

HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 2 Haziran 1982

Kanun Tarih ve Sayısı: 9 Haziran 1994 / 3999

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 18 Haziran 1994 / 21964

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 10 Ağustos 1994 / 94-5971

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 12 Ekim 1994 / 22079 www.bilgit.com

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre'de Toplanmaya çağırılmış ve düzenlediği 68 inci oturumunda,

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiyede (1963) mevcut uluslararası normları not ederek,

Hizmet ilişkisinin sona ermesi hakkında tavsiyenin (1963) kabulünden sonra bir çok üye devletin mevzuatında ve uygulamasında alınan Tavsiye'de sözü edilen sorunlarla ilgili olarak meydana gelen önemli gelişmeleri not ederek,

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

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

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Aşağıda Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında Sözleşme (1982) olarak adlandırılacak olan bu sözleşmeyi 1982 yılı Haziran ayının 22 nci gününde kabul etmiştir.

BÖLÜM I

UYGULAMA METODLARI

UYGULAMA ALANLARI 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

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

Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanları iş bu sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmını uygulama alanı dışında bırakabilir

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

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

Süreksiz hizmet ilişkisi içinde çalışan işçiler.

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

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.

İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği takdirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşca, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir.

Bu Sözleşme'yi onaylayan her üye devlet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22 nci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanması üzerinde vereceği ilk raporunda, bu maddenin 4 üncü 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 bulunulduğunu belirterek, bilgi verir.

MADDE 3

Bu sözleşmenin uygulanmasında, “son verme” ve “hizmet ilişkisine son verme” deyimleri hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamına gelir.

BÖLÜM 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 şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi 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 tıbbi raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1 inci bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, sözleşme'nin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.

KESİM B.

SON VERMEDEN ÖNCE VEYA SON VERME

SIRASINDA İZLENECEK USÜLLER

MADDE 7

İşveren den 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 USULU

MADDE 8

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.

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

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

MADDE 9

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

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.

Bu Sözleşme'nin 4 üncü maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır.

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.

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

KESİM D.

BİLDİRİM SURESİ

MADDE 11

Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılmayacağı 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

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

Miktarı, diğer unsurların yanısıra, 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

Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malütlük gibi diğer sosyal güvenlik türleri yahut,

Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi.

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.

Ciddi 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 yöntemleri ile öngörülebilir.

BÖLÜM III.

EKONOMİK, TEKNOLOJİK, YAPISAL VEYA BENZER NEDENLERLE

HİZMET İLİŞKİLERİNE SON VERME HAKKINDA EK HÜKÜMLER

KESİM A.

İŞÇİ TEMSİLCİLERİNE DANIŞMA

MADDE 13

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

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.

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.

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.

Bu maddenin uygulanmasında “İLGİLİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİ” deyimini, işçi Temsilcileri Hakkında 1971 tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir.

KESİM B.

YETKİLİ MAKAMA BİLDİRİM

MADDE 14

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.

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 hallerde sınırlandırılabilir.

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

KISIM IV.

SON HÜKÜMLER

MADDE 15

Bu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 16

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

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

Daha sonra bu Sözleşme onu onaylayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 17

Bu Sözleşmeyi onayan her üye onu ilk yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık devrenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetme 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

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

Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini teşkilat 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 Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

MADDE 20

Milletlerarası 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

Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

Deđiřtirici yeni Sözleşme'nin 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 gerektirecektir.

Deđiřtirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

Bu sözleşme, onu onayıp da değiştirici Sözleşme'yi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

MADDE 22

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.