



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

4857 Sayılı
İŞ KANUNU
ve
GEREKÇESİ

Yayına Hazırlayanlar:

Av. Hüseyin Ekmekçioğlu

Av. H. Ferhan Tuncel

TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanları

THE
LIBRARY OF THE
MUSEUM OF MODERN ART
1000 MUSEUM AVENUE
NEW YORK, N. Y. 10028

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜR

344.01

485

2003

4509

4857 Sayılı
İŞ KANUNU
ve

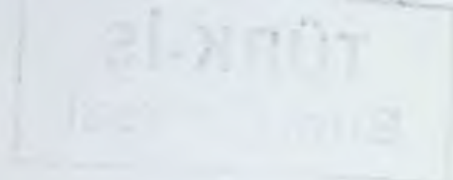
TÜRK-İŞ
GEREKÇESİ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: 4509.....

Tasnif No: 344.01. Dkr. 2003

Bilgisayara işlenmiştir.

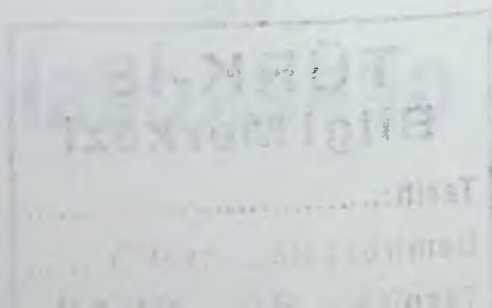


TÖRK-İS

İSİTİLMİŞ

4027 24/11

İSİTİLMİŞ



İş Kanunu

Kanun No. 4857

Kabul Tarihi : 22.5.2003

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Amaç ve kapsam

MADDE 1. - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

Tanımlar

MADDE 2. - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi-

ye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara iş-veren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İşyerini bildirme

MADDE 3. - Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

İstisnalar

MADDE 4.- Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilite edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

Eşit davranma ilkesi

MADDE 5. - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

MADDE 6. - İşyeri veya işyerinin bir bölümü huku- kî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

Geçici İş ilişkisi

MADDE 7.- İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya

aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiye gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin

bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi iş yerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

MADDE 8. - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

MADDE 9 - Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

MADDE 10.- Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

MADDE 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırları

MADDE 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

MADDE 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Çağrı üzerine çalışma

MADDE 14. - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Deneme süreli iş sözleşmesi

MADDE 15. - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay

olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

MADDE 16. - Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Sürelî fesih

MADDE 17. - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

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

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim 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 iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

MADDE 18. - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ve-
ya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

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

d) İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (l) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Sözleşmenin feshinde usul

MADDE 19. - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

MADDE 20. - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep 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. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

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

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

MADDE 21. - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından 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 dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

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

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

MADDE 22. - İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshede-

bilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Yeni işverenin sorumluluğu

MADDE 23. - Süresi belirli olan veya olmayan süreli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 24. - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitimin-

den önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 25. - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

MADDE 26. - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni iş arama izni

MADDE 27. - Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleş-

tirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Çalışma belgesi

MADDE 28. - İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu işçi çıkarma

MADDE 29. - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu

toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz et-

kilerinin 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. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

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

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Özörlü, eski hüüümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu

MADDE 30. - İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özörlü ve eski hüüümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özörlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürölür.

Oranların hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürölür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özörlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi

yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde

kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

MADDE 31. - Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan ve yahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya

karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

MADDE 32. - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İşverenin ödeme aczine düşmesi

MADDE 33. - İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Ücretin gününde ödenmemesi

MADDE 34. - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcu-

nu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin saklı kısmı

MADDE 35. - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü

MADDE 36. - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden

müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde

alışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekkül-
lere verilen yetkileri 2 nci maddenin altıncı fıkrası ge-
reğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullan-
maya yetkilidir.

cret hesap pusulası

MADDE 37. - İşveren işyerinde veya bankaya yap-
tığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı
veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek
zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu d-
nem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel ta-
til ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler
tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafa-
ka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösteril-
mesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve
harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası

MADDE 38. - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari ücret

MADDE 39. - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Yarım Ücret

MADDE 40. - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti

MADDE 41. - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme

esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

MADDE 42. - Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

TÜRK-İŞ

Olağanüstü hallerde fazla çalışma:

Bilgi Merkezi

MADDE 43. - Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

MADDE 44. - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

MADDE 45. - Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü

ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Hafta tatili ücreti

MADDE 46. - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Genel tatil ücreti

MADDE 47. - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam ola-

rak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Geçici iş göremezlik

MADDE 48. - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

MADDE 49. - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Tatil Ücretine girmeyen kısımlar

MADDE 50. - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Yüzdelerin ödenmesi

MADDE 51. - Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde

alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Yüzdelerin belgelenmesi

MADDE 52. - Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

MADDE 53. - İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

MADDE 54. - Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

MADDE 55. - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendiril-

mesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık Ücretli iznin uygulanması

MADDE 56. - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulun-

maları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Yıllık İzin Ücreti

MADDE 57. - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile

zamının yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı

MADDE 58. - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

MADDE 59. - İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27

nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

MADDE 60. - Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Sigorta primleri

MADDE 61. - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller

MADDE 62. - Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara in-

dirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun ek-siltme yapılamaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

Çalışma süresi

MADDE 63. - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

MADDE 60. - Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Sigorta primleri

MADDE 61. - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller

MADDE 62. - Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara in-

dirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

Çalışma süresi

MADDE 63. - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

kanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Telafi çalışması

MADDE 64. - Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

MADDE 65. - Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçi-

ci olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

Çalışma süresinden sayılan haller

MADDE 66. - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak

işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çık-maları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir hal-de bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönde-rilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut iş-verenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi sure-tiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürölüp getiril-meleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

MADDE 67. - Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Ara dinlenmesi

MADDE 68. - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları

MADDE 69. - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri

MADDE 70. - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

MADDE 71. - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

MADDE 72. - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

MADDE 73. - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

MADDE 74. - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumu na ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünecek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İşçi özlük dosyası

MADDE 75. - İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamakla yükümlüdür.

Yönetmelikler

MADDE 76. - Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve İşçilerin yükümlülükleri

MADDE 77. - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki cıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri

MADDE 78. - Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 79. - Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edi-

lirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdürlüğünden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 80. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan

fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İşyeri hekimleri

MADDE 81. - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık bi-

rimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

MADDE 82. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İşçilerin hakları

MADDE 83. - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü mad-

desinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

MADDE 84. - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85. - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86. - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi

sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

MADDE 87. - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

MADDE 88. - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

MADDE 89. - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

ALTINCI BÖLÜM

İş ve İşçi Bulma

İş ve İşçi bulmaya aracılık

MADDE 90. - İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

Devletin yetkisi

MADDE 91. - Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetleme-yeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

Yetkili makam ve memurlar

MADDE 92. - 91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, din-

lenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkra da yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

Yetkili memurların ödevi

MADDE 93. - İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve res-

mi işlemlerin yürütölüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Muafiyet

MADDE 94. - İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Diğer merciler tarafından yapılan teftişler

MADDE 95. - İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli kurma izni ve işletme belgesinin varlığını araştırır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurma izni ve işletme belgesi verilmemiş

işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca da kurma veya açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşları, işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemele-
rin sonuçlarını ve yapacakları işlemleri o yer için yetki-
li bölge müdürlüğüne bildirirler.

İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay bu hususta izin verdikleri, işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösterir listeleri bir sonraki ayın onbeşine kadar o yerin bağlı bulunduğu bölge müdür-
lüğüne bildirirler.

İşçi ve işverenin sorumluluğu

MADDE 96. - İş denetimi ve teftişine yetkili iş mü-
fettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru-
lan işçi-
lere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek
dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği
saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir
suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara
başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunla-
ra karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle iş-
verenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler

vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı

MADDE 97. - Bu Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İdari Cezâ Hükümleri

İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık

MADDE 98. - Bu Kanunun 3 üncü maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

Genel hükümlere aykırılık

MADDE 99. - Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 100. - Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir.

Özürli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık

MADDE 101. - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 102. - Bu Kanunun;

a) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası,

b) 37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38

inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası,

c) 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası,

Verilir.

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık

MADDