

İŞ GÜVENCESİNİN ULUSLARARASI DAYANAKLARI

Dr. Semih AKTUĞ

A- Genel Olarak

İşgücü piyasalarını düzenleyen uluslararası normlar, iş imkânlarının daha yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamayı ve niteliklere uygun arz ve talebi bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Uluslararası normlar bunu yaparken, işletmelerin gereksinimleri ile işçilerin korunması arasında bir denge sağlamaya çalışmaktadır¹.

Uluslararası alanda iş güvencesi konusunda mevcut olan düzenlemeler üç grupta ele alınabilir. Bunlar sırasıyla Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Birliği (AB) tarafından düzenlenen sözleşme ve alınan kararlardır.

B- Birleşmiş Milletler Normları

1- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM İnsan Hakları Komisyonu'nun Haziran 1948'de hazırladığı ve birkaç değişiklik yapıldıktan sonra 10 Aralık 1948'de, BM Genel Kurulu'nun Paris'te yapılan oturumunda kabul edilen 30 maddelik bildirgedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ilk defa uluslararası düzeyde klasik hakların yanı sıra ekonomik ve sosyal haklara da yer veren bir belgedir. Bildirgenin, 1-21 inci maddeleri arasında kişi hakları ve siyasi haklar üzerinde durulmakta, 22-28 inci maddelerinde de ekonomik, sosyal ve kültürel haklara yer verilmektedir².

Türkiye'nin 1949 yılında onayladığı bu Bildirgenin 23 üncü maddesinin 1 inci bendine göre, “herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır”. Söz konusu maddenin 2 nci bendine göre “herkesin, herhangi bir ayırım gözetmek-

¹ **Sayın, Ali Kemal**, “Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar”, Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 2004, s. 53.

² **Aydemir, Murteza**, Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul, 2001, s. 47.

sizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır”. Yine aynı maddenin 3 üncü bendi de “herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücret hakkının varlığını” savunmaktadır. Nihayet aynı maddenin 4 üncü bendine göre ise “herkesin çıkarımı korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı” güvence altına alınmış bulunmaktadır³.

Çalışmanın da bir hak olarak nitelendirildiği, ücret hakkının ve sendika özgürlüğünün güvence altına alındığı bu madde, iş güvencesi bakımından bir “*ilk adım*” oluşturmakta; ayrıca, söz konusu olguları bir “*insan hakkı*” olarak değerlendirdiği için özellik taşımaktadır⁴.

BM, çalışma yaşamına ilişkin sorunları doğrudan ele almayı bu konudaki yükümlülükleri UÇÖ’ye bıraksa da günümüzde iş güvencesi sadece bir işçi hakkı değil bir insan hakkı olarak kabul edildiği için bu hak, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde de yer almıştır. Evrensel Bildirgede, çalışma hakkı siyasal ve ekonomik düzen ayrılığı söz konusu olmaksızın bütün toplumlar için bir insan hakkı olarak öngörülmektedir⁵.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hukuksal bağlayıcılık taşımamakla birlikte, son derece önemli bir belgedir. Bu bildiriyle insan hakları uluslararası boyut kazanmış; ayrıca Evrensel Bildirge, daha sonra kabul edilecek insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelere esin kaynağı olmuştur⁶. Aynı zamanda Bildirge, devletin kişilere karşı görevlerini belirten genel anlamda ilk uluslararası belgedir⁷. Bununla birlikte Bildirge, ahlaki ve manevi değeri yüksek bir ilke teşkil eder⁸.

³ **Kapani, Münci**, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993, s. 63.

⁴ **Talas, Cahit**, Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum, Prof. Dr. Muammer Aksoy’a Armağan, Ankara, 1991, s. 410.

⁵ **Beşikçi, Cevdet**, “Bir Üst Hukuk Kavramı Olarak: İnsan Hakları”, http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/1_sayi.htm (22.11.2006).

⁶ **Sur, Melda**, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No. 66, İzmir, 1995, s. 15.

⁷ **Akın, İlhan**, Kamu Hukuku, Üçdal Neşriyat, İstanbul, Tarihsiz, s. 368; **Tuncay, Can**, İşçi Sendikası Üyeliklerinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975, s. 56.

⁸ **Tuğ, Adnan**, Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1992, s. 19; **Kapani**, s. 65.

2- Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi

16 Aralık 1966 tarihinde 2200 A (XXI) sayılı kararla BM Genel Kurulu'nda kabul edilen ve 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe giren “Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi”, genellikle İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan insan kişiliğine bağlı klasik hakları ve temel hürriyetleri kapsamakta ve bunları daha etraflı bir şekilde düzenlemektedir. Yaşama hakkı, kölelik yasağı, kişi güvenliği, kanun önünde eşitlik, toplanma ve dernek kurma hürriyeti, yönetime katılma hakkı gibi belli başlı temel hak ve hürriyetler Sözleşmede sayılmaktadır⁹.

Sözleşmenin en önemli özelliği, Sözleşmede yer alan insan haklarına taraf devletlerin saygı gösterip göstermediğini denetlemeyi amaçlayan bir mekanizma kurmuş olmasıdır (md. 28). Bu görev için bir İnsan Hakları Komitesi kurulmuştur. Komite Sözleşmeye taraf devletlerce oluşturulmaktadır¹⁰. Sözleşmeye taraf bütün ülkeler hakların nasıl uygulandığına dair düzenli raporlarını Komiteye sunmakla yükümlüdürler. Devletler Sözleşmeye taraf olduktan bir yıl sonra başlangıç raporunu ve Komitenin talep ettiği dönemlerde (genelde her 4 yılda bir) raporlarını sunmak zorundadırlar. Komite her raporu inceler ve ilgili üye devlete kaygılarını ve tavsiyelerini “nihai izlenimler” şeklinde dile getirir. Raporlama usullerine ek olarak, Sözleşmenin 41 inci maddesi Komitenin ülkelerarası şikâyetleri de incelemesini öngörür. Sözleşmeyi 30 Aralık 2009'a kadar 165 devlet onaylamıştır¹¹.

Türkiye Sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Fakat Sözleşme, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanı onayından 2009 yılı itibariyle geçmemiştir.

3- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Konumuzla ilgili olarak önem taşıyan bir başka belge, BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilen ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe giren “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”dir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde sadece altı maddeye sığdırılmış olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bu Sözleşmede daha geniş ve ayrıntı-

⁹ **Kapani**, s. 66.

¹⁰ **Kapani**, s. 67; **Aydemir**, s. 47.

¹¹ Bkz. **International Covenant on Civil and Political Rights**, http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV4&chapter=4&lang=en (30.12.2009).

tılı olarak ele alınmakta ve açıklanmaktadır¹². Sözleşmenin 6 ncı maddesine göre: “Herkesin çalışma hakkı vardır. Bu hak herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak yaşamını kazanma şansının var olması hakkını da içerir”. Sözleşmeye taraf olan devletler bu hakkın korunması için gerekli önlemleri de alacaklardır. Bu önlemler, Sözleşmenin 2 nci bendine göre şunlardır:

a. Teknik ve mesleksi rehberlik ve eğitim programları,

b. Kişinin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini korumak koşulu ile sağlam ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeyi ve verimli çalıştırmayı sağlayacak politikalar ve tekniklerdir¹³.

Sözleşmeyi 30 Aralık 2009’a kadar 160 devlet onaylamıştır¹⁴. Sözleşme bir haklar kataloğu özelliğini taşımaktadır. Sözleşmeyi imzalayan devletler, insanların bu haklardan yararlanması için ellerinde bulunan imkânlar ölçüsünde gerekli önlemleri alacaklarını taahhüt etmişlerdir¹⁵. Söz konusu hakların belli bir ekonomik alt yapı ve gelişmişlik düzeyi ile ancak sağlanıp gerçekleştirileceği de esasen yaygın biçimde bilinmektedir¹⁶.

Sözleşmenin uygulanmasının denetimi ile ilgili getirilen mekanizma, Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi’ndeki mekanizmaya göre çok daha zayıftır. İlkinde bir “İnsan Hakları Komitesi” kurulmuş iken, ikincisinde böyle özel bir denetim organı kurulmamıştır. Özel bir organın yokluğu ve ilgili devletlerin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu’na Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili gönderdikleri raporların sadece incelenmesi Sözleşmeden arzulanan neticeyi verememektedir¹⁷.

¹² Kapani, s. 68.

¹³ Talas, Cahit: “Sosyal Devlet Miyiz?”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, S. 132, 1991, s. 9.

¹⁴ Bkz. **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**, http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en (30.12.2009).

¹⁵ Lee, Eddy, “Globalization and Labour Standards”, *International Labour Review*, Vol. 136, Issue 2, 1997, s. 201.

¹⁶ **Büyükbay, Hakkı – Ören, Kenan**, “Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 13, 2005, s. 116.

¹⁷ Aydemir, s. 48.

