



ILO SÖZLEŞMELERİ

158 NOLU SÖZLEŞME

HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 22 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

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cd. No.2 81110 Bostancı - İstanbul

Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş

Baskı: Birleşik Metal-İş

Mayıs 2002 / 11

158 NOLU SÖZLEŞME

HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDA SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre'de Toplanmaya çağrılmış ve düzenlediği 68. 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 uluslar-

arası normları kabul etmenin uygun olacağını dikkate alarak,

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

KISIM 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

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 iş bu sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmını 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 ilişkisi içinde 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 olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği taktirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu Sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakabilir.

6- Bu Sözleşme'yi onaylayan her üye devlet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22. maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanması üzerinde vereceği ilk raporunda, bu maddenin 4. ve 5. 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 bulunduğu 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:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,
- b) İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,
- c) İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine 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 gelmeme,

MADDE 6

1- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.

2- Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeme sayılacağı hangi hallerde tıbbi raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1. bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, sözleşme'nin 1. maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.

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

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 USULU

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. 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. maddede belirtilen merciler, son verme nedenlerini ve davayla ilgili diğer vakaları 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. maddesinde belirtilen uygulama yöntemleri aşağıdaki olanaklardan birini veya her ikisini sağlamalıdır.

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

b) Bu Sözleşmenin, 8. 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. 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. maddesindeki uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir.

MADDE 10

Bu sözleşme'nin 8. maddesinde belirtilen merciler son verme işlemi haksız bulurlarsa ve son verme işlemi iptale veya işçinin işe iadesini öngörmeye ya da önermeye ulusal mevzuat ve uygulamalara göre yetkili değil-lerse 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) Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malüllük 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. bendin (b) alt bendinde işsizlik haklarından yararlanamaması nedeniyle aynı bendin (a) alt

bendindeki tazminat ve hakların ödenmesi gerekmez.

3- Ciddi hizmet kusuru nedeniyle hizmet ilişkisine son verilme durumunda bu maddenin 1. bendinin (a) alt bendinde bahsedilen tazminat veya haklardan yoksun kalınması bu sözleşmenin 1. maddesindeki uygulama yöntemleri ile öngörülebilir.

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

KESİM A.
İŞÇİ TEMSİLCİLERİNE 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 etki-

lenecek 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 işlemini 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. bendinin uygulanması, bu Sözleşmenin 1. 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 "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

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. bendinin uygulanmasını, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3- İşveren, yetkili makamı, bu maddenin 1. 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

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 oniki ay sonra yürürlüğe girer.

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

MADDE 17

1. 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.

2. 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

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 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 feshlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102. 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

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

a) Değiştirici yeni sözleşme'nin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16. maddede dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

b) Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe

girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

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

MADDE 22

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede geçerlidir.