

T. C. Resmi Gazete

Başbakanlık
Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğünce Yayımlanır

Kuruluşu : 7 Ekim 1920

12 Ekim 1994
ÇARŞAMBA

Sayı : 22079

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Milletlerarası Sözleşme

Karar Sayısı : 94/5971

Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 1982 yılında Cenevre'de yapılan 68 inci Konferan-
sında kabul edilen ve 9/6/1994 tarihli ve 3999 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli
"Hizmet İlişikisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme"nin onay-
lanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 5/8/1994 tarihli ve EİUE-II/1883-7481 sayılı yazısı üzerine,
31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanununun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 10/8/1994
tarihinde kararlaştırılmıştır.

Süleyman DEMİREL
CUMHURBAŞKANI

Prof. Dr Tansu ÇİLLER
Başbakan

M. KARAYALÇIN
Devlet Bakanı ve Başb. Yrd

D. F. SAĞLAR
Devlet Bakanı

A KÖYLÜOĞLU
Devlet Bakanı

N. TEKİNEL
Devlet Bakanı

N. MENTEŞE
İçişleri Bakanı

N. AYAZ
Milli Eğitim Bakanı

M K DİNÇ
Ulaştırma Bakanı V

M. DÖNEN
Sanayi ve Ticaret Bakanı

H ÇULHAOĞLU
Turizm Bakanı

N. CEVHERİ
Devlet Bakanı

B. S DAÇE
Devlet Bakanı

A A. DOĞAN
Devlet Bakanı

Ş. ERDEM
Devlet Bakanı

O. M. SOYSAL
Dışişleri Bakanı

M. YILMAZ
Bayındırlık ve İskan Bakanı

H. EKİNCİ
Tarım ve Köylüleri Bakanı V

V ATASOY
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı

H EKİNCİ
Orman Bakanı

Y. AKTUNA
Devlet Bakanı

Ö ALPAGO
Devlet Bakanı

A ATAÇ
Devlet Bakanı

M. MOĞULTAY
Adalet Bakanı

A. Ş. EREK
Devlet Bakanı

N. KURT
Devlet Bakanı

S. SÜMER
Devlet Bakanı

N. AYAZ
Milli Savunma Bakanı V.

İ. ATTİLA
Maliye Bakanı

M. K DİNÇ
Sağlık Bakanı

N MATKAP
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

T SAVAŞ
Kültür Bakanı

R AKÇALI
Çevre Bakanı

Yürütme ve İdare Bölümü Sayfa . 1

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi, Hakkında 158 Sayılı Sözleşme

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

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

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye'nin (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. 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 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 bırakılabilir.

6. Bu Sözleşmeyi 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 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 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. bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, Sözleşmenin 1. 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

- 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. 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

1. 8. 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. maddesinde belirtilen uygulama yöntemleri aşağıdaki olanaklardan birini veya her ikisini sağlamalıdır.

a. Bu Sözleşmenin 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 sözkonusu sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili kılınacakları işbu Sözleşmenin 1. maddesindeki uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir.

Madde 10

Bu Sözleşmenin 8. maddesinde belirtilen merciler son verme işlemi haksız bulurlarsa ve son verme işlemi iptale ve/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 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 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

b. Tabi 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. bendin (b) alt bendinde işsizlik haklarından yararlanamaması nedeniyle, aynı bendin (a) alt bendindeki tazminat ve hakların ödenmesi gerekmez.

3. Ciddi hizmet kusuru pedeniyle hizmet ilişkisine son verilme durumunda bu maddenin 1. bendinin (a) alt bendinde bahsedilen tazminat veya haklardan yoksun kalınması bu Sözleşmenin 1. maddesindeki uygulama yöntemleriyle 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 işlemden 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 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, 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. 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. 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 Müdürlüğün kaydedeceği 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 Müdürlüğü, 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 Antlaşmasının 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 aksine 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.

Convention 158

Convention Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eighth Session on 2 June 1982, and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly having regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Convention, which may be cited as the Termination of Employment Convention, 1982 :

PART I. METHODS OF IMPLEMENTATION, SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention :

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or

certain provisions thereof other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

6. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

PART II. STANDARDS OF GENERAL APPLICATION

DIVISION A. JUSTIFICATION FOR TERMINATION

Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Article 5

The following, *inter alia*, shall not constitute valid reasons for termination :

- (a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;
- (b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers' representative;
- (c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;
- (d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;
- (e) absence from work during maternity leave.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

DIVISION B. PROCEDURE PRIOR TO OR AT THE TIME OF TERMINATION

Article 7

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

DIVISION C. PROCEDURE OF APPEAL AGAINST TERMINATION

Article 8

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

Article 9

1. The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities :

(a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;

(b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Article 10

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and/or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

DIVISION D. PERIOD OF NOTICE

Article 11

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is, misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

DIVISION E. SEVERANCE ALLOWANCE AND OTHER INCOME PROTECTION

Article 12

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to-

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by fund constituted by employers' contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions to which such benefits are subject, or

(c) a combination of such allowance and benefits.

2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1. subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).

3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1. subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

PART III. SUPPLEMENTARY PROVISIONS CONCERNING TERMINATIONS OF EMPLOYMENT FOR ECONOMIC, TECHNOLOGICAL, STRUCTURAL OR SIMILAR REASONS

DIVISION A. CONSULTATION OF WORKERS' REPRESENTATIVES

Article 13

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall :

(a) provide the workers' representatives concerned in good time with relevant information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out;

(b) give, in accordance with national law and practice, the workers' representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.

2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. For the purposes of this Article the term "the workers' representatives concerned" means the workers' representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

DIVISION B. NOTIFICATION TO THE COMPETENT AUTHORITY

Article 14

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation Provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of The United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention atherwise provides-

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17, above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Bakanlar Kurulu Kararı

Karar Sayısı : 94/6052

Ekli listelerde kimlikleri yazılı kişilerin Türk vatandaşlığından çıkmalarına izin verilmesi; İçişleri Bakanlığı'nın 24/8/1994 tarihli ve 062422, 62432 sayılı yazıları üzerine, 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 20 nci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 1/9/1994 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Süleyman DEMİREL
CUMHURBAŞKANI

Prof. Dr. Tansu ÇİLLER
Başbakan

M. KARAYALÇIN
Devlet Bakanı ve Başb. Yrd.

D. F. SAĞLAR
Devlet Bakanı

N. KURT
Devlet Bakanı

S. SÜMER
Devlet Bakanı

M. GÖLHAN
Millî Savunma Bakanı

N. AYAZ
Millî Eğitim Bakanı

M. KÖSTEPEN
Ulaştırma Bakanı

M. DÖNEN
Sanayi ve Ticaret Bakanı

H. ÇULHAOĞLU
Turizm Bakanı

N. CEVHERİ
Devlet Bakanı

B. S. DAÇE
Devlet Bakanı

A. KÖYLÜOĞLU
Devlet Bakanı

A. GÖKDEMİR
Devlet Bakanı

N. MENTEŞE
İçişleri Bakanı

Ö. ALPAGO
Bayındırlık ve İskan Bakanı V.

R. ŞAHİN
Tarım ve Köyşleri Bakanı

V. ATASOY
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı

H. EKİNCİ
Orman Bakanı

Y. AKTUNA
Devlet Bakanı

Ö. ALPAGO
Devlet Bakanı

A. A. DOÇAN
Devlet Bakanı

Ş. ERDEM
Devlet Bakanı

O. M. SOYSAL
Dışişleri Bakanı

A. Ş. EREK
Devlet Bakanı

A. E. KIRATLIOĞLU
Devlet Bakanı

A. ATAÇ
Devlet Bakanı

M. MOĞULTAY
Adalet Bakanı

İ. ATTILA
Maliye Bakanı

D. BARAN
Sağlık Bakanı

N. MATKAP
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

T. SAVAŞ
Kültür Bakanı

R. AKÇALI
Çevre Bakanı