Türkiye tarafından Sözleşme, 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmıştır. Bu Sözleşme de, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanı onayından 2009 yılı itibariyle geçmemiştir.

C- Uluslararası Çalışma Örgütü Normları

1- Sözleşmeler

a) İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme

158 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, iş güvencesini somut olarak açık bir biçimde konu edinmekte ve bu yönde “en önemli” temel ilke ve ölçütleri belirlemektedir¹⁸.

1981 ve 1982 yıllarında Uluslararası Çalışma Konferansı’nda özellikle iş güvencesi büyük bir tartışma konusu olmuştur¹⁹. Bu dönemde görüşler ikiye ayrılmıştır; işçi kesiminden gelen delegeler ve birçok hükümet delegesi hem sözleşme, hem de biraz daha ayrıntıya giren bir tavsiye kararının aynı yıl Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilmesini teklif etmişlerdir. Buna karşılık, işveren temsilcileri ve bazı üye devlet temsilcileri sadece tavsiye kararı alınmasını, sözleşmenin daha ileriki yıllara bırakılmasını istemişlerdir²⁰.

Daha sonra işçi ve işverenlerden oluşan ortak komisyon, bir raporu²¹ Uluslararası Çalışma Konferansı’na getirmiştir. Bu öneride hem uluslararası sözleşme, hem de bir tavsiye kararının Uluslararası Çalışma Konferansı’na sunulması kararlaştırılmıştır. Söz konusu öneri, bazı değişikliklerle Uluslararası Çalışma Genel Konferansı tarafından 22 Haziran 1982 tarihinde ve 68 inci toplantı döneminde kabul edilerek “İş İlişkisine İşveren Tarafından Son

18 **Ulucan, Devrim**, İş Güvencesi, 2. Baskı, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003, s. 8.

19 Uluslararası Çalışma Konferansı hakkında bkz. **Alper, Yusuf – Kaya, Pir Ali**, ILO ve Uluslararası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995, s. 52 vd..

20 **Tuğ, Adnan - Başbuğ, Aydın**, İş Güvencesiz İş Hukuku, Öz İplik-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1992, s. 45; **Şenkal, Abdülkadir**, “Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Standartlar”, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş Dergisi, C. 7, S. 2, 2003, s. 225.

21 **ILC**, Termination of Employment at The Initiative of The Employer Report V (I), International Office, Geneva, 1981.

Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme²² ve 166 sayılı tavsiye kararı ortaya çıkmıştır.

158 sayılı Sözleşme ve 166 sayılı tavsiye kararı, Uluslararası Çalışma Konferansı Teknik Komisyonu'ndaki işçi ve işveren temsilcilerinin uzlaşması ile ortaya çıkan ve özellikle 158 sayılı Sözleşmenin çok sayıda ülke tarafından onaylanmasını sağlamak amacı ile oldukça esnek bir biçimde kaleme alınmıştır²³. 158 sayılı Sözleşme onaylanırken 356 kabul oyu, 9 red ve 54 çekimser oy kullanılmıştır. 158 sayılı Sözleşmenin kabul tarihinin, dünya çapında yeni-liberal politikalarla sosyal devletin, sosyal korumanın ve işçiyi koruma ilkesinin zayıflatılmak istendiği bir döneme rast gelmesi ilginçtir²⁴.

158 sayılı Sözleşmenin amacı birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişmelerin iş güvencesi açısından yarattığı sorunlara evrensel bir çözüm bulmaktır²⁵. 158 sayılı Sözleşme ile işverenin keyfiyete bağlı feshi ortadan kaldırılarak, işçiyi iş güvencesi sağlanmaktadır²⁶.

“İş İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme”nin 1 inci maddesi Sözleşme hükümlerinin üye ülke iç hukuklarında hangi yoldan geçerlilik kazanabileceklerini belirlemiştir. Buna göre Sözleşme, Sözleşme hükümlerinin toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları veya mahkeme kararları ile veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yön-

22 158 sayılı UÇÖ Sözleşmesini Mayıs 2007 itibariyle 34 ülke imzalamıştır. Bu ülkeler arasında Fransa, Avusturalya, Portekiz, İspanya ve İsveç gibi ülkeler yer almaktadır. **ILO**, “The Ratifications for C158”, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C158> (28.05.2007).

23 **Ulucan, Devrim – Eyrenci, Öner- Taşkent, Savaş- Sağlam, Fazıl**, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi No. 14, İstanbul, 1989, s. 103 vd..

24 **Çelik, Aziz**, “İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa”, www.ceterisparibus.net/arsiv/a_celik.doc (19.02.2006).

25 **Kutal, Metin**, “İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı”, Mercek, MESS, S. 30, Yıl: 8, 2003, s. 6.

26 Sözleşmenin metni için bkz. **ILO**, C158, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C158>, (11.10.2007); **Şen, Murat**, Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No. 41, Ankara, 2003, s. 263 vd..

temle geçerlilik kazanmadığı hallerde, yürürlüğe girmesi ulusal mevzuatla sağlanır, şeklinde düzenleme getirmiştir (md. 1)²⁷.

Sözleşme ilke olarak tüm işkollarını ve tüm işçileri kapsamaktadır (md. 2)²⁸. Ancak, ulusal hukukun, sözleşme ile getirilen korumaya benzer bir korumadan yararlanan veya kapsama alınmaları özel çalışma koşulları ya da işletmenin büyüklüğü ve türü bakımından önemli sorunların ortaya çıkmasına yol açabilecek olan işçileri ayrı tutabileceği de belirtilmiştir. Ulusal hukuk ayrıca, belirli bir süre, belirli bir işte, deneme amacıyla veya zaman zaman kısa bir süre için çalıştırılan işçileri tamamen ya da kısmen sözleşmenin uygulama alanı dışında bırakabilir²⁹.

158 sayılı Sözleşmede, feshin yalnız geçerli bir sebebin varlığında hukuka uygun olacağı; böyle bir sebebin işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayanması gerektiği öngörülmüştür (md. 4).

158 sayılı Sözleşme hangi sebeplerin iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacağını belirtmiştir (md. 5-6). Aşağıdaki sebepler iş sözleşmesinin feshinde özellikle geçerli sebep teşkil edemeyecektir:

a. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatlerinde sendikal faaliyete katılmak,

b. İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,

c. İşvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhinde mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

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

e. Doğum izni esnasında işe gelmemek,

27 Öte yandan 158 sayılı Sözleşmeye temel oluşturan 166 sayılı tavsiye kararı önceliği hukuki düzenlemelere vermektedir. **Ulucan**, *İş Güvencesi*, s. 9.

28 **Ulucan, Devrim**, "158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1997, s. 161.

29 **Tuğ – Başbuğ**, s. 46; Söz konusu düzenleme, Sözleşmenin esas itibarıyla işveren tarafından yapılan feshin sınırlanmasına ilişkin amacıyla uyumludur. **Alpagut, Gülsevil**, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998, s. 68; **Ekonomi, Münir**, "Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı", *Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, Alkım Yayınları, İstanbul, 1997, s. 81 vd..

f. Hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak işe gelememek.

158 sayılı Sözleşme madde 5 ve 6'da, "özellikle aşağıdaki hususlar geçerli bir sebep teşkil etmezler" diyerek konunun sayılan sebeplerle sınırlı olmadığını başka sebeplerin de geçerli sebep sayılamayacağını belirtmiş olmaktadır. Nitekim 166 sayılı tavsiye kararı yaş, (emeklilikle ilgili bir kanun ve uygulamaya bağlı olarak) ve geçici süreli askerlik ve kamu hizmeti nedeniyle geçici olarak işe gelmemeyi de iş sözleşmesinin iptalinde geçerli bir sebep saymamaktadır.

Sözleşmenin getirdiği önemli bir temel ilke de işçiye ileri sürülen sebebe karşı kendisini savunma olanağı tanınması ve gerektiğinde bu konuda karar verecek bir mercie başvurulabilmesidir.

Sözleşmede işçinin iş sözleşmesinin o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili sebepler dolayısıyla feshediliyor ise, kendisine iddialara cevap verebilme olanağının da tanınması gerektiği ifade edilmektedir (md. 7).

Feshe karşı itiraz yolu ve geçersiz feshin sonuçları da 158 sayılı Sözleşmede düzenlenmiştir. Sözleşme uyarınca işine son verilen işçi uygun bir süre içinde tarafsız bir mercie önünde feshe karşı itirazda bulunabilmelidir (md. 8). Aksi halde işçi itiraz hakkını yitirecektir.

158 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, iş sözleşmesinin feshinde ispat yükümlülüğünün ya işverene ya da tarafsız bir mercie bırakılabileceğini öngörmektedir. Şöyle ki; ulusal hukuk, fesih için geçerli bir sebep bulunduğuna ilişkin ispat yükünü bütünüyle işverene yükleyebileceği gibi, her iki taraftan kendi iddialarını kanıtlamalarını isteme olanağını tarafsız mercie bırakan bir yöntemi de benimseyebilecektir (md. 9/a).

