

T. C.  
BAŞBAKANLIK  
KANUNLAR VE KARARLAR  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : B.02.0.KKG.0.10/101-164/864

Ankara

14/2/2002

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan ve Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 29/8/2001 tarihinde kararlaştırılan "İş Kanunu ile Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı" ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

*Bülent Ecevit*

Bülent ECEVİT  
Başbakan

Eki \_\_\_\_\_ :

- 1- Kanun Tasarısı
- 2- Gerekçe (Genel-Madde)

T. B. M. M. BAŞKANLIĞI	
Tali Kcm.	Adetler
Esas Kcm.	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih	18.2.2002-1/955
K. Md.	K.B. Bşk.
BASKAN	

## GENEL GEREKÇE

1475 sayılı İş Kanununda günümüz koşullarından ve uygulama ile yargı kararlarından kaynaklanan gereksinimleri karşılamak amacıyla bugün kadar çeşitli tarihlerde değişiklikler yapılmış ancak tarım ve orman işçilerinin durumları ile ilgili olarak bir değişiklik öngörülmemiştir.

Bugüne kadar tarım ve orman işçilerini de yasal güvenceye kavuşturmak amacıyla bir dizi çalışma yapılmış; ancak tarım ve orman işlerinin iklime dayalı işler olması, bu işyerlerinin birer işletme halini almadan kanunun yürürlüğe girmesinin yaratacağı olumsuz etkiler gibi nedenlerle bugüne kadar bir yasal düzenleme yapılamamıştır.

Ancak, tarım sektöründe geniş bir alana yayılan küçük işletmelerde çalışanların büyük bir bölümü örgütlenememekte ve toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kalmaktadırlar. Bu nedenle de çalışma koşulları, ücret, sağlık ve güvenlik konularında gerekli korumadan yararlanamamaktadırlar.

Yapılan değişiklikle tarım ve orman işyerlerinde çalışan işçiler de 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmış, sektörün özellikleri dikkate alınarak gerekli düzenlemenin yönetmelikle yapılması öngörülmüştür.

Çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından biri işçiye iş güvencesinin sağlanması, başka bir deyişle işçinin iş akdinin feshine karşı korunmasıdır.

İşçinin iş ilişkisine süreklilik sağlanarak geleceğine güven duyması, işini kaybetme, dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, iş hukukunun en önemli amaçlarından ve konularından biri sayılır. İşçinin feshe karşı gerektiği şekilde korunmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı yeterli işlev göremez.

İşverenin işçinin işine sebep göstermeksizin son verebilmesi olanağına sahip bulunması; işçinin hakkını arayamaması ve hukuk düzeninin kendisine tanıdığı menfaatini koruyamaması sonucunu doğurabilmektedir. Ülkemizde bu konudaki davaların hep iş ilişkisi sona erdikten sonra açılmış olması bir rastlantı değildir.

Kuşkusuz işçiye böyle bir güvence sağlanması, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her ne olursa olsun sürdürülmesi anlamını taşımaz. "İş güvencesi" kavramı ile amaçlanan, işçinin işine geçerli bir sebep olmaksızın son verilebilme olanağının sınırlandırılmasıdır.

1475 sayılı İş Kanununda belirsiz süreli hizmet akitlerinin ihbar önelleri verilerek feshi bakımından göze çarpan ve temel bir eksiklik olarak kabul edilen husus, feshin geçerliliğini herhangi bir sebebe dayandırma zorunluluğunun olmamasıdır. Bu serbestlik işveren yönünden fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda tazminat ödenmesini öngören hükümlerle sınırlandırılmıştır. İş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı sadece sendikacılık nedeniyle işine son verilen işçi ile ilgili olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununda en az bir yıllık ücret tutarı düzeyine varacak şekilde ve önemli bir ölçüde artırılmıştır. Hakkı bir sebebe dayanmayan fesihlerde işe iade olanağı ise yalnız işyeri sendika temsilcilerine tanınmıştır.

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin işverence geçerli bir sebep gösterilmeksizin feshi olanağı uygulamada öteden beri işçileri huzursuz eden sonuçlar doğurmuştur. Bu sorun üzerinde işçi sendikalarınca da durulmasına ve iş güvencesine yönelik sözleşme önerileri getirilmesine karşın toplu iş sözleşmeleri ile hizmet akdinin feshini sınırlayıcı düzenlemeler yaygınlık ve etkinlik kazanamamış, toplu sözleşme düzeni dışındaki işyerlerinde ise iş güvencesinin sağlanması ihtiyacı daha da belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Kanun koyucu tarafından sistemin aksayan yönlerini düzeltmek ve sebepsiz olarak işten çıkarma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları gidermek için 12/7/1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunla İş

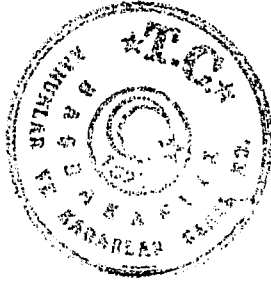
Kanununda değişiklikler yapılmıştır. Bununla, Kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere, iş güvencesini sağlamak amacıyla toplu işçi çıkarmaya ilişkin hüküm tek işçi çıkarmalarına da teşmil edilmiş; ayrıca kıdem tazminatı tutarını artırmak ve bunu almaya hak kazandıran süreyi kısaltmak yönünde düzenlemelere gidilmiştir. Böylece, işsizlik sigortasının bulunmamasından doğan ihtiyacı da karşıladığı öne sürülen kıdem tazminatının iki işlevi birden görmesi hedeflenmiştir. Çıkarılan işçi yerine altı ay içinde başka işçi alınmasını engelleyen ve bu süre içinde yeniden işçi almak isteyen işverenin çıkarılan işçiyi işe çağırmasını öngören hüküm, bunun çeşitli uygulama yolları ile bertaraf edilmesinden ve işçinin işe çağırılmayı beklemesinin çoğu kez olanaksız olmasından dolayı işlerlik kazanamamış, kıdem tazminatına ilişkin değişiklikler amacın gerçekteşmesini sağlamadığı gibi yeni sorunlar yaratmış, işsizlik sigortasının yokluğundan doğan boşluğu da dolduramamıştır.

Bu düzenlemelerin yetersizliği karşısında iş güvencesini sağlamak amacıyla eski yıllarda ortaya konulan bir çok kanun çalışmalarından sonuç alınamamıştır. Bununla birlikte, bu konuda gelişmiş ülkelerdekine benzer hukuki esasların hukukumuzda da kabul edilmesi görüşü sadece bilim çevrelerinde değil, kamuoyunda da ağırlık kazanmaya başlamıştır.

Tasarıda, 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi ile ilgili olarak, iş güvencesine ilişkin hükümlerin kapsamı, hizmet akdinin işverence feshi için geçerli sebepler ile geçerli olmayan sebepler, fesihle izlenecek yöntem, feshe karşı başvurulacak dava yolu, feshin geçerli olmadığına mahkemece hükmedilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar, ayrıca toplu işçi çıkarmaya ilişkin 24 üncü madde değişiklikleri düzenlenmiştir. Bundan başka, Tasarıya 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 ve 31 inci maddelerine ilişkin değişiklikler de eklenmiştir.

Öte yandan, İş Kanununda iş güvencesine yönelik olarak yapılan düzenlemelere paralel bir şekilde Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununda ve tarım işlerinde çalışmalarla ilgili yeni düzenlemelere gidilmesi 158 sayılı ILO Sözleşmesinin bir gereğidir.

Tasarı bu amaçlarla hazırlanmıştır.



## MADDE GEREKÇELERİ

**Madde 1** – 1475 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesi başlığı ile birlikte değiştirilerek “Sanayi, ticaret ve tarım işleri :” şeklinde düzenlenmiş ve tarımdan sayılacak işler belirtilmiştir.

**Madde 2-** 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi yeniden düzenlenirken uygulamada yerleşmiş bulunan bildirim süreleri aynen muhafaza edilmiştir. Kuşkusuz, bu süreler asgari sınırı göstermektedir ve bunların sözleşmelerle artırılmaları mümkündür. Esasen, Kanunda öngörülen bildirim sürelerinin nispi emredici nitelikte olduğu Yargıtay’ın bir çok kararında da yer almış bulunmaktadır.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshetmesi, işçinin feshe karşı koruyucu hükümlerden yararlanmasına engel olmayacaktır.

Kanunun 13 üncü maddesi gerek içeriği ve gerekse getirilen yeni düzenlemeler nedeniyle değerlendirilerek, kanun sistematüğini korumak üzere ve kanun sistematüğüne uygunluğu nedeniyle 13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E şeklinde düzenlenmiştir.

Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesi, iş güvencesini kural olarak hizmet akdi ile çalışan bütün işçiler için öngörmekte, ancak bu hususta belirli ölçütlere dayalı istisnalar getirilmesine de imkan tanımaktadır (m.2/4, 5). Diğer ülkelerde olduğu üzere, düzenlemede ülke ihtiyaçlarına ve kurumun özelliklerine göre sınırlı olarak istisnalara yer verilmiştir.

Buna göre, ondan az sayıda işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçiler ile işyerindeki kıdemi altı ayın altında bulunan işçiler 13/A, 13/B, 13/C ve 13/D maddelerinde öngörülen koruyucu hükümlerden yararlanamayacaklardır. İşletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekilleri de kapsam dışı bırakılmıştır. İşveren bu durumdaki işçilerin hizmet akitlerini fesih hakkını kötüye kullanarak, söz gelimi işçi kendisi hakkında bir şikayette bulunduğu veya kendisi aleyhine dava açtığı için sona erdirmiş ise, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında bir kötü niyet tazminatı ödeyecektir. İşveren sözleşmeyi bildirim şartına dahi uymaksızın sona erdirmiş ise, kötü niyet tazminatı yanında ayrıca bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat daha ödemesi gerekecektir.

İş Kanununun 13 üncü maddesinde yapılan değişiklik ile belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından feshedilebilmesi için, 158 sayılı ILO sözleşmesinde belirlendiği üzere, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca geçerli sebebin neler olabileceği madde içinde düzenlenmiştir. İşçinin hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Geçerli sebep geniş kapsamlı bir kavram olduğu için bu düzenleme ile söz konusu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışılmış ve bazı örnekler verilmiştir.

İşçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise işyeri ile ilgilidir. Bu sebeplerin madde içinde belirtilmesi geçerli sebepler kavramını bir ölçüde somutlaştırmaktadır.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak, yargı kararları ile zaman içinde belirginleşebilecektir. Özellikle İş Kanununun 17 nci maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı sebeplerle feshi, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda konunun gerektirdiği

ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak, yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacaktır. İş Kanununun 17 nci maddesinde sayılan haklı sebeplerden Kanunun 13/A maddesinde belirtilen, işçinin kişiliğinden ve işyeri gereklerinden kaynaklanan sebepleri ayıran başlıca unsur bunların Kanunun 17 nci maddesinde sayılanların dışında kalan geçerli sebepler olmasıdır.

Kanunun 13/A maddesi bakımından geçerli sebepler İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler işçinin iş görme borcunu kendisinden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.

Sonuçta iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Bunlara örnek vermek gerekirse;

1-İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yeterliliğinin azlığı, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma gibi hallerdir.

2- İşçinin davranışlarından doğan sebepler: İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin hizmet akdine aykırı davranışları olabilir. Bunlara örnek olarak işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma; arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak gibi haller verilebilir.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

Geçerli sebeplerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hali işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir.

3- İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

a) İşyeri dışından kaynaklanan sebepler: Sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi,

b) İşyeri içi sebepler ise: Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması; bazı iş türlerinin kaldırılması,

gibi sebepler olabilir.

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen, fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresinin kısaltılması ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerinin getirilmesi, işi zamana yayararak, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.

Maddede ayrıca özellikle fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar da tek tek ve ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Böylece iş mevzuatı ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlükler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacaklardır. Bu konu yoruma yer vermeyecek bir biçimde hükme bağlanmıştır.

İş güvencesi düzenlemesi kapsamına girmek için gerekli olan 6 aylık kıdem süresinin nasıl hesaplanacağına da bir açıklık getirilmiş ve bu sürenin hesaplanmasında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek hesaplanacağı kabul edilmiştir.

Hizmet akdinin feshindeki usul ve şekil bu madde ile düzenlenmiştir. İşveren fesih bildirimini yazılı yapacaktır ve bu bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtecektir. Bu husus ileride işçi tarafından açılacak bir davada, feshin Kanunun 13/A maddesi karşısında geçerli sayılıp sayılmayacağına belirlenmesi bakımından ispat kolaylığı sağlayacaktır.

Belirsiz süreli hizmet akdi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir. Kuşkusuz, İş Kanununun 17 nci maddesinin (II) numaralı bendi şartları gerçekleşmiş ise, işveren buna göre bildirimsiz (derhal) fesih hakkını kullanabilecektir.

Ayrıca, maddede işçinin fesih bildirimine itirazı ve bunun yöntemi düzenlenmiştir. İşveren fesih bildiriminde sebep göstermemiş ise veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığı inancında ise, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Feshin geçersizliğine ilişkin davanın seri muhakeme usulüne göre kısa sürede sonuçlanması amaçlanmış, ancak, bir içtihat birliği sağlanabilmesi için de Yargıtay'ın denetimine yer verilmiştir. Öte yandan, iş mahkemelerinin çok fazla olan dava yükü göz önünde tutularak, toplu iş sözleşmesi taraflarının öngörmesi veya işçi ile işverenin anlaşması durumunda, uyuşmazlığın öncelikle özel hakeme götürülebileceği kabul edilmiştir.

158 sayılı ILO Sözleşmesine ve getirilen yeni düzenlemenin özüne uygun olarak, fesihte geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükünün işverene ait olduğu belirtilmiştir.

Mahkemenin yapılan feshi geçersiz bulması, dolayısıyla işçinin işe iadesine karar vermesi durumunda, işveren karar tarihinden itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşveren mahkemenin kararına rağmen işçiyi öngörülen süre içinde işe başlatmaz ise, işçiye tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bu tazminat, hizmet akdinin sona erdirilmesi sebepleri ve işçinin kıdemi göz önünde tutularak, en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücret tutarında olmak üzere, mahkeme tarafından takdir edilecektir. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminatın kararda belirtilmesi öngörülerek ikinci bir davanın açılması ve zaman kaybı önlenmiştir.

Dava, seri muhakeme usulüne göre görülecek olmakla birlikte, sonuçlanması uygulamada öngörülen dört aylık süreyi aşabilecektir. Böyle bir durumda işveren işçiyi ister



işe başlatmış, isterse başlatmamış olsun, işçi çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücretini ve diğer haklarını alabilecektir.

Ancak, işçiye kıdem tazminatı ve bildirim süresine ait ücret peşin ödenmişse, bunların tutarı işe başladıktan sonra işverene iade edilecektir. İşe başlatılmayan işçiye, bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemiş ise, bu sürelerle ait ücret tutarı ve hak edilip verilmeyen kıdem tazminatı ayrıca ödenecektir.

İşçi, çıkarıldığı işinde çalışmayı sürdürmek istiyorsa, mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorunda tutulmuştur. İşçi, belirtilen süre içinde başvuruda bulunmazsa, yapılan fesih geçerli fesih sayılacak ve kendisine hak ettiği tazminatlar ödenecektir.

Maddede öngörülen tazminatların sözleşmelerle artırılmaması veya azaltılmaması için, bunların değiştirilemeyeceği vurgulanmıştır.

Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildirimine itiraz etmiş olmakla birlikte, bu arada başka bir işe girmiş olabilir. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde bu yeni işinden memnun olan işçinin eski işine dönmek istemeyebileceği de ihtimal dahilindedir. Böyle bir durumda, işçi mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde eski işverenine yazılı olarak başvurmakla yükümlü tutulmuştur. Bu başvuru üzerine işveren işçiye geçerli bir feshe göre hak etmiş olduğu tazminatlarını ödeyecektir.

**Madde 3-** 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinde yapılan değişikliğe paralel olarak, aynı Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında ve 14 üncü maddesinin onbirinci fıkrasında gerekli değişiklikler yapılmıştır.

**Madde 4-** 1475 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinin sonuna eklenen hüküm ile, işverenin bildirimsiz fesih hakkının kötüye kullanılmasının önlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan feshin İş Kanununun 17 nci maddesinde öngörülen sebeplere uygun olmadığı inancında olan işçi yeni hükümler çerçevesinde yargı yoluna başvurabilecektir.

**Madde 5-** 24 üncü maddede yapılan değişiklikle, işçilerin topluca işten çıkarılmaları belli bir usule bağlanmış; uluslararası belgelerde de yer aldığı şekilde belirli bir süre önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bilgi verilmesi kabul edilmiştir. Bu bildirimde yer alacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği maddede açıklanmıştır. Maddede bilgi verilecekler arasında işçi temsilcileri de yer almaktadır. Ne var ki, ülkemizde henüz işçi temsilcilerine ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu bakımdan kanuna bir geçici madde eklenmiş ve burada işçi temsilcilerinin seçilmeleri hükme bağlanmıştır.

**Madde 6-** 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü ve 24 üncü maddelerinde yapılan değişikliklere paralel olarak 98 inci maddenin (A) ve (B ) bentlerinde gerekli değişiklik yapılmıştır.

**Madde 7-** Tarımdan sayılan işlerde çalışanların çalışma koşullarının farklılığı nedeniyle hizmet akdi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususların çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

**Madde 8-** 158 sayılı ILO Sözleşmesi belirli nedenlerle hizmet ilişkisine son verilmesi söz konusu olduğunda işçi temsilcilerine danışmayı öngörmektedir. Bu bakımdan İş Kanununun 24 ncü maddesinde yapılan değişiklikle, toplu işçi çıkarmada işyeri sendika temsilcileri bulunmadığı takdirde işçi temsilcilerine de bildirim yükümlülüğü getirilmiştir.

Ancak, ülkemizde henüz işçi temsilcileri ile ilgili bir düzenleme bulunmadığı için, bu geçici maddeye gerek duyulmuştur.

**Madde 9-** 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesinde yapılan değişiklikle, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanması kabul edilmiştir. Böylelikle, işçiler arasında farklı güvence düzenlemelerinin yaratacağı sakıncalar da önlenmiş olmakta, birliklilik sağlanmaktadır. Ayrıca bu yolla, Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesinin uygulamada yarattığı sorunlar da ortadan kalkmış olacaktır.

Bununla birlikte, işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerinin özellikleri dikkate alınarak, hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, kendisine İş Kanununun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminatın en az bir yıllık ücreti tutarında olması hüküm altına alınmıştır. Mahkeme olaya göre tazminatın miktarını belirleyecektir.

Maddede yapılan değişiklikle ayrıca temsilcilerin temsilcilik süresi içinde çalıştığı ve temsilci olarak atandığı işyerinin işverence tek yanlı olarak değiştirilmesi ve işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapılması önlenmektedir. Aksi takdirde değişikliğin geçersiz sayılacağı öngörülmektedir. Böylece, işverenin temsilcinin sıfatını ve güvencesini ortadan kaldırabilmesi yolu kapatılmaktadır.

**Madde 10-** 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin altıncı fıkrasındaki yaptırım, hizmet akdinin feshedilip feshedilmediğine göre yeniden düzenlenmiştir. Hizmet akdi sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı feshedilmiş ise, İş Kanununun 13/A, 13/B, 13/C ve 13/D madde hükümleri uygulanacak; ancak, böyle bir durumda İş Kanununun 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmayacaktır.

İş Kanununa eklenen yeni hükümlerin uygulanma alanı dışında kalan işçinin, sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada ispat yükü yine işverene ait olacaktır.

**Madde 11 –** 1475 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının iki numaralı bendinde yer alan “Tarım işleri” istisnalardan çıkarılarak tarım ve orman işçilerinin de Kanun kapsamına alınması sağlanmış, hükmü kalmayan (c, ç, d) bentleri madde metninden çıkarılmıştır.

Tarım ve orman işçilerinin kanun kapsamına alınmaları nedeniyle ek 3 üncü maddede yer alan “ 2 numaralı bendi ile” ibaresi madde metninden çıkarılmış, geçici 4 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 12-** Yürürlük maddesidir.

**Madde 13-** Yürütme maddesidir.





## İŞ KANUNU İLE SENDİKALAR KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TASARISI

### (İş Güvencesi-Tarım ve Orman İşçilerinin Kapsama Alınması)

**Madde 1-** 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesinin başlığı ile (III) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki bent eklenmiştir.

“Sanayi, ticaret ve tarım işleri:”

“III. Bu Kanunun uygulanması bakımından tarımdan sayılacak işler şunlardır:

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyafli bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması işleri,

b) Fidanlık ve ağaçlandırma, tabii ve suni tensil, orman koruma ve bakımı (yangın dahil), orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yolu yapımı ve onarımı, amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihsalı, ana depolara nakil, son depolarda istif ve tasnif, milli parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması işleri ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,

ç) 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri.

IV. Yukarıda sayılan işler dışında kalan bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret veya tarım işlerinden sayılıp sayılmadığını belirlemeye, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.”

**Madde 2-** 1475 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve bu maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki maddeler eklenmiştir.

“Madde 13- Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akdi;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek akdi feshetmesi, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanmasına engel olmaz.

13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin hizmet akdinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması:

Madde 13/A- On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

e) 70 inci madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 17 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

Akdin feshinde usul:

Madde 13/B- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 17 nci maddenin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usul:

Madde 13/C- Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları:

Madde 13/D- İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle

yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir.

Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Yeni işe girme:

Madde 13/E- Hizmet akdi feshedilen işçi yeni bir işe girer ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilirse, önceki işine dönmek istemeyen işçi durumu altı iş günü içinde önceki işverenine bildirir. Yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş gibi sayılır ve buna ilişkin hukuki sonuçlar doğar.”

**Madde 3** - 1475 sayılı Kanununun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki “13” ibaresi, “13,13/A,13/B,13/C,13/D,13/E” şeklinde, aynı Kanununun 14 üncü maddesinin onbirinci fıkrasında yer alan “13 üncü maddenin (C) bendinde” ibaresi “13 üncü maddesinde” şeklinde değiştirilmiştir.

**Madde 4-** 1475 sayılı Kanununun 17 nci maddesine aşağıdaki bent eklenmiştir.

“IV- İşçi, feshin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.”

**Madde 5-** 1475 sayılı Kanununun 24 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Toplu işçi çıkarma

Madde 24- İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.



Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddeleri hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi sözü edilen maddelere göre dava açabilir.”

**Madde 6-** 1475 sayılı Kanununun 98 inci maddesinin (A) bendinin (3) numaralı alt bendinde yer alan “13 üncü maddenin (A) bendinde” ibaresi, “13 üncü maddede” şeklinde, aynı maddenin (B) bendinde yer alan “24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran veya işyerine yeni işçi alan işveren veya vekiline işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için” ibaresi “24 üncü maddesindeki hükümlere aykırı hareket eden işveren veya vekiline” şeklinde değiştirilmiştir.

**Madde 7-** 1475 sayılı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Ek Madde 4- Tarımdan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

**Madde 8-** 1475 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“Geçici Madde 13 – İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.”

**Madde 9-** 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 30- İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde 1475 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, 1475 sayılı Kanunun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.”

**Madde 10-** 2821 sayılı Kanununun 31 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddenin sonuna aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

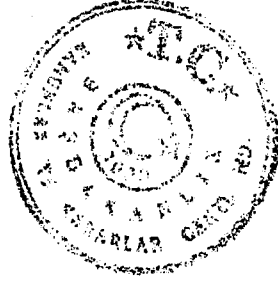
“İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, 1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E madde hükümleri uygulanır. Ancak, 1475 sayılı Kanunun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.

854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tabi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile 1475 sayılı Kanunun 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır.”

**Madde 11-** 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendi, ikinci fıkrasının (c), (ç) ve (d) bentleri, ek 3 üncü maddesinde yer alan “2 numaralı bendi ile” ibaresi ve geçici 4 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.



Madde 12- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 13- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki

*Bülent Ecevit*

BÜLENT ECEVİT  
BAŞBAKAN

 D. BAĞÇELİ Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	 H. H. ÖZKAN Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	 M. YILMAZ Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	 Prof. Dr. M. GEMİCİ Devlet Bakanı V.
 A. K. FAHRETTİNOĞLU Devlet Bakanı V.	 M. KEÇECİ Devlet Bakanı	 H. GEMİCİ Prof. Dr. S. S. GÜREL Devlet Bakanı V.	 F. BAL Devlet Bakanı
 N. ARSEVEN Devlet Bakanı	 M. YILMAZ Devlet Bakanı	 Prof. Dr. B. MİRZAĞLU Devlet Bakanı	 Dr. Y. KARAKÖYÜNÜ Devlet Bakanı
 H. GEMİCİ Devlet Bakanı	 Prof. Dr. Ş. ÜŞENMEZ Devlet Bakanı	 E. GAYDALI Devlet Bakanı	 F. UNLU Devlet Bakanı
 Prof. Dr. R. N. KIZILTAĞ Devlet Bakanı V.	 R. Ç. ÇAL Devlet Bakanı	 F. M. U. S. ÇOR Adalet Bakanı	 S. ÇAKMAK Millî Savunma Bakanı
 R. K. YÜCELEN İçişleri Bakanı	 İ. CEM Dışişleri Bakanı	 S. ORAL Maliye Bakanı	 M. BOSTANCI Millî Eğitim Bakanı
 K. AYDIN Bayeri, Sağlık ve İşçi Bakanlığı	 Prof. Dr. M. Ç. ÇAL Sağlık Bakanı	 U. ÇAKAN Ulaştırma Bakanı	 F. M. H. GÖKALP Tarım ve Köyler Bakanlığı
 Y. ÖZKAN Çalışma ve Sosyal İşleri Bakanı	 A. K. FAHRETTİNOĞLU Sanayi ve Ticaret Bakanı	 Z. ÇAKAN En. ve Tab. Kay. Bakanı	 M. İ. TALAY Kültür Bakanı
 M. TAŞAR Turizm Bakanı	 Prof. Dr. N. ÇAKAN Orman Bakanı	 F. AKTEKİN Çevre Bakanı	