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (I) ve (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12 inci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak,”

MADDE 4- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