İç hukuka göre yetkili kılınan İş Mahkemesi, hakem veya hakem kurulu gibi merciler, itiraz halinde son verme sebeplerini ve davayla ilgili diğer unsurları incelemeye ve iş sözleşmesine son vermenin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığına dair karar vermeye yetkili kılınacaklardır (md. 9).

Eğer yetkili mercie fesih işleminin geçersiz ve haksız olduğu sonucuna varırsa, feshin geçersizliğinin ve işçinin işe iadesinin uygun görülmediği ya da ulusal hukukun bunu öngörmediği durumlarda, işveren işçiyi işe alma ya da işçiye uygun bir tazminat ya da feshin haksız olduğunun tespiti halinde öngörülen hukuki yaptırımları yerine getirmekle yükümlü olmalıdır (md. 10)³⁰.

³⁰ Sözleşme yaptırım seçenekleri arasında tercihi iç hukukun yapmasına olanak sağlamaktadır. **Ulucan**, İş Güvencesi, s. 15.

158 sayılı UÇÖ Sözleşmesi, işçinin kusuruna dayanan bir derhal fesih sebebi oluşturmayacak bir sebeple, fakat işverenin geçerli bir sebep ile işçinin işine son vermesi hallerinde geçerli olmak üzere, makul bir bildirim süresine uyulmasını veya onun yerine geçecek bir tazminat (ihbar tazminatı) ödenmesini öngörmektedir.

İşçi ciddi bir hizmet kusuru işlemişse, yani işverenin kendisini bildirim süresi içinde çalıştırmaya engel olabilecek türden bir hizmet kusurundan sorumlu tutulabilecekse, o takdirde böyle bir bildirim süresi veya buna ilişkin bir tazminat söz konusu olamayacaktır (md. 11).

Sözleşme hükümleri uyarınca, iş ilişkisine son verilen işçiye ulusal mevzuata ve uygulamaya uygun olarak, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre işveren tarafından veya işverenlerin katkıları ile oluşturulan bir fon tarafından kıdem tazminatı veya diğer sosyal güvenlik türlerinden yardımlar veya bu tazminatların ve yardımların birleşiminden oluşan ödemeler yapılacaktır (md. 12)³¹. Fakat iş sözleşmesinin feshine yol açan geçerli sebep, işçinin kusurundan kaynaklanıyorsa, işçi bu haklardan yararlanamayacak ve işçinin işine derhal son verilecektir³².

Bundan başka Sözleşmede, iş ilişkisinin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer sebeplerle sona erdirilmesi durumunda birtakım ek hükümler daha kabul edilmiştir. Buna göre işveren:

-İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenlerini, bu işlemde etkilenecek işçi sayısını, süresini ve gerekli tüm bilgileri zamanında sağlamakla yükümlü kılınmıştır.

-Aynı şekilde Sözleşme, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak mümkün olduğunca önceden son verme işlemlerini engellemek veya asgariye indirmek amacıyla, alınacak önlemleri ve bunların işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi yollarla hafifletmek amacıyla alına-

31 158 sayılı Sözleşme hükümlerini incelediğimizde, uygulamadaki görüşlerin aksine 158 sayılı Sözleşmede, iş güvencesi, kıdem tazminatı ve işsizlik yardımını birbirinin alternatifi olarak değil, birbirinin tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir. Ancak iş güvencesinin benimsendiği sistemlerde ayrıca kötüniyet tazminatının verilmesine gerek yoktur. **Yüksel, Onaran Melek**, “İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı ve Türk İş Hukuku Sistemine İşçinin Feshe Karşı Korunması Yönünden Katkısı Hakkında Düşünceler”, Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsnel’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, s. 412.

32 **Ulucan, Devrim**, “Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1998, s. 60.

cak önlemleri, önceden işçi temsilcilerine danışma fırsatı tanınmasını düzenlemektedir (md. 13).

Sözleşme bu konuda işçi sayısı yönünden bazı sınırlamalar getirilebileceğini ve söz konusu hükümlerin belirli bir işçi sayısı ölçü alınarak uygulanabileceğini de kabul etmektedir.

Türkiye, UÇÖ'nün 158 sayılı Sözleşmesini 1994 yılında onaylamıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi, yetki kanununu 9 Haziran 1994 tarihinde kabul etmiştir. Bu Kanun da 18 Haziran 1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır³³. Sözleşmenin uygulaması, Dışişleri Bakanlığı'nın 5 Ağustos 1994 tarihli ve EİUE-II/1883-7481 sayılı yazısı üzerine, 31 Mayıs 1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, 10 Ağustos 1994 tarihli ve 94/5971 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilmiştir³⁴. Onay işlemi, kararın Uluslararası Çalışma Bürosu'na 4 Ocak 1995 tarihinde tescil ettirilmesiyle tamamlanmıştır. Nihayet söz konusu karar, 12 Ekim 1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır³⁵.

b) Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı Sözleşme

87 sayılı UÇÖ Sözleşmesi dünyada en çok ülke tarafından onaylanmış sözleşmelerden birisidir. Sendikal hak ve özgürlüğü uluslararası çerçevede ele alan ilk ve en önemli belgedir. 87 sayılı Sözleşmenin bir başka özelliği de insan haklarına en vahşi saldırıların yaşandığı 2. Dünya Savaşı'ndan sonra kabul edilen ilk temel sözleşme olmasıdır³⁶.

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı tarafından 9 Temmuz 1948 tarihinde ve 31 inci toplantı döneminde kabul edilen "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı Sözleşme" sendika özgürlüğü açısından son derece önemlidir. Öte yandan 87 sayılı Sözleşme, UÇÖ'nün temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir³⁷.

³³ RG. 18.6.1994, No. 21964.

³⁴ Şen, s. 263.

³⁵ **Kaya, Pir Ali**, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukukuna Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 1996, s. 84.

³⁶ **Tuncay, Can**, "Türkiye'nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu", Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, 1996, s. 507.

³⁷ UÇÖ'nün temel haklara ilişkin diğer sözleşmeleri şunlardır: Zorla Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Sözleşme, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanması

87 sayılı Sözleşmede sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının özgür bir biçimde kullanımının güvence altına alınması amaçlanmış ve Sözleşmenin 2 nci maddesinde işçi ve işverenlerin hiçbir ayırım gözetilmeksizin ve önceden izin almaksızın, istedikleri örgütleri kurma ve ana tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olma haklarının mevcut olduğu hükme bağlanmıştır³⁸.

Türkiye’de 87 sayılı Sözleşme, Anayasanın 90 ıncı maddesi uyarınca önce bir kanun ile kabul edilmiş³⁹, daha sonra da Bakanlar Kurulu’nun 3 Ocak 1993 gün ve 93/3967 sayılı kararnamesi ile onaylama işlemi tamamlanmıştır⁴⁰.

c) Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı’nca 1 Temmuz 1949 tarihinde 32 nci toplantı döneminde kabul edilen “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Hakkında 98 Sayılı Sözleşme” olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünün korunması açısından önemli ilkeler içermektedir. Sözleşme esas itibarıyla UÇÖ’nün “Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı Sözleşme”yi tamamlayıcı niteliktedir⁴¹.

98 sayılı Sözleşmenin konumuz açısından önem taşıyan 1 inci maddesine göre;

İşçiler, çalışma hususunda sendika özgürlüğüne halel getirmeye yönelik her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir korumadan faydalanacaktır.

Bu koruma, özellikle,

a. Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendika-

Hakkında 98 Sayılı Sözleşme, Eşit Ücret Hakkında 100 Sayılı Sözleşme, Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Hakkında 105 Sayılı Sözleşme, İstihdam ve Meslekte Ayrımcılığın Engellenmesi Hakkında 111 Sayılı Sözleşme, Asgari Yaş Hakkında 138 Sayılı Sözleşme, Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine İlişkin 182 Sayılı Sözleşme.

38 Sözleşmenin metni için bkz. **ILO**, C87, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087> (11.10.2007); **Şen**, s. 383 vd..

39 25.11.1992 gün ve 3847 sayılı Kanun, RG. 11.12.1992, No. 21432.

40 RG. 22.12.1992, No. 21432; RG. 25.2.1993, No. 21507; **Genel-İş Sendikası**, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve İş Güvencesi, Ankara, 1993, s. 110 vd..

41 Sözleşmenin metni için bkz. **ILO**, C98, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098> (11.10.2007); **Şen**, s. 353 vd..

dan çıkması şartına bağlı tutmak;

b. Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine katılmasından dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle ona zarar vermek maksatları güden hareketlere ilişkin hususlarda uygulanacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşmesi Türkiye Cumhuriyeti tarafından 8 Ağustos 1951 tarihinde 5834 sayılı Kanunla onaylanmıştır⁴².

d) İşletmedeki İşçi Temsilcilerine Sağlanacak Koruma ve İmkânlara İlişkin 135 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı, 23 Haziran 1971 tarihinde 56 ncı toplantı döneminde "İşletmedeki İşçi Temsilcilerine Sağlanacak Koruma ve İmkânlara İlişkin 135 Sayılı Sözleşme"yi kabul etmiştir. 135 sayılı Sözleşme esas itibariyle UÇÖ'nün 1949 tarihli "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Sözleşme"yle işçilere sağlanan korumanın işçi temsilcileri bakımından da uygulanması amacını taşımaktadır⁴³.

Söz konusu Sözleşmenin 1 inci maddesine göre; işletmedeki işçi temsilcileri, yürürlükteki kanunlara veya toplu sözleşmelere veya üzerinde anlaşmaya varılmış diğer düzenlemelere uygun hareket ettikleri sürece, işten çıkarma da dahil olmak üzere statüleri veya işçi temsilciliği faaliyetleri veya sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılmaya dayanan, her türlü önyargılı davranışa karşı etkili bir korumadan yararlanacaklardır.

135 sayılı Sözleşme ülkemizde 25 Kasım 1992 gün ve 3845 sayılı yetki kanununa dayanılarak ve Dışişleri Bakanlığı'nın 17 Aralık 1992 tarihli ve EİUE-II/3563-7884 sayılı yazısı üzerine, 31 Mayıs 1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, 8 Ocak 1993 tarihli ve 93/3967 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilmiştir⁴⁴.

⁴² RG. 14.8.1951, No. 7884.

⁴³ Sözleşmenin metni için bkz. ILO, C135, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135> (11.10.2007); Şen, s. 307 vd..

⁴⁴ RG. 25.2.1993, No. 22252; Şen, s. 307.

e) Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Şans Eşitliği ve Eşit Davranmaya İlişkin 156 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 23 Haziran 1981 tarihinde 67 nci toplantı döneminde “Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Şans Eşitliği ve Eşit Davranmaya İlişkin 156 Sayılı Sözleşme”yi kabul etmiştir.

Sözleşme genel olarak kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarından dolayı ekonomik faaliyetlere katılımda karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak, en aza indirmek için hazırlanmıştır. Sözleşme, kadın ve erkek işçilerin böylesi durumlarda herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan, ailevi sorumlulukları ve istihdamları arasındaki anlaşmazlıkları çözebilmek için hazırlanmıştır⁴⁵.

Sözleşmeye göre aile sorumlulukları, iş sonlandırmanın geçerli bir nedeni olarak görülmemelidir (md. 4).

Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

f) Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı’nca 15 Haziran 2000 tarihinde ve 88 inci toplantı döneminde “Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme” kabul edilmiştir. 183 sayılı Sözleşme 1952 tarihli ve “Analığın Korunmasına İlişkin 103 Sayılı Sözleşme”yi tadil edici niteliktedir.

Sözleşmenin 8 inci maddesine göre hamilelik veya doğum ile ilgili nedenlerden ötürü kadın işçinin işten çıkartılması kanun dışı sayılmaktadır. İşten çıkarmanın hamilelik, doğum ve onun sonuçları veya bakım ile ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü de işverene ait olacaktır. Yine aynı maddede bir kadın işçinin annelik izni sonrasında aynı işe veya aynı oranda ücret aldığı eşdeğer bir işe geri dönme hakkı garanti edilmiştir⁴⁶.

Bu Sözleşme de Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

2- Tavsiye Kararları

a) 119 Sayılı Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı’nca 26 Haziran 1963 tarihinde 47 nci toplantı döneminde kabul edilen “İşin Sona Erdirilmesi Üzerine 119 Sayılı Tav-

⁴⁵ Sözleşmenin metni için bkz. **ILO**, C156, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156> (10.11.2007); **Ulucan – Eyrenci – Taşkent – Sağlam**, s. 106.

⁴⁶ Sözleşmenin metni için bkz. **ILO**, C183, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183> (10.11.2007).

siye Kararı” adından da anlaşılacağı gibi, iş ilişkisinin sona ermesine ilişkindir. İş güvencesi konusunda çeşitli ülkelerde, özellikle de sanayileşmiş toplumdaki ulusal gelişmelere paralel olarak, ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütü’nde 1963 yılında 119 sayılı bir tavsiye kararı alınmış ve bu tavsiye kararında, üye ülkelerin işçilerin işveren tarafından işine son verilmesi halinde hangi usul ve esasların geçerli olacağı bu tavsiye kararında yer almıştır⁴⁷.

119 sayılı bu kararda, iş ilişkisine işçinin yeteneksizliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden doğan geçerli ya da haklı (uygun görülebilir) bir sebep olmadıkça son verilemeyeceği öngörülmüştür. Tavsiye kararında ayrıca, hangi sebeplerin sözleşmenin sona erdirilmesi bakımından haklı görülemeyeceği de belirtilmiştir. Bunlar arasında özellikle, bir işçinin sözleşmesinin sendikal faaliyetler, işçinin işverene karşı dava açması, dil, din, ırk, cinsiyet, politik düşünce nedenleriyle feshedilemeyeceği yolundaki hükümler dikkati çekmektedir. Kararda feshe karşı başvuru yolları da düzenlenmiştir⁴⁸.

b) 166 Sayılı Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı’nca 22 Haziran 1982 tarihinde 68 inci toplantı döneminde kabul edilen “Geçerli Bir Sebebe Dayanmayan İşten Çıkarılmalara Karşı Korunma Hakkında 166 Sayılı Tavsiye Kararı”, 158 sayılı Sözleşmeyi tamamlamaktadır. Burada, uluslararası belgelerle sağlanan güvencenin belirli süreli sözleşmeler yapılması yolu ile ortadan kaldırılmasının önlenmesine ilişkin olarak ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır⁴⁹. Bunun yanında, söz konusu tavsiye kararında iş ilişkisinin sona erdirilmesi bakımından haklı görülemeyecek üç hususa daha işaret edilmektedir⁵⁰.

Bunlar:

a. İşçinin yaşı (emeklilik konusunda ulusal kanun ve uygulamalarla sınırlı olarak),

⁴⁷ ILO, “İşverenin İş Sonlandırması: İşten Çıkarma Üzerine Tartışma”, Sendikal Notlar Dergisi, S. 12, 2001, s. 26.

⁴⁸ ILO, R119, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R119> (11.10.2007).

⁴⁹ ILO, R166, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R166> (11.10.2007).

⁵⁰ Taşkent, Savaş, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Belediye-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 1991, s. 53; Ulucan – Eyrenci – Taşkent – Sağlam, s. 105.

b. Zorunlu askerlik hizmeti veya diğer sivil yükümlülükler (ulusal kanun ve uygulamalarla sınırlı olarak),

c. Hastalık ve kaza nedeni ile geçici olarak işe devamsızlık.

Tavsiye kararında ayrıca, işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken gözönünde tutması gereken hususlar belirtilmekte; bu bağlamda olmak üzere, işçiye fesih sebebini öğrenme hakkının tanınması, bildirim süresi içinde ücretli yeni iş arama izni verilmesi gibi önlemler öngörülmektedir. Tavsiye kararı ayrıca sözleşmenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri sebeplerle sona erdirilmesi konusunda da ek hükümler içermektedir. Buna göre⁵¹:

a. Uluslararası sözleşme ile sağlanan iş güvencesinin belirli süreli iş sözleşmeleriyle bozulmasının önlenmesine dair hükümler taşır,

b. Bir veya daha fazla yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli sayılacağını hükme bağlar,

c. İşçinin yaşlı olması veya askerlik hizmeti yüzünden yapılan fesihleri geçersiz fesih sayar,

d. Fesih bildiriminin yazılı olmasını; işçiye fesih sebebini öğrenme hakkı tanınmasını; işçiye bildirim süresi içinde iş arama izni verilmesini ve talebi halinde bir çalışma belgesi verilmesini öngörür,

e. Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlere dayalı fesihten mümkün olduğu ölçüde kaçınılmasını, işçi temsilcisinin önceden dinlenmesini, işçi çıkarmanın ölçütlerinin önceden belirlenmesini ve bu nedenle çıkarılan işçilere, ilerdeki işçi alımlarında öncelik tanınmasını hükme bağlar.

c) 143 Sayılı Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı tarafından 23 Haziran 1971 tarihinde 56 ncı toplantı döneminde kabul edilen “İşletmedeki İşçi Temsilcilerine Sağlanacak Koruma ve İmkânlarla İlişkin 143 Sayılı Tavsiye Kararı”, aynı tarihli 135 sayılı Sözleşmenin tamamlayıcısı niteliğindedir⁵².

Kararın 2 nci maddesinde, “işçi temsilcileri” teriminin ulusal kanun veya uygulama tarafından kabul edilen sendika temsilcilerini veya temsilcileri ifade ettiği, 3 üncü maddesinde ise bu tavsiye kararının sağladığı imkânlar ve imkânlardan hangi tür temsilcilerin yararlanacağını ulusal kanunlar veya

51 **Ünsal, Engin**, “İş Güvencesi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yayın No. 15, İstanbul, 2003, s. 191; **Ulucan**, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, s. 160 vd..

52 **ILO**, R143, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143> (11.10.2007).

toplu sözleşmeler, hakem kararları veya mahkeme kararları ile belirleneceği esaslarına yer verilmiştir.

Tavsiye kararının 3 üncü paragrafı “işçi temsilcilerinin korunması” başlığını taşımakta olup 5 inci maddede işletmedeki işçi temsilcilerinin yürürlükteki kanunlara veya toplu sözleşmelere veya üzerinde anlaşmaya varılmış diğer düzenlemelere uygun olarak hareket ettikleri sürece, işten çıkarma da dahil olmak üzere statüleri veya işçi temsilciliği faaliyetleri veya sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere dayanan her türlü önyargılı davranışa karşı etkili korumadan yararlanacakları belirtilmektedir.

d) 191 Sayılı Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Genel Konferansı, Cenevre’de gerçekleştirilen 30 Mayıs 2000 tarihli 88 inci oturumunda “Analgın Korunmasına İlişkin 191 Sayılı Tavsiye Kararı”nı kabul etmiştir⁵³. Karar, Analgın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme’yi tamamlayıcı niteliktedir.

Konumuz açıdan kararın önemi; bir kadın işçinin doğum izni bittikten sonra eski işine ya da aynı oranda ücret alacağı eşdeğer başka bir işe dönme hakkına sahip olmasıdır (md. 5).

D- Avrupa Birliği Normları

1- Yönergeler

İş güvencesi konusu Avrupa Birliği İş Hukukunun temel esaslarından birini teşkil etmektedir. Avrupa Birliği İş Hukukunun teknik açıdan iş güvencesini sağlamak amacını içeren yönergeleri çoğunlukla, işyerlerinin, çalışma koşullarının ve iş konularının güvenliğine yöneliktirler. Avrupalı kanun koyucunun getirmiş olduğu hükümler, iş güvencesinin sağlanmasındaki asgari esasların tespit edilmesi şeklindedir⁵⁴.

AB, iş güvencesi sağlamaya yönelik çeşitli yönergeler çıkartmıştır. Toplu olarak işten çıkarılmaya karşı işçinin korunması, işverenin ödemede aceze düşmesi halinde işçinin korunmasının yanında işyerinin değişmesi hallerine

⁵³ ILO, R191, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R191> (11.10.2007).

⁵⁴ Güzel, Ali, “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 6, S. 1, Ocak 1992, s. 13 vd..

ilişkin sosyal güvenlik konuları Avrupa Birliği'nin üzerinde önemle durduğu konulardandır⁵⁵.

a) Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Hukuki Düzenlemelerin Uyumuna İlişkin 75/129 Sayılı Yönerge

1972'de Topluluk (Birlik) Komisyonu, işçi çıkaran işverenin fesih sebebi yazılı olarak işçiye bildirmesi; işçi temsilcisi görüşünün yazılı olarak alınması konularında üye devletlerin İş Hukuku mevzuatını uyumlu hale getirmelerine karar vermiştir. 17 Şubat 1975 tarihinde de Avrupa Topluluğu (Birlik) Bakanlar Konseyi üye ülkelerinde "Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Hukuki Düzenlemelerin Uyumuna İlişkin 75/129 Sayılı Yönerge"yi kabul etmiştir⁵⁶. Yönerge, işçi sayısı ve işçi çıkarma işlemlerinin süresi ölçütlerine göre toplu işçi kavramını tanımlamakta ve bunun alternatif sayılarını vermektedir⁵⁷. Ayrıca, işveren toplu işçi çıkaracağında, konuyu yönetime katılma organlarıyla görüşmek, orada iyi niyetli bir anlaşmanın yollarını aramak; durumu, sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı, mevcut toplam sayı ve çıkarma ile sağlanan iş saati bilgileri ile birlikte resmi makamlara bildirmek, bu bildirim izleyen belirli bir süre içinde fesih işlemini yapmamak zorundadır⁵⁸.

55 **Çelik, Aziz**, "Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları ve Türkiye'nin Uyum Sorunları)", *Hukuk ve Adalet Dergisi*, S. 3, Temmuz-Eylül 2004, s. 112.

56 Söz konusu Yönergenin kabul gerekçesinde "...yapılanmakta olan ortak ve büyük pazarın bedelinin işçilerce ödenmemesi gerektiği; tam tersine bu oluşumun sosyal etkilerine karşı işçilerin korunmasının zorunlu olduğu" belirtilmektedir. **Aydın, Ufuk**, "Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayınevi, İstanbul, 2005, s. 654 vd..

57 Kural olarak toplu işçi çıkarma:
-20'den fazla ve 100'den az işçi çıkarılıyorsa en az 10,
-100 ila 300 işçi çıkarılıyorsa en az yüzde 10,
-300'den fazla işçi çalışan işyerlerinde en az 30 işçinin işten çıkarılması veya işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 90 günlük süre içinde en az 20 işçinin işten çıkarılmasıdır. **Alp, Mustafa**, "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi", *Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002, s. 106; Ayrıca bkz. **Ulucan**, *Toplu İşten Çıkarmalar*, s. 61 vd.; Ekleyelim ki Türk Hukukunda da toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanunu madde 29'da AB Hukuku ile uyum sağlanması açısından ilgili Yönerge çerçevesinde düzenlenmiştir.

58 **Sauret, Alain**, "İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliği'nin Yönergeleri", *İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri*, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1998, s. 93; **Ulucan – Eyrenci – Taşkent – Sağlam**, s. 103; **Çelik**, *Avrupa Birliği*, s. 112.

b) Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 92/56 Sayılı Yönerge

24 Haziran 1992 tarihli “Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 92/56 Sayılı Yönerge” ile 75/129 sayılı Yönerge’de bazı değişiklikler yapılmıştır. Yapılacak fesihler de kural olarak en erken bildirimden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır. Bu süre içerisinde yetkili idari makam toplu işten çıkarmanın doğurduğu sorunları ortadan kaldırmaya yönelik çaba sarf edecektir. Ayrıca, üye ülkeler yetkili idari makama bu süreyi kısaltma yetkisi verebilecekleri gibi, bu süreyi altmış güne kadar çıkarma imkânları da bulunmaktadır⁵⁹. Sadece ekonomik sebepli değil; işverence yapılan diğer bazı fesihler de toplu işçi çıkarma kapsamına alınmıştır. Yine Yönerge ile kamu makamlarının toplu işçi çıkarma sürecindeki etkileri zayıflatılmıştır⁶⁰.

c) Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlulaştırılmasına İlişkin 98/59 Sayılı Yönerge

75/129 sayılı Yönerge ve 92/56 sayılı Yönergenin birleştirilmesi ile 1998 yılında “Toplu İşçi Çıkarma Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlulaştırılmasına İlişkin 98/59 Sayılı Yönerge” kabul edilmiş ve bu yeni Yönerge aynı yıl 1 Eylül 1998 yılında yürürlüğe girmiştir. 98/59 sayılı Yönerge yalnızca önceki iki Yönergeyi birleştiren bir belge olduğu için derhal yürürlüğe konulmuş, üye ülkelere bir hazırlık süreci öngörülmemiştir⁶¹.

d) İşletme, İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında Üye Ülkelerin Hukuki Düzenlemelerinin Uyumuna İlişkin 77/187 Sayılı Yönerge

Toplu işten çıkarmayı düzenleyen yukarıdaki yönergeler dışında ayrıca yine Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi, 14 Şubat 1977 tarihli “İşletme, İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında Üye Ülkelerin Hukuki Düzenlemelerinin Uyumuna İlişkin 77/187 Sayılı Yönerge”yi de çıkarmıştır. Yönergenin yer bakımından uygulanma alanı Avrupa Birliği sözleşmesinin uygulanma alanı ile sınırlı tutulmuştur (md. 1/2). Buna göre, İş Hukuku anlamında işyeri ve işletmenin, yani işçile-

⁵⁹ Sauret, s. 94; Çelik, Avrupa Birliği, s. 112; Eyrenci, s. 185.

⁶⁰ Aydın, s. 656.

⁶¹ Aydın, s. 657.

rin işlerini gördükleri yerin üye devletlerin toprakları üzerinde olması gerekmektedir. Yönergede açıkça belirtilmemekle birlikte, Roma Antlaşması'nın 100 üncü maddesine dayanılarak Yönergenin hem özel kesim hem de kamu kesimi işyerlerini ve burada çalışan işçileri kapsadığı öğretilerde kabul edilmektedir⁶².

