

T. B. M. M.

(S. Sayısı : 250)

**Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında
158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna
İlişkin 25.11.1992 Tarihli ve 3846 Sayılı Kanun ve Anayasanın
89 uncu Maddesi Gereğince Cumhurbaşkanınca Bir Daha
Görüşülmek Üzere Geri Gönderme Tezkeresi (1/484, 3/736)**

Türkiye Cumhurbaşkanlığı

Ankara

11.12.1992

B.01.0.KKB.0.00.00.01

KAN.KAR. : 39-18/A-9-92-805

Konu : 3846 sayılı Kanun.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 26 Kasım 1992 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-1548-6526 sayılı yazınız.

İlgideki yazınıza ekli olarak gönderilen ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunca 25.11.1992 tarihinde kabul edilen 3846 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun" ve ekleri incelenmiştir.

A) Söz konusu Kanunla onaylanması uygun bulunan, 158 sayılı Sözleşme ile getirilen hükümler, aşağıda yazılı olduğu biçimde özetlenebilir.

1. Bu Sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanacaktır.

2. Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanları işbu Sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulama alanı dışında bırakabilir :

a) Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,

b) Süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar,

c) Süresiz hizmet ilişkisi ile çalışan işçiler,

3. Bu Sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler sağlanacaktır.

4. İşçilerin özel istihdam şartları veya işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından önemli sorunlar bulunduğu hallerde, istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, bir ülkedeki yetkili makamca, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılabilir.

5. Her üye devlet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22 nci maddesi uyarınca sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili ilk raporunda, kapsam dışı bırakılan işçi kategorilerini gerekçe göstererek belirtir.

6. İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyecektir.

7. Aşağıdaki hususlar "son verme" için geçerli neden teşkil etmeyecektir :

a) Sendika üyeliği ve çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,

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

c) İşvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine idarî makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasî görüş, etnik veya sosyal köken,

e) Doğum izni esnasında işe gelmeme.

8. Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden sayılmayacaktır.

9. İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hizmet ilişkisi, işçinin savunması alınmadan, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemeyecektir.

10. Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin, ilgili merci nezdinde itiraz hakkı kabul edilmiş olup, makul bir süre içinde itirazda bulunmadığı takdirde, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

11. Hizmet ilişkisine son verme işleminde ispat yükü işverene yükletilmiştir.

12. Mahkemeler, hakemlik kurulu veya hakemler hizmet ilişkisine son verme işlemi haksız bulmakla birlikte bu işlemi iptale veya işçinin işe iadesini öngörmeye yetkili değilse, yeterli bir tazminat veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacaklardır.

13. Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, çok ciddi bir hizmet kusuru atfedilmedikçe makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.

14. Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi aşağıdaki haklardan yararlanacaktır :

a) İşverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek kıdem tazminatı (hizmet süresi ve ücret seviyesine göre belirlenecek) veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, veya,

b) İşsizlik sigortası, yaşlılık veya malullük gibi sosyal güvenlik türleri,

c) Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi,

15. Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren :

a) İlgili işçi temsilcilerine; son verme nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve süre gibi gerekli tüm bilgileri zamanında sağlayacaktır.

b) İlgili işçi temsilcilerine, işten çıkarma işlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri, mümkün olduğunca önceden danışma fırsatı verecektir.

16. İşveren, işten çıkartma ile ilgili konularda ayrıca yetkili makamlara da bilgi sunacaktır.

Sözleşmenin 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 inci maddeleri onama, tescil, yürürlük, bağlayıcılık, fesih, bildirim ve sürelerle ilişkindir.

B) 1. 158 sayılı ILO Sözleşmesi 2 Haziran 1982 tarihinde kabul edilmiş olmasına rağmen, AT üyesi ülkelerden sadece ikisi (Fransa ve İspanya) tarafından, Avrupa ülkeleri arasında da yalnız İsveç tarafından onaylanmıştır. Sözleşmeyi onaylayan diğer ülkeler ise ekonomileri tarıma dayalı ve ILO'dan teknik yardım alan (Nijerya, Uganda, Zaire, Zambiya, Kamerun, Gabon, Malavi, Etiyopya, Venezuela, Kuzey Yemen gibi) geri kalmış Afrika ülkeleridir.

