



1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA YAPILAN SON DEĞİŞİKLİKLER

Y. Doç. Dr. Nermin BERKİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

TÜRK - İŞ YAYINLARI No : 157

YORUM MATBAACILIK
Tel : 29 61 20 - ANKARA

1475 Sayılı İş Kanununun 29 Temmuz 1983 tarihinde 2869 sayılı Kanunla bazı maddeleri değiştirilmiş ve ayrıca bu kanuna geçici iki madde eklenmiştir. İş Kanununda yapılan bu değişiklikleri madde sırası ile belirtip incelemeye çalışacağız.

Madde 9 (2869 ile değişik) : Eski maddede «Belirli süresi bir yıl veya daha uzun süreli hizmet akitlerinin yazı ile sözleşmeye bağlanması mecburîdir» şeklinde yer alan hüküm ifade bakımından bir değişikliğe uğramış ve «yazı ile sözleşmeye bağlanması mecburidir» yerine «yazılı olarak yapılması zorunludur» ifadesi kullanılmıştır. Bu sözleşmelerin ayrıca yeni değişiklikle her çeşit damga, resim ve harçtan muaf olduğu yeni madde ile hükme bağlanmıştır.

Madde 12 (2869 ile değişik) : Eski ve yeni metinde aynen belirtildiği gibi hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile üç aya kadar uzatılabilir. Taraf-
ların bu süre içinde hizmet akdini bildirimsiz ve tazminatsız feshetmeleri mümkündür. Eski metne göre işçinin deneme süresi içinde «çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır» şeklinde yer alan hüküm «çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır» şeklinde değiştirilmiştir. Bu maddeye eklenen «diğer haklar» ifadesi işçi lehine bir durum yaratmaktadır. İşçi bu hükümle o süre içinde veya o süreye ait haklarını işverenden talep edebilecektir.

Madde 14 (2320 ve daha sonra 2869 ile değişik) : 14. madde İş Kanununun en çok değişikliğe uğrayan bir maddesidir. Son olarak bu madde yine birçok değişikliğe uğramıştır. Maddeyi baştan itibaren incelediğimizde rastladığımız en önemli yenilik «kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi» hususudur. Yapılan bu değişiklik konusunda kadın erkek eşitliğine aykırı bir durum yarattığı gerekçesi ile karşı çıkmak belki mümkündür, ancak ailenin ve kadının

Anayasa teminatında korunduğu toplumumuzda böyle bir itiraz haklı olmaz. Ayrıca ülkedeki işsizlik oranı dikkate alındığında kadınlara tanınan bu imkanın pek erkekler aleyhine olmayacağı da açıktır.

14. maddeye yine yeni değişiklikle bir hüküm getirilmiştir. Bu hükme göre «kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için ödenmiyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır». İşçi lehine mütalâa ettiğimiz bu değişiklikle işçiye zamanında ödenmiyen paranın zamanla ortaya çıkacak değer kaybı önlenmek istenmiştir. Bu değişiklikte «toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet Memuruna 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez» hükmü yer almaktadır. Madde de belirtilen bu tavanın işverence aşılması halinde İş Kanununun 98. maddesinin D bendi «14 madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarların ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir» hükmü getirmekle kıdem tazminatının tavanla ilgili hükmünü amir hükmü haline getirmiştir. Bu, işçi lehine tavanın aşılamayacağı anlamına gelmektedir. İşçinin ekonomik menfaatleri ile ilgili sosyal kamu düzeni hükmü olarak bildiğimiz kıdem tazminatının, bundan böyle tavanının aşılması, hiçbir suretle mümkün olmayan bir hüküm haline getirilmiştir. Kanımızca kıdem tazminatına sosyal kamu düzeni hükmü niteliğinde bir anlayışla bakmak daha yerinde olur. Çünkü kıdem tazminatı tarafların anlaşma ile saptayabilecekleri konulardan biridir.

Madde 25 (2869 ile değişik) : Bu değişiklikten önce maddenin başlığı «sakat ve eski hükümlü çalıştırma» iken yeni başlık «çalıştırma zorunluluğu» şeklinde değişmiştir. Yeni metinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma ayrı iki bendde düzenlenmiştir. Eskiden işçi sayısına göre çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısı, yeni hükümle «aynı il sınırları içinde bir veya birden fazla işyeri olan işverenlerin daimi işçi sayısının 50 veya 50 den yukarı olması halinde % 2 si oranında» tesbit edilecektir. İşveren ayrıca bu işçileri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile tesbit edecektir. Bu maddenin A bendinin dördüncü paragrafı eski metinde «Bir işyerinde malûlen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler» iken yeni metinde «İşçiler» terimi «Sakat işçiler» olarak yer almıştır. Buradaki «sakat» kelimesi uygulamada bazı aksaklıklara neden olmaktadır. Bu itibarla bu kelime yeni metinde yer almasa daha iyi olurdu.

Madde 45 (2869 ile değişik) : İş süreleri gün olarak 7,5 saati geçmemek üzere ayarlanacağından bu maddede yer alan saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, saat ücretinin sekizde 7,5 una inmiştir. Bu rakam saat ücreti ile çalışanların aleyhine bir durum yaratmaktadır, ancak kanunun bir günlük çalışma süresine uygun bir düzenleme getirdiğı muhakkaktır.

Madde 47 (2869 ile değişik) : Eski metinde yüzdelerin dağıtılması serviste çalışanlar için söz konusu iken yeni metinde «İşyerinde çalışanlara» dağıtılacağı öngörülmüştür. Menfaatlerin yaygınlaştırılması bakımından değişikliği olumlu karşılamaktayız. Ayrıca yeni maddede dağıtımın esasları ve oranları da Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzüğe bırakılmıştır.

Madde 59 (2869 ile değişik) : Eski metinde «işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde kendisine ödenir» şeklinde yer alan hükümde yeni metinde «akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden» ibaresi eklenmiştir. İşçi lehine olan bu değişiklik yine tarafımızca olumlu karşılanmaktadır.

Madde 61 (2869 ile değişik) : İş süreleri İş Hukukunun işçi lehine olan hedefleri paralelinde haftalık 48 saatten 45 saate in-

dirilmiştir. Ayrıca haftada 6 işgünü çalışılan yerlerde günlük çalışma 8 saatten yeni hükümle 7,5 saate indirilmiştir.

Madde 64 (2869 ve 2965 ile değişik) : «4 saatten fazla, 7,5 saatten az süreli işlerde yarım saat» olan ara dinlenmesi son değişiklikle «7,5 saate kadar 7,5 saat dahil» yarım saat olmuş; 7,5 saat veya daha fazla süreli işlerde» bir saat olan ara dinlenmesi ise son değişiklikle «7,5 saatten fazla olan işler için 1 saat olarak» düzeltilmiştir.

Madde 67 — (1869 ile değişik) : Bu maddeye amir hüküm olarak 15 yaşından aşağı çocukları çalıştırma yasağı getirilmiştir. Uluslararası standartlara uygun bu değişiklik ülkemiz açısından bazı sorunlar yaratacaktır. İlkokulun zorunlu olduğu ülkemizde çocuklar ortalama 12 yaşında ilkokulu bitirecekler. Bundan sonra ancak çıraklık mukavelesi yapabilecek bu çocukları işveren işçi şeklinde çalıştırırsa durum çocukların aleyhine olacaktır. Önceden beri savunduğum fikre göre, usulen yapılmış bir çıraklık akdi mevcut, fakat işveren çıracı işçi gibi çalıştırıyor ise o çocuk, işçidir ve onu iş kanununun getirdiği haklardan yoksun kılmak doğru değildir. Ancak bu hükmün Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunuyla birlikte çalışmasını canı gönülden arzu etmekteyim.

Madde 70 (2869 ile değişik) : Bu maddeye yeni kanunla «isteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz» hükmü eklenmiştir. Gerek ananın sağlığının korunması, gerekse ana-çocuk ilişkisi bakımından getirilen yenilik çok olumlu bir yeniliktir.

Madde 73, 75, 77, 80 (2869 ile değişik) : İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bu maddelerde yapılan değişikliklerle işçilere uygulanma bakımından daha önemli hususlarda (çalışma hayatı için tehlike arzemesi, işverenin riskleri işçiye duyurması gibi) daha işlerlik sağlayan hükümler getirilmiş, içki yasağına uyuşturucu madde kullanma yasağı eklenmiş, 18 yaşından küçük işçiler için rapor zorunluluğu 67 maddeye paralel olarak 13 yaşına çıkarılmıştır.

Madde 85 (2869 ile değişik) : Maddede yapılan bu değişiklikle, «işçilere iř ve işlere işçi bulmak için, kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterme, çalışma ve büro açma» yasaklanmıştır.

Cezai Hükümlerle ilgili değişiklikler (2869 ile) İş Kanununun cezai hükümleri sembolik olmaktan çıkarılmıştır. Eskiden en çok 1.500,— TL olan cezalar 225.000,— TL sına kadar yükseltilmiştir. Ancak bu rakamlara varan cezalar, iş hukukunda özellikle işgüvencesi bakımından öngörülen hükümlere işverence uyulmaması halinde yine yetersizdir. «İşten çıkarmanın sonucu» başlığını taşıyan 24. maddede işverenin belli bazı işçileri tekrar işe alması hükmüne bağlanmıştır. Bu maddedeki şartları haiz olan işçiler için bu husus bir işgüvencesidir. Ancak işverenin bu hükmü yerine getirmemesi halinde 98. maddeye göre her işe almadığı işçi için öngörülen para cezası maddenin uygulanmasını sağlamaktan uzaktır. 98. maddede kıdem tazminatının tavanının aşıldığı zaman öngörülen hapis cezaları 24. madde için de öngörülse idi: 24. madde sembolik bir madde olmaktan çıkar, uyulması zorunlu hale gelen bir madde olurdu.