Yönerge esas olarak, işyerinin devri halinde işçilerin kazanılmış haklarını korumayı ve iş güvencesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yüzden 3 üncü maddesinde açık olarak "madde 1/1 anlamında devir esnasında varolan iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan ve devreden işveren için söz konusu olan borçlar ve haklar devir ile devralana geçer" hükmü getirilmiştir. Ancak bunun için devir esnasında sözleşmenin yürürlükte olması gerekmektedir. Buna göre, devirden önce sona ermiş sözleşmelerde devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Buna karşın, devirden önce iş sözleşmesi feshedilmiş olmasına rağmen, bildirim süreleri içinde bulunuluyorsa, bu kez yönerge hükümleri yine uygulama alanı bulacaktır⁶³.

Yine işçilerin iş güvenliğinin sağlanması amacıyla, Yönergede işyerini devralan işverenin eski işverenin bağlı olduğu toplu iş sözleşmesi ile bağlılığının devam edeceği ilkesi de yer almaktadır (md. 3/II-1). Buna ek olarak Yönerge uyarınca, üye devletler ulusal hukuklarında toplu iş sözleşmesi ile saptanmış çalışma koşullarının korunmasını, bir yıldan az olmamak üzere zaman bakımından sınırlayabileceklerdir⁶⁴.

Yukarıda sözü edilen çalışma koşullarının korunmasına ilişkin düzenlemeler dışında söz konusu Yönerge, işçileri feshe karşı koruyucu hükümler de içermektedir. Buna göre Yönergenin 4 üncü maddesi uyarınca, bir işletmenin, bir işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün başkasına intikali, hem devreden hem de devralan için iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesine olanak veren bir neden oluşturmayacaktır. Ancak Yönergede bu genel bir prensip olarak belirtildikten sonra, bu prensibin istisnalarının da olabileceği belirtilmiştir. Buna göre, çalışma alanında değişiklik, ekonomik, teknik veya

62 **Güzel, Ali**, "AET Hukukunda İşyerinin Devri ve İşçilerin Korunması", Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, 1985, s. 87; **Eyrenci, Öner**, "Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması", Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 1997, s. 187.

63 **Çelik**, Avrupa Birliği, s. 113; **Güzel**, AET, s. 87; **Ulucan – Eyrenci – Taşkent – Sağlam**, s. 104.

64 **Çelik**, Avrupa Birliği, s. 114; **Eyrenci**, s. 188.

organizasyondan kaynaklanan nedenlerin devir sonrası ortaya çıkması halinde taraflar iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ancak burada söz konusu hükmün, gerekçesinde istisnai olarak belirtilen fesih sebeplerinin, işten çıkarılmaları haklı kılması için, önceden işçilerin işletme içinde uzmanlıklarıyla ilgili başka bir işte çalıştırılıp çalıştırılmayacaklarının araştırılmış olması ve bu konuda işçi ya da sendika temsilcileriyle gerekli görüşmelerin yapılmış olması zorunluluğu belirtilmiştir⁶⁵.

Diğer yandan, Yönergenin 4 üncü maddesinin getirdiği hüküm uyarınca işyerinin devri nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişikliklerin olması sebebiyle iş sözleşmesi işçi tarafından feshedildi ise; bu fesih işveren tarafından yapılmış sayılacak ve sonuçlarına da işveren katlanacaktır (md. 4/2)⁶⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinden sonra, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin kanuni düzenlemelerinin birbirinden çok farklılık göstermesi ve özellikle çokuluslu şirketlerde hangi kuralların uygulanacağı konusunda bir görüş ayrılığının ortaya çıkması sonucunda Avrupa Birliği, 1995 yılında toplu işçi çıkarma konusunda bir düzenlemeye gitmiştir⁶⁷.

İlgili düzenlemede toplu işçi çıkarmanın önce bir tanımı yapılmakta ve burada ülkelerdeki farklı uygulamalar da gözönüne alınarak ikili bir tanım yapılmaktadır. Bazı ülkelerde toplu işçi çıkarmada, çıkarılan işçinin sayısı ve işyerinde çalışan işçilere oranı dikkate alınmaktadır. Fransa ve Norveç gibi ülkelerde de çıkarma sebepleri daha fazla ön plana gelmektedir. Bu nedenle ikili bir ayırım söz konusudur⁶⁸.

Bir işyerinde çalışan işçilerin belirli bir oranının işten çıkartılması halinde, toplu işçi çıkarma kabul edilebileceği gibi, oran ne olursa olsun, doksan gün içerisinde toplam otuz işçi çıkarılması hali de, toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmiştir⁶⁹.

⁶⁵ Keser, Hakan, "Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukukunun Dayandığı Esaslar", İzmir Barosu Dergisi, S. 1, 2002, s. 16.

⁶⁶ Keser, s. 17.

⁶⁷ Keser, s. 17.

⁶⁸ Keser, s. 17.

⁶⁹ Çelik, Avrupa Birliği, s. 115.

3- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Çeşitli sözleşmelerle güvence altına alınan hakların etkin denetiminin temini için ise birçok denetim mekanizmaları geliştirilmiştir. Bu belgelerden en önemlisi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)'dir⁷⁰. İnsan haklarının korunması amacıyla hazırlanan AİHS'nin oluşumunda 2. Dünya Savaşı ve savaş suçularının yargılanması en önemli nedendir⁷¹.

4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da, Avrupa Konseyi'ne üye devletler tarafından kabul edilen ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe giren, Türkiye tarafından da 1954 yılında 6366 sayılı Kanunla kabul edilen AİHS, Avrupa Konseyi çerçevesinde akdedilen normatif bir sözleşmedir. Sözleşmenin tam adı "İnsan Hak ve Özgürlüklerini Korumak İçin Avrupa Sözleşmesi"dir. Çalışma hakkı açısından Sözleşmede kölelik, kulluk ve zorla çalıştırma yasaklanmıştır (md. 4)⁷².

AİHS, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde açıklanan hakların her yerde etkin olarak tanınmasını ve uygulamasını sağlamayı hedef alarak, BM Bildirgesi'nden daha dar bir alan içerisinde temel bazı hakların "güvence altına alınması" amacını güder⁷³.

AİHS, sadece devletlere yükümlülükler getirmekle kalmaz, bunun yanında doğrudan kişilere haklar ve yükümlülükler getirirler. Zaten, bu Sözleşmenin de öncelikli özelliği, kişilere sağladığı etkili korumadır. Normların "doğrudan uygulanabilir" olması da söz konusu özelliğin ayrılmaz bir unsurudur. Bir başka deyişle, eğer AİHS doğrudan etkili hükümler içermeseydi, sağladığı güvence zayıf kalırdı⁷⁴. Nitekim, Sözleşmenin "doğrudan uygula-

70 **Fuchs, Klaus**, "Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler", Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu, TODAİE Yayını, Ankara, 1993, s. 25; Sözleşmenin getirdiği koruma mekanizması için bkz. **Kapani**, s. 72.

71 **Çetintürk, Ekrem**, "Avrupa Konseyi ve İnsan Haklarının Korunması", Adalet Dergisi, S. 19, Tarihsiz, s. 55.

72 **Sur**, s. 8.

73 **Sur**, s. 58; **Akın**, s. 378; **Dağ, Rıdvan**, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve Türkiye", <http://www.jura.uni-sb.de/turkish/RDag.html> (20.11.2006).

74 **Gölcüklü, Feyyaz**; "La Hiérarchie des Normes Constitutionnelles et sa Fonction dans la Protection des Droits Fondamentaux", Cour Européenne des Droits de L'homme, 8ème Conférence des Cours Constitutionnelles, Rudh, 1990 - (Nakleden) **Sur**, s. 56.

nabilirlik” niteliğinin normatif dayanağını 1 inci maddede yer alan hüküm oluşturmaktadır⁷⁵.

Bu maddede, sözleşmeci tarafların kendi yetki alanları içindeki herkes için Sözleşmenin 1 inci bölümünde yer alan hak ve hürriyetleri güvence altına alacakları belirtilmektedir. Maddede, sadece devletleri bağlayıcı bir ifade olan “güvence altına almayı üstlenirler” ibaresi yerine daha kesin bir mecburiyeti belirten “güvence altına alırlar” ibaresinin kullanılması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne göre taraf devletlerin, kişilere hakların tanınması ve Sözleşmenin iç hukuk düzenine doğrudan girmesi yönündeki amacı ortaya koymaktadır⁷⁶.

4- Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı (ASS), Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilmiş insan hakları belgelerinin en önemlileri arasında, hatta Avrupa Konseyi’nin anayasası sayılan AİHS’nin ardından ikinci sırada yer alan bir belgedir. Bu iki sözleşme de Avrupa’nın siyasal ve sosyal düzeninin dayandığı ilkeleri gösteren, birbirini tamamlayıcı iki temel sözleşmedir. ASS, genel nitelikte bir toplumsal haklar belgesi olup, UÇÖ Sözleşmelerine konu olan pek çok hakkı bir arada düzenlemektedir⁷⁷.

Çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, örgütlenme hakkı, grev dahil toplu pazarlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı vb. gibi “sosyal hakları” içeren ASS da, kişilere sübjektif haklar vermeyip, sadece kamu otoritesine birtakım yükümlülükler getirir. Bu nedenle, oradaki normların da mahkemeler önünde ek bir düzenleme olmaksızın talep edilmeleri büyük zorluk taşımaktadır⁷⁸. ASS hükümleri, genellikle doğrudan uygulamaya uygun olmayan, taraf devletlerin iç hukuklarında uygun etkinlikler sonucunda tedricen gerçekleştirmeleri beklenen kurallar olarak nitelendirilmektedir⁷⁹.

⁷⁵ **Batum, Süheyl**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Türk Anayasal Sistemine Etkileri, İstanbul, 1993, s. 43.

⁷⁶ **Tunç, Hasan**, “Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi”, Anayasa Yargısı, Ankara, 2000, s. 174 vd..

⁷⁷ **Çetintürk**, s. 58.

⁷⁸ Şartın genel değerlendirmesi için bkz. **Fuchs**, s. 25-41; **Sur**, s. 111.

⁷⁹ **Tuncer, Özkan**, “Avrupa Sosyal Şartı Denetim Mekanizmaları”, http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/1_sayi.htm (22.11.2006).

AIHS'nin sosyal konularda karşıtı olan ASS'nin hazırlık çalışmalarının ve yürürlüğe girmesinin uzun bir geçmişi vardır. 1954 Mayıs'ında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin, Parlamenter Danışma Meclisi'ne ilettiği bir mesajla, ASS'nin hazırlanmasında önemli bir adım atılmıştır. Uzun ve çekişmeli müzakereler sonucu uzlaşmaların eseri olarak ancak 18 Ekim 1961'de 13 Avrupa Konseyi üyesi devlet tarafından anlaşma Torino'da imzalanmıştır. Bu hazırlık çalışmalarına UÇÖ Yönetim Konseyi tarafından 1 ve 12 Aralık 1958'de Strasburg'da çağrılan üçlü konferansın çalışmaları esas alınmıştır. Üçlü konferans Avrupa Konseyi üyesi her devletten; iki hükümet, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşuyordu. UÇÖ'nün çalışmalara katılmasının nedeni ASS ile UÇÖ normları arasında uyum sağlanması ve ASS'nin hazırlanmasında UÇÖ normlarının dikkate alınmasıydı. Bu konferansta ulaşılan sonuçları değerlendiren Danışma Meclisi'nde yeni bir taslak ortaya çıktı ve bu tasarı 1960 yılı baharında Hükümetler Sosyal Komisyonu'nda son halini aldı. Şart, 1961 yılında imzaya sunulmuş ve üye devletlerden beşi tarafından 1965'te onaylanan bu Sözleşme daha sonra diğer Konsey üyelerinin de onaylaması ile tam bir ortak belge niteliğini kazanmıştır⁸⁰.

Türkiye daha ilk açıklandığında imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı'nı aradan 28 yıl geçtikten sonra 1989 tarihli ve 3581 Sayılı Kanunla onaylamıştır⁸¹. Ancak, Şart, giriş bölümü, 38 asıl madde ve 9 ek paragraftan oluşmasına karşın, Türkiye bunlardan bir bölümünü hala onaylamış değildir. Özellikle sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarıyla ilgili olan ve henüz onaydan geçmemiş olan maddelerin Türkiye'ye kazandırılmamasının nedeni, anayasanın bu konularda getirmiş olduğu sınırlama ve yasaklamalardır. Ancak, dar anlamdaki iş güvencesi açısından, Avrupa Sosyal Şartı'nın 1 inci maddesi Türkiye tarafından da onaylanmıştır⁸². Bu madde; çalışma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere taraf ülkelerin:

80 **Heper, Altan**, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996, s. 14; İngiltere dışında tüm üye ülkeler Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamıştır. İngiltere'nin kabul etmemesinin sebebi Şart'ın AB'nin tek pazar rekabetinin kurulması çalışmalarına "radikal sosyalist" bir etkisi olacağı görüşüne sahip olmasıdır. **Wise, Mark – Gibb, Richard**, Single Market To Social Europe: The European Community In The 1990's, Harlow Essex, England, 1993, s. 126.

81 **Şen**, s. 181.

82 Bu konuda onayın bulunduğu dair 3581 sayılı Kanun 16 Haziran 1989 tarihinde TBMM'de kabul edilmiştir. Bakanlar Kurulu da 7 Ağustos 1989 tarihinde 89/14434 sayılı kararı ile Şart'ı onaylamıştır (RG. 14.10.1989, No. 20312). **Kutal, Metin**, "Avrupa

- a. Yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı,
- b. İşçilerin özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı,
- c. Tüm işçiler için ücretsiz iş bulma hizmetleri sağlamayı,
- d. Mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri vermeyi taahhüt ettiklerini hükme bağlamaktadır.

Şart'ın "Çalışma Hakkı" başlığını taşıyan 1 inci maddesi işçinin genel olarak feshe karşı korunması açısından önemlidir. Bu nedenle sözleşmeci tarafların "işçilerin özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin biçimde korumayı" taahhüt etmeleri hükmünde geçen "koruma" ibaresi, iş güvencesini ifade etmektedir⁸³.

5- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Bir yandan belgeler ile ulusal düzenleme ve uygulamalar çerçevesinde sağlanan gelişmeler ve öte yandan da bu belgelerde düzenlenmeyen sosyal sorunlar gözönüne alınarak hazırlanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) metni, 1961 tarihli ASS'na benzeyen bir yapısı bulunmasına karşın, ondan tümüyle bağımsız ayrı bir belgedir⁸⁴.

ASS'nda yer verilen hakların gerek kapsam, gerekse düzey bakımından yetersizliğine başlangıçtan beri çeşitli çevrelerce eleştiriler getirilmiştir. Bu bakımdan, 5 Kasım 1990 günü Roma'da, 21 ve 22 Ekim 1991 günleri de Torino'da toplanan Bakanlar Konferansında, ASS'nın maddi içeriğini geliştirme yönünde çalışmalar yapılması istenmiştir. Bunun üzerine Sosyal Şart Komitesi (Charte-rel), ASS'da yer alan hakların içerik ve kapsamını genişleten bir yeni metin üzerinde çalışmış; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Tasarısını 14 Ekim 1994'de kabul ederek, tasarımı Bakanlar Komitesine sunmuştur⁸⁵. Bakanlar Komitesinin 3 Mayıs 1996 tarihinde toplanan 98 inci

Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXXVI, S. 12, 1989, s. 493; **Taşkent**, s. 50.

83 **Anadolu, Kerim**, İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı, Nobel Yayınları, Ankara, 2002, s. 49.

84 3 Mayıs 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 9 Nisan 2007 tarih ve 26488 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Bakanlar Kurulu kararı ile bazı madde ve/veya fıkralar hariç olmak üzere Türkiye tarafından da onaylanmış bulunmaktadır.

85 **Sur**, s. 99 vd..

oturumu sırasında, GGASS imzaya açılmıştır. GGASS, 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 24 üncü maddesi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine karşı korunma hakkı başlığı altında 158 sayılı UÇÖ Sözleşmesine paralel düzenlemeleri içermekte ve geçerli sebepler olmaksızın yapılan iptallere karşı işçinin korunma hakkını tanımaktadır⁸⁶. İlgili madde hükümleri, işçilerin “yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olmaksızın” iş sözleşmelerine son verilemeyeceğini, geçersiz fesih halinde işçilere “tazminat veya başka bir giderim” imkânını ve bunu garantiye almak için işçilerin “bağımsız bir makama” başvurma hakkını öngörmektedir.

Anlaşılabacağı üzere, GGASS, işçiyi genel olarak feshe karşı koruma amacı taşımaktadır. Tersine durumda yani geçerli sebep olmadan işten çıkarılan, iş sözleşmesi sona eren işçilerin zararları giderilecektir.

6- Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

Avrupa Birliği'nin Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde onayladığı “Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi”nin 30 uncu maddesi iş güvencesi bakımından büyük önem taşımaktadır⁸⁷.

“Geçersiz Sebep İsten Çıkarmaya Karşı Koruma” başlığını taşıyan bu maddede şu ifadeler yer verilmektedir:

“Her işçi, topluluk hukuku ve ulusal kanunlar ve uygulamalara göre, geçersiz sebeple işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir.”

2000 yılında Nice Zirvesi'nde ilân edilen AB Temel Haklar Bildirgesi, Nice Antlaşması'nda yer almamıştır. Almanya ve Fransa, Bildirgenin kurucu antlaşmalara ithal edilmesi gerektiğini savunurken; İngiltere Bildirgenin yalnızca siyasi bir bildirme olarak kalması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak Bildirge, hiçbir değişikliğe gidilmeden, Avrupa Birliği Anayasası'nın 2 nci bölümüne olduğu gibi aktarılmıştır⁸⁸.

86 **Alp, Mustafa**, “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 1, İzmir, 2004, s. 27.