2. Diğer taraftan, Anayasamızın (çalışma ile ilgili hükümler) başlığını taşıyan 49 uncu maddesinin 2 nci fıkrası aşağıdaki hükmü taşımaktadır :

“...Devlet, işçi, işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır.”

Maddenin gerekçe bölümünde ise, Devletin çalışma hayatında oynaması gerekli role işaret edilmekte; Devletin işçi - işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisi olduğu; Devletin çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması gerektiği belirtilmektedir.

3. Bu Sözleşmenin onaylanmasından sonra yürürlüğe konulması kaçınılmaz olan “İş-güvencesi Kanunu”; işverene yükleyeceği yeni külfetlerle; yatırımları güçleştirecek, yerli ve yabancı sermayeyi yatırıma yönelmede tereddüte sevkedecek ve işsizliği artıracaktır.

4. Diğer taraftan bu sözleşme ile işçilere işten çıkarılmalarında getirilen yargı mercilerine başvuru hakkı, bugün için iç hukukumuzda da mevcuttur.

Sonuç olarak, henüz Avrupa ülkelerinde dahi itibar görmemiş böyle bir Sözleşmenin onaylanması, ülkemizi gereksiz şekilde taahhüt altına sokacak, yukarıda da açıklandığı üzere onaylanan sözleşme ile getirilen bazı uygulamalar, işveren ve işçi arasında yeni bir anlaşmazlık alanı yaratacak, iş barışının sağlanmasında olumsuz etkileri olacak ve anlaşmazlıklara her iki tarafın genel hukuk kuralları dışında çözüm arayışlarını zorlama ihtimalini çoğaltacaktır.

Bu nedenlerle 25.11.1992 tarih ve 3846 sayılı “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun” Anayasamızın 89 uncu maddesi gereğince bir defa daha görüşülmek üzere iade edilmiştir.

Arz ederim.

Turgut Özal
Cumhurbaşkanı

Dışişleri Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

21.1.1993

Dışişleri Komisyonu

Esas No. : 1/484-3/736

Karar No. : 9

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Daha önce Komisyonumuzun 1.7.1992 tarihli 11 inci Birleşiminde görüşülerek kabul edilmiş olup, Türkiye Büyük Millet Meclisince 25.11.1992 tarihinde kabul edilen, Cumhurbaşkanlığına 11 Aralık 1992 tarihinde yeniden görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun” (Kanun No. : 3846) Komisyonumuzun 13.1.1993 tarihli 3 üncü Birleşiminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın ve Dışişleri Bakanlığı temsilcilerinin katılmalarıyla görüşülmüştür.

Cumhurbaşkanlığının, sözleşmenin onaylanmasından sonra yürürlüğe konulması gerekli “İşgüvencesi Kanunu”nun, işverene yükleyeceği yeni külfetlerle yatırımları güçleştireceği, yerli ve yabancı sermayeyi yatırıma yönelmekten caydıracağı şeklindeki endişesi Anayasamızın 49 uncu maddesinde “İş Güvenliği”nin bir insan hakkı olarak yer aldığı dikkate alınarak yerinde görülmemiş, sözleşmenin zaten var olan fesih hakkına ek olarak haksız feshi önlemek amacıyla olduğu göz önünde bulundurularak, Türkiye’nin şimdikiye kadar 29 ILO sözleşmesi imzaladığı, bu sözleşmenin Avrupa Sosyal Şartının bir gereği olduğu, uluslararası topluluklara entegre olmaya çalıştığımız günlerde bu sözleşmeyi onaylamanın uygun olduğu kanısına varılmış ve 3846 sayılı Kanun Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.

Raporumuz Genel Kurulun onayına sunulmak üzere Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan
Atilla Mutman
İzmir
Sözcü
Şahin Ulusoy
Tokat
Üye
Tunç Bilget
Aydın

Üye
Mustafa Doğan
Gaziantep

Üye
Nurhan Tekinel
Kastamonu

Başkanvekili
Fethi Akkoç
Bursa
Kâtip
Abdullatif Şener
Sivas
Üye
Hüsamettin Özüç
Bursa
Muhalefet şerhim eklidir.

Üye
Cem Kozlu
İstanbul
Muhalifim

Üye
Fethiye Özver
Tekirdağ

MUHALEFET ŞERHİ

1. Hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkındaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi, 2 Haziran 1982 tarihinde kabul edilmiş olmasına rağmen, bugüne kadar ILO üyesi 160 ülkeden sadece 15 kadarı tarafından onaylanmıştır. Onaylayan ülkelerin çoğunluğu, ekonomileri tarıma dayalı ve ILO'dan teknik yardım gören Nijerya, Uganda, Zaire, Zambiya, Kamerun, Gabon, Malavi, Etiyopya, Venezuela, Kuzey Yemen, Kıbrıs Rum Kesimi gibi sanayileşmemiş ülkelerdir.

ABD, Japonya, Almanya, İtalya, İngiltere gibi gelişmiş sanayi ülkeleri bu sözleşmeyi onaylamamışlardır.

2. ILO Direktörü William Simpson "158 sayılı sözleşmeyi imza etmeyen birçok gelişmiş ülke bulunduğunu ve bu ülkelerin her birinin kendine göre makul bir gerekçesi olduğunu" ifade etmektedir.

Gerçekten her ülkenin sosyal, ekonomik, hukuksal ve sendikal yapısı birbirinden farklı olup, istihdam ilkeleri ve uygulama koşulları ülkeden ülkeye değişir. Kıdem tazminatı, kısa süreli çalışma ve işsizlik sigortası, diğer tazminatlar ve ek ödemeler gibi birbirini tamamlayan ve iş hayatımızı tanzim eden birçok müessese, her ülkenin kendi koşullarına göre belirlenmelidir.

3. Sorumluluk bilincine sahip, çalışkan ve özverili bir işçinin çalışmasına işveren tarafından keyfi olarak son verilmesi düşünülemez. Ücret bu konuda neden teşkil ederse, iş hayatında verimliliğin, arz - talep dengesinin haklı bir kıstas olabileceği göz önünde tutulmalıdır.

İşçi ve işveren ilişkisi bir bütün olarak değer taşır. Bu nedenle işverenin sıkı bir müeyyideler zinciri ile bağlanması, işçi için daima en uygun durumu yaratmaz görüşündeyim.

4. Ülkemizde haksız yere işten çıkarılan bir işçinin yargıya başvurma hakkı mevcut olduğu gibi (Madde 17) tazminat verilmek suretiyle işten çıkarmalarda aynı pozisyona 6 ay süre ile yeni istihdam yapılamayacağı gibi Batı Avrupa ülkelerinde bulunmayan bir hüküm geçerlidir.

5. 158 sayılı bu sözleşme iş akdinin feshi halinde, yargının hukuken geçerli sayılabilecek bir neden bulunmadığı kanısına varması halinde, işe iade veya uygun görülecek bir tazminat verilmesi veyahut telafi edici başkaca bir imkân yaratılmasını amaçlamaktadır.

Ülkemizde ise İş Kanununun 13 üncü maddesi hükmü ile bu alternatif sonuçlardan biri olan tazminat verilmesi, üstelik yargı kararı alınmasına bile gerek olmadan, peşin ödeme şekli ile geçerli kılınmıştır.

Bu nedenlerle, ülkemizde işçi - işveren arasında bugüne kadar ulaşılabilen dengeleri, karşılıklı hak ve adalet ilkelerine uygun sosyal ve hukukî gerçeklere dayalı yeterli bir zemin hazırlanmadan işveren aleyhine bozabilecek bu sözleşmenin onaylanmasına karşıyım.

Hüsamettin Örtüç

Bursa

**ANAYASANIN 89 UNCU MADDESİ
GEREĞİNCE BİR DAHA GÖRÜŞÜLMEK
ÜZERE GERİ GÖNDERİLEN KANUN**

**Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son
Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin
Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin
Kanun**

Kanun No. : 3846 Kabul Tarihi : 25.11.1992

MADDE 1. — Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1982 yılında Cenevre'de yapılan 68 inci Konferansında kabul edilen "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme"nin onaylanması uygun bulunmuştur.

MADDE 2. — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3. — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**DIŞIŞLERİ KOMİSYONUNUN KABUL
ETTİĞİ METİN**

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin 25.11.1992 Tarih ve 3846 Sayılı Kanun

MADDE 1. — Kanunun 1 inci maddesi Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.

MADDE 2. — Kanunun 2 nci maddesi Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.

MADDE 3. — Kanunun 3 üncü maddesi Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.

HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA 158 SAYILI SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kuruluca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre'de toplanmaya çağrılmış ve düzenlediği 68 inci oturumunda,

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye'de (1963) mevcut uluslararası normları not ederek,

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiyenin (1963) kabulünden sonra birçok üye devletin mevzuatında ve uygulamasında anılan Tavsiye'de sözü edilen sorunlarla ilgili olarak meydana gelen önemli gelişmeleri not ederek,

Bu konuda özellikle şu son yıllarda birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişiklikler sonucunda bu alanda karşılaşılan sorunlar çerçevesinde yeni uluslararası normları kabul etmenin uygun olacağını dikkate alarak,

Oturumun gündeminde beşinci maddeyi teşkil eden "İşverenin girişimiyle hizmet ilişkisinin sona ermesine" ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Aşağıda HİZMET İLİŞKİSİNE SON VERİLMESİ HAKKINDA SÖZLEŞME (1982) olarak adlandırılacak olan bu Sözleşmeyi 1982 yılı Haziran ayının bu 22 nci gününde kabul etmiştir.

KISIM I. UYGULAMA METODLARI UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

Madde 1

Bu Sözleşme hükümlerinin, toplu iş sözleşmeleri hakem kararları veya mahkeme kararları ile veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yöntemle geçerlik kazanmadığı hallerde, yürürlüğe girmesi ulusal mevzuatla sağlanır.

Madde 2

1. Bu Sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır.

2. Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanları işbu Sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulama alanı dışında bırakabilir :

a. Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler,

b. Süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar,

c. Süreksiz hizmet ilişkisiyle çalışan işçiler.

3. Bu Sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.

4. Kendilerine en az bu Sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışanların, gerektiğinde bu Sözleşmenin tamamının veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılması bir ülkedeki yetkili makamca veya uygun bir mekanizma aracılığıyla, varsa işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra kararlaştırılabilir.

5. İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam

olunarlardan sınırlı bir kategori, gerektiği takdirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılabilir.

6. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye devlet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22 nci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanması üzerinde vereceği ilk raporunda, bu maddenin 4 ve 5 inci bentleri çerçevesinde kapsam dışı bırakılan işçi kategorilerini gerekçe göstererek belirtir ve sonraki raporlarında bunları kapsam dışı bırakan mevzuat hükümleri ve uygulama hakkında, bu Sözleşmenin bu işçi kategorilerini de kapsamı için ne ölçüde etkili olduğunu veya etkili olmada ne gibi önerilerde bulunduğunu belirterek, bilgi verir.

Madde 3

Bu Sözleşmenin uygulanmasında, "son verme" ve "hizmet ilişkisine son verme" deyimleri hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamına gelir.

KISIM II. GENEL UYGULAMA STANDARTLARI

KESİM A. SON VERMENİN HAKLI NEDENE DAYANDIRILMASI

Madde 4

İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.

Madde 5

Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler :

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,
- İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,
- İşvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idarî makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,
- İrk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasî görüş, etnik veya sosyal köken,
- Doğum izni esnasında işe gelmeme.

Madde 6

- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.
- Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeme sayılacağı, hangi hallerde tıbbî raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1 inci bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, Sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.

KESİM B. SON VERMEDEN ÖNCE VEYA SON VERME SIRASINDA İZLENECEK USULLER

Madde 7

İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

KESİM C. SON VERMEYE KARŞI İTİRAZ USULÜ

Madde 8

1. Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.

2. Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1 inci bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.

3. Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

Madde 9

1. 8 inci maddede belirtilen merciler, son verme nedenlerini ve davayla ilgili diğer vakıaları incelemeye ve son vermenin haklı olup olmadığına dair bir karar vermeye yetkili kılınacaklardır.

2. İşçinin, son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için, bu Sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleri aşağıdaki olanaklardan birini veya her ikisini sağlamalıdır.

a. Bu Sözleşmenin 4 üncü maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedeninin bulunduğu ispat yükü işverene ait olmalıdır.

b. Bu Sözleşmenin 8 inci maddesinde belirtilen merciler, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde son verme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmalıdırlar.

3. Son verme işleminin, işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine dayandığının ileri sürülmesi halinde, bu Sözleşmenin 8 inci maddesinde belirtilen merciler, son vermenin, gerçekten bu nedenlere bağlı olup olmadığını belirlemeye yetkilidirler; bununla beraber, bu sebeplerin söz konusu sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili kılınacakları işbu Sözleşmenin 1 inci maddesindeki uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir.

Madde 10

Bu Sözleşmenin 8 inci maddesinde belirtilen merciler son verme işlemini haksız bulurlarsa ve son verme işlemini iptale ve/veya işçinin işe iadesini öngörmeye ya da önermeye ulusal mevzuat ve uygulamalara göre yetkili değillerse veya bunları uygulanabilir bulmazlarsa yeterli bir tazminat veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacaklardır.

KESİM D. BİLDİRİM SÜRESİ

Madde 11

Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.

KESİM E. KIDEM TAZMİNATI VE GELİRİN KORUNMASINA İLİŞKİN DİĞER ŞEKİLLER

Madde 12

1. Hizmet ilişkisine son verilen bir işçi, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak aşağıdaki haklardan yararlanır :

a. Miktarı, diğer unsurların yanı sıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, veya

b. Tabii oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri, yahut

c. Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi.

2. Genel kapsamlı bir rejimde, bir işçi işsizlik sigortasından veya yardımlarından yararlanmak için aranan koşulları taşıyor ise, salt 1 inci bendin (b) alt bendinde işsizlik haklarından yararlanamaması nedeniyle, aynı bendin (a) alt bendindeki tazminat ve hakların ödenmesi gerekmez.

3. Ciddî hizmet kusuru nedeniyle hizmet ilişkisine son verilme durumunda bu maddenin 1 inci bendinin (a) alt bendinde bahsedilen tazminat veya haklardan yoksun kalınması bu Sözleşmenin 1 inci maddesindeki uygulama yöntemleriyle öngörülebilir.

KISIM III. EKONOMİK, TEKNOLOJİK, YAPISAL VEYA BENZER NEDENLERLE HİZMET İLİŞKİLERİNE SON VERME HAKKINDA EK HÜKÜMLER

KESİM A. İŞÇİ TEMSİLİLERİNE DANIŞMA

Madde 13

1. Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren :

a. İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde 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. İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemi 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.

2. Bu maddenin 1 inci bendinin uygulanması, bu Sözleşmenin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleriyle, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3. Bu maddenin uygulanmasında "İlgili İşçi Temsilcileri" deyimi, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 Tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir.

KESİM B. YETKİLİ MAKAMA BİLDİRİM

Madde 14

1. İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirir ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dahil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgiler verir.

2. Ulusal mevzuat, bu maddenin 1 inci bendinin uygulanmasını, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlandırılabilir.

3. İşveren, yetkili makamı, bu maddenin 1 inci bendinde belirtilen son vermelerden, son verme işlemlerine başlamadan ve ulusal mevzuatla belirlenecek asgari bir süre öncesinden haberdar eder.

KISIM IV. SON HÜKÜMLER

Madde 15

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 16

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 17

1. Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne göndereceği ve bu Müdürlük tarafından kaydedileceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

2. Bu Sözleşmeyi onamış olup da onu, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 18

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 19

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 20

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

Madde 21

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde :

a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

Madde 22

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

