

Dönem : 4
Toplantı : 2

MİLLET MECLİSİ S. Sayısı : 66'ya 1 nci Ek

1475 Sayılı İş Kanununun 14 ve 24 ncü Maddeleri ile 98 nci Maddesinin VII nci Bendinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı ve İstanbul Milletvekili Reşit Ülker'in, İşçinin Kıdem Tazminatının 15 Günden 30 Güne Çıkarılmasına; Adana Milletvekili Alparslan Türkeş ve 2 Arkadaşının, 1475 Sayılı İş Kanununun 14 ncü Maddesinin Birinci Fıkrasının Değiştirilmesine; İstanbul Milletvekili Engin Ünal'm, 1475 Sayılı İş Kanununun 14 ncü Maddesinin Değiştirilmesine Dair Kanun Teklifleri ile Sağlık ve Sosyal İşler ve Plan Komisyonları Raporları (1/136, 2/25, 2/187, 2/199)

Bütçe Plan Komisyonu Raporu

Millet Meclisi
Bütçe Plan Komisyonu
Esas No. : (1/136, 2/25, 187, 199)
Karar No. : 9'a 1 nci ek

16 . 6 . 1975

Millet Meclisi Başkanlığına

Millet Meclisinin 20.5.1975 tarihli Gündeminin «Kanun Tasarısı ve Teklifleriyle Komisyonlardan Gelen Diğer İşler» bölümünün 2 nci sırasında yer almış olan (1475 Sayılı İş Kanununun 14 ve 24 ncü maddeleri ile 98 nci maddesinin VII nci bendinin değiştirilmesi hakkında Kanun Tasarısı 1/136, 2/25, 187, 199 Sıra Sayısı 66) Komisyonumuzun yeniden teşekkülü nedeniyle bir kere daha tetkik edilmesi gerektiği neticesine varılmış bu nedenle İçtüzüğün 45 nci maddesi uyarınca Komisyonumuza geri alınmasına karar verilmişti. Bu karar bir yazıyla Millet Meclisi Başkanlığına arz olunmuş ve Başkanlıkça 20.5.1975 günü Genel Kurula sunulmuş. Genel Kurulun tasvipleriyle Tasarı Gündemden çıkarılarak Komisyonumuza yeniden havale buyurulmuştu.

Komisyonumuzda yeniden ele alınan Tasarı, ilgili Bakanlık temsilcilerinin de hazır bulunduğu oturumlarda incelendi ve görüşüldü.

Tasarının tümü üzerinde yapılan görüşmelerde söz alan üyeler, Tasarının önemine işaretler, iş hayatımızı yakından ilgilendiren ve geniş bir işçi kesimine hitap eden değişiklik önerisinin, gerek işçi ve gerekse işveren açısından enine boyuna tartışılması ve incelenmesi gerektiğini belirtmişler ve bunun yanında sosyal hukuk devleti anlayışı içinde işçi haklarını azamî derecede korurken, işverenleri de bir yerde altından kalkamayacakları derecede ağır mükellefiyetlere sokmadan her iki kesimin hak ve imkânları doğrultusunda bir düzenlemenin gerekliliğine işaret etmişlerdir. Bu görüşmeler neticesinde ortaya atılan yeni fikirleri de değerlendirmek ve tasarının mükemmel bir şekilde Komisyonumuzdan geçmesini temin gayesiyle konunun bir Alt Komisyonunda görüşülmesinde yarar olacağı düşünülmüş ve üç kişilik bir Alt Komisyon kurulmuştur.

Alt Komisyon kısa sürede çalışmalarını tamamlamış ve düzenlediği yeni metni bir raporla Başkanlığa sunmuş ve gerek yeni verilmiş öneriler ve gerekse Alt Komisyon raporu doğrultusunda çalışmalara devamlı maddelerin müzakeresine geçilmiştir.

Tasarının başlığı, Komisyonumuzca tasarıya yeni eklenen bir geçici madde nedeniyle «1475 Sayılı İş Kanununun 14 ve 24 ncü maddeleriyle 98 nci maddesinin 7 nci bendinin değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı» şeklinde değiştirilmiştir.

Komisionumuzun daha önce kabul ettiği çerçeve 1 nci maddeye bağlı «Kıdem tazminatı» başlıklı 14 ncü ve çerçeve 2 nci maddeye bağlı «İşten çıkarmanın sonucu» başlıklı 24 ncü maddeleri, Alt Komisyon Raporu ve Komisyon üyelerinin yeni önerileri doğrultusunda düzenlenerek değiştirilmiştir.