87 **Çelik, Aziz**, “Yeni İş Yasasının Anlamı”, www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf (20.11.2006); Bu düzenleme ile iş güvencesinin, çalışma hakkının zorunlu bir unsurunun ötesinde, ayrı bir temel hak olarak kabul edilmesi ve tanınması modern bir anlayışın göstergesidir. **Alp**, Avrupa Birliği, s. 26.

88 AB Temel Haklar Bildirgesi'nin Anayasanın 2 nci bölümüne aynen aktarılması sonucu ortaya çıkan biçimsel tutarsızlık ve uyumsuzluk konusunda Bkz. **Oder, Bertil Emrah**,

Böylelikle AB Anayasası'nın yürürlüğe girmesi halinde Bildirge, Birlik mevzuatı açısından bağlayıcı bir özellik kazanacak ve Adalet Divanı tarafından yapılan yargılamalarda esas alınacaktır. Bir başka ifadeyle Anayasanın yürürlüğe girmesi durumunda Birlik, "İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Konvansiyonu"⁸⁹ ile "Çalışanların Temel Sosyal Haklar Topluluk Şartı"⁹⁰nda yer alan özgürlüklerden çok daha kapsamlı ve bağlayıcılığı olan bir *temel haklar kataloğuna* sahip olacaktır⁹¹.

Avrupa Birliği'nde Anayasa ve Anayasacılık, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 319 vd..

- 89 İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Konvansiyonu, 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve Birliğe üye tüm ülkeler tarafından onaylanmıştır.
- 90 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Avrupa Konseyi'nin 8-9 Aralık 1989 tarihinde Strasbourg'da yaptığı toplantıda İngiltere'nin karşı oyuna rağmen 11 oyla kabul edilmiştir. Şart, hukuki bağlayıcılığı olmayan siyasi bir bildirge niteliğindedir. Şart'ın değerinin azaltan en önemli etken de budur. AB düzeyinde işçilerin sosyal haklarını ilk kez düzenleyen belge olması açısından ise önem taşımaktadır. İlgili düzenlemenin 11 nci maddesine göre; "Avrupa Topluluğu işverenleri ve işçileri, ekonomik ve sosyal menfaatlerini savunmak amacıyla istedikleri mesleki veya sendikal örgütleri kurmak için serbestçe bir araya gelme hakkına sahiptirler. Her işçi ve işveren mesleki ve kişisel zarara maruz kalmaksızın bu örgütlere üye olma ya da olmama özgürlüğüne sahiptir". **Aydemir**, s. 60.
- 91 **Uçkan, Banu**, "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Düzenlemeler", Çalışma ve Toplum, S. 3, 2005, s. 109.

KAYNAKLAR

- Akın, İlhan**, Kamu Hukuku, Üçdal Neşriyat, İstanbul, (Tarihsiz).
- Alp, Mustafa**, “Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi”, Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2002.
- Alp, Mustafa**, “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 1, İzmir, 2004.
- Alpagut, Gülsevil**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998.
- Alper, Yusuf – Kaya, Pir Ali**, ILO ve Uluslararası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995.
- Anadolu, Kerim**, İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı, Nobel Yayınları, Ankara, 2002.
- Aydemir, Murteza**, Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul, 2001.
- Aydın, Ufuk**, “Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayınevi, İstanbul, 2005.
- Batum, Süheyl**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Türk Anayasal Sistemine Etkileri, İstanbul, 1993.
- Beşikçi, Cevdet**, “Bir Üst Hukuk Kavramı Olarak: İnsan Hakları”, http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/1_sayi.htm (22.11.2006).
- Büyükbaş, Hakkı – Ören, Kenan**, “Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 13, 2005.
- Çelik, Aziz**, “Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları ve Türkiye’nin Uyum Sorunları)”, Hukuk ve Adalet Dergisi, S. 3, Temmuz-Eylül 2004.
- Çelik, Aziz**, “İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa”, www.ceterisparibus.net/arsiv/a_celik.doc (19.02.2006).
- Çelik, Aziz**, “Yeni İş Yasasının Anlamı”, www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf(20.11.2006).
- Çetintürk, Ekrem**, “Avrupa Konseyi ve İnsan Haklarının Korunması”, Adalet Dergisi, S. 19, (Tarihsiz).

Dağ, Rıdvan, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve Türkiye”, <http://www.jura.uni-sb.de/turkish/RDag.html> (20.11.2006).

Ekonomi, Münir, “Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı”, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, Alkım Yayınları, İstanbul, 1997.

Eyrenci, Öner, “Avrupa Birliği Hukukunda İş İlişkisinin Sürekliliğinin Korunması”, Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 1997.

Fuchs, Klaus, “Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler”, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokiyumu, TODAİE Yayını, Ankara, 1993.

Genel-İş Sendikası, ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve İş Güvencesi, Ankara, 1993.

Güzel, Ali, “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 6, S. 1, Ocak 1992.

Güzel, Ali, “AET Hukukunda İşyerinin Devri ve İşçilerin Korunması”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, 1985.

Heper, Altan, Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1996.

ILC, Termination of Employment at The Initiative of The Employer Report V (I), International Office, Geneva, 1981.

ILO, “İşverenin İş Sonlandırması: İşten Çıkarma Üzerine Tartışma”, Sendikal Notlar Dergisi, S. 12, 2001.

ILO, “The Ratifications for C158”, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C158> (28.05.2007).

ILO, C87, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087> (11.10.2007).

ILO, C98, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098> (11.10.2007).

ILO, C135, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135> (11.10.2007).

ILO, C156, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156> (10.11.2007).

ILO, C158, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C158>, (11.10.2007).

ILO, C183, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183> (10.11.2007).

ILO, R119, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R119> (11.10.2007).

ILO, R143, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143> (11.10.2007).

ILO, R166, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R166> (11.10.2007).

ILO, R191, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R191> (11.10.2007).

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en (30.12.2009).

International Covenant on Civil and Political Rights, http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&lang=en (30.12.2009).

Kapani, Münci, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993.

Kaya, Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukukuna Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 1996.

Keser, Hakan, “Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukukunun Dayandığı Esaslar”, İzmir Barosu Dergisi, S. 1, 2002, s. 16.

Kutal, Metin, “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Onayı”, İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXXVI, S. 12, 1989.

Kutal, Metin, “İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı”, Mercek, MESS, S. 30, Yıl: 8, 2003.

Lee, Eddy, “Globalization and Labour Standards”, International Labour Review, Vol. 136, Issue 2, 1997.

Oder, Bertil Emrah, Avrupa Birliği’nde Anayasa ve Anayasacılık, Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 2004.

Sauret, Alain, “İstihdamın Korunmasıyla İlgili Avrupa Birliği’nin Yönergeleleri”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1998.

Sayın, Ali Kemal, “Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar”, Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 2004.

Sur, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No. 66, İzmir, 1995.

Şen, Murat, Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Türk Ağır Sanayii ve

Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No. 41, Ankara, 2003.

Şenkal, Abdülkadir, “Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Standartlar”, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş Dergisi, C. 7, S. 2, 2003.

Talas, Cahit, “Sosyal Devlet Miyiz?”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, S. 132, 1991.

Talas, Cahit, Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum, Prof. Dr. Muammer Aksoy’a Armağan, Ankara, 1991.

Taşkent, Savaş, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Belediye-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 1991.

Tuğ, Adnan, Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1992.

Tuğ, Adnan - Başbuğ, Aydın, İş Güvencesiz İş Hukuku, Öz İplik-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1992.

Tuncay, Can, İşçi Sendikası Üyelikinin Kazanılması ve Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975.

Tuncay, Can, “Türkiye’nin Onayladığı Sendika Özgürlüğüne İlişkin Son Sözleşmeler ve Bunlara Uyumu”, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul, 1996.

Tuncer, Özkan, “Avrupa Sosyal Şartı Denetim Mekanizmaları”, http://www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/1_sayi.htm (22.11.2006).

Tunç, Hasan, “Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi”, Anayasa Yargısı, Ankara, 2000.

Uçkan, Banu, “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Düzenlemeler”, Çalışma ve Toplum, S. 3, 2005.

Ulucan, Devrim – Eyrenci, Öner- Taşkent, Savaş- Sağlam, Fazıl, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi No. 14, İstanbul, 1989.

Ulucan, Devrim, “158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1997.

Ulucan, Devrim, “Toplu İşten Çıkarmalar Karşısında İşçinin Korunması”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1998.

Ulucan, Devrim, İş Güvencesi, 2. Baskı, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2003.

Ünsal, Engin, “İş Güvencesi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yayın No. 15, İstanbul, 2003.

Yüksel, Onaran Melek, “İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı ve Türk İş Hukuku Sistemine İşçinin Feshe Karşı Korunması Yönünden Katkısı Hakkında Düşünceler”, Prof. Dr. Mahmut Tefik Birsnel’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001.

Wise, Mark – Gibb, Richard, Single Market To Social Europe: The European Community In The 1990's, Harlow Essex, England, 1993.