Komisionumuz bu defa Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonunun 3 ncü maddesi yerine Tasarının 3 ncü maddesini aynen kabul etmiştir.

Tasarının 4 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

14 ncü maddenin son fıkrası ile tesis edilen fonailişkin kanun çıkıncaya kadar, İşverenlerin kıdem tazminatlarını doğrudan doğruya ödemelerine devam etmelerini düzenleyen bir geçici madde eklenmiştir. Yürürlük ve yürütme ile ilgili Tasarının 5 ve 6 ncü maddeleri de aynen kabul edilmiştir.

Genel Kurulun tasviplerine sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan Aydın <i>I. Sezgin</i>	Başkan V. Adıyaman Söz hakkım mahfuzdur <i>A. Ünsal</i>	Bu raporun Sözcüsü Ankara <i>H. T. Toker</i>
Kayseri <i>H. Nakiboğlu</i>	Aydın <i>M. ř. Koç</i> Muhalifim İmzada bulunamadı	Giresun Muhalifim Muhalefet şerhim eklidir <i>O. Yılmaz</i>
Gümüşhane T. Yücel İmzada bulunamadı	İçel <i>İ. Göktepe</i>	İstanbul Muhalefet yazısı eklidir <i>A. N. Ölçen</i>
İstanbul <i>M. Parlar</i>	İstanbul Muhalefet yazısı eklidir <i>M. Tüzün</i>	Kars Muhalefet şerhim eklidir <i>K. Okyay</i>
Kayseri <i>C. Cebeci</i>	Kocaeli <i>S. Akay</i>	Kütahya <i>İ. Ersoy</i>
Kütahya <i>M. Ersoy</i>	Malatya <i>M. Delikaya</i> Muhalif İmzada bulunamadı	Malatya Muhalifim Muhalefet şerhim eklidir. <i>H. Gökçe</i>
Malatya Söz hakkım saklıdır <i>A. Karaaslan</i>	Manisa H. Okçu İmzada bulunamadı	Manisa <i>G. Sevilgen</i>
Niğe <i>H. Özalp</i>	Ordu <i>B. Taranoğlu</i>	Samsun <i>D. Kitaplı</i>
Sivas <i>V. Bozatlı</i>	Sivas Muhalefet şerhim eklidir <i>A. Durakoğlu</i>	Tekirdağ Y. Alpaslan İmzada bulunamadı
Tokat <i>H. Abbas</i>	Trabzon <i>Ö. Çakıroğlu</i>	
Millet Meclisi	(S. Sayısı : 66'ya 1 nci ek)	

Ortak Karşı Oy Yazısı

Aşağıdaki nedenlerle tasarıya karşıyız.

1. — Tasarıya verilen yeni şekil ile özel sektörde ve kamu sektöründeki işçiler arasında ayrıcalık yaratılmıştır,

2. — Kıdem tazminatı için fon tesisi zorunlu değildir.

a) İşçi çıkarmaya araç olmaması,

b) İşçi haklarının güvence altına alınması,

c) İşverenin yararlarına konu yapılmaması hallerinde bir yerde tazminat alacak işçinin hakkına güvence olabilirdi.

Nitekim bu amaçla ancak işveren sorumluluğu altında işveren tarafından ödenen fon kurulması, komisyonca kabul edilmiş ve fakat önemli olan diğer hususlar açıkta bırakılmıştır :

3. — Kurulan fon, işçi haklarını güvenceye bağlamanın ötesinde, işverene kredi ve avans vermek için kullanılmamasını öngören önerimizin reddi ile fon, işverenin aşırı güçlenmesinin aracı haline getirilmiştir.

4. — Kıdem tazminatı ve bunun için kurulacak fon esasları 1475 sayılı Yasada gösterilmesi gerekirken, kıdem tazminatı ödemeleri, için fonun nasıl tesis edileceği geleceğe ertelenen bir yasa konusu olarak muallâkta bırakılmıştır.

Fon tesisinin ayrı bir kanunla düzenlenmesi yolunu tercih etmek; doğru değildir. Kıdem tazminatını düzenleyen Kanun, bunun aracını, işleyişini de birlikte getirmeliydi.

5. — «Kötü hal» gerekçesi ile sınırları çizilmemiş, kötüye kullanılması mümkün olan bir hüküm ile kıdem tazminatından mahrumiyet maddeleştirilmiştir.

Bu durum, bir hakkın bertaraf edilmesine açık kapı bırakmış ve her zaman işçi aleyhine işleyecek olan bir hüküm haline getirilmiştir. Komisyonca geri alınan ve alt komisyonca incelenerek Bütçe Plan Komisyonunda tekrar müzakere edilen Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı bu haliyle tek yanlı bir tutum altında maddeleştirilmiştir.

İşçinin «kötü halinde» işverence ne yapılacağını belirten maddenin 1475 sayılı Kanundan kaldırılarak bu defa bununla ilgili maddeye ve gerçek kriterlere yer verilmemesi işverenin keyfi uygulamalarına yol açabilecektir.

«Fon» adındaki mali müessese, mahiyetini büyük ölçüde kaybettiğinden belirttiğimiz diğer hususlarla birlikte muhalifiz.

İstanbul
A. Nejat Ölçen

Sivas
A. Durakoğlu

Aydın
Ş. Koç

İstanbul
M. Tüzün

Giresun
O. Yılmaz

Kars
K. Okyay

Malatya
H. Gökçe

Malatya
M. Delikaya

HÜKÜMETİN TEKLİFİ

1475 sayılı İş Kanununun 14 ve 24 ncü maddeleri ile 98 nci maddesinin VII nci bendinin değiştirilmesi hakkında Kanun tasarısı

MADDE 1. — 1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kıdem tazminatı

«Madde 14. — Bu Kanuna tâbi işçilerin hizmet akitlerinin :

1. — İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. — İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. — Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. — Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince geçen her tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. İşyerinin devri veya herhangi bir surette el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren müteselsilen sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle sınırlıdır.

İşçinin birinci bendin 4 ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır.

T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa tâbi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden, son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak bu tazminatın T. C. Emekli Sandığına tâbi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktarı, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T. C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılır. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

13 ncü maddenin (e) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, 26 ncü maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı kanunî mirasçılara ödenir.

Bu maddede belirtilen haklar, hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine değiştirilebilir.»

1475 sayılı İş Kanununun 14 ve 24 ncü maddeleri ile 98 nci maddesinin 7 nci bendinin değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında Kanun tasarısı

MADDE 1. — 1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kıdem Tazminatı

Madde 14. — Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin :

1. — İşveren tarafından bu kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. — İşçi tarafından bu kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. — Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. — Bağlı buldukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı, yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu kanunun neşri tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlenmiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu kanunun neşrinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T. C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmeti süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T. C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, Genel Katma ve Özel Bütçeli İdareler ile 468 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

MADDE 2. — 1475 sayılı İş Kanununun 24 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşten çıkarmanın sonucu

«Madde 24. — İşverenler bu kanunun 13 nci maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16 ncı maddenin III nci bendi gereğince iş akdini fesheden işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayımlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17 nci maddenin I ve III nci bentleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da, 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır.»

MADDE 3. — 1475 sayılı İş Kanununun 98 nci maddesinin VII nci bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

«VII - 24 nci madde hükümlerine aykırı olarak işyerine yeni işçi alan işverenler, işten çıkardığı her işçi için 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrarında daha önce verilen para cezasının iki katı,»

MADDE 4. — 1475 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 5. — Bu Kanunun 1 nci maddesi 1 . 2 . 1974 tarihinden geçerli olmak üzere, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6. — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

(Bütçe Plan Komisyonunun değiştirişi)

13 ncü maddesinin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncü maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanunî mirasçılara ödenir.

Bu madde belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece, yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olunmak kaydıyla Devlet veya en az % 51 hissesi Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

MADDE 2. — 1475 sayılı İş Kanununun 24 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşten çıkarmanın sonucu

Madde 24. — İşverenler bu Kanunun 16 ncü maddesinin III ncü bendi gereğince iş akdini fesheden işçilerin yerine çıkma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayımlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17 ncü maddenin II ncü bendinin (b) fıkrası ve III ncü bendleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkraya hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır.

MADDE 3. — Tasarının 3 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 4. — Tasarının 4 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE — 14 ncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

MADDE 5. — Tasarının 5 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 6. — Tasarının 6 ncü maddesi aynen kabul edilmiştir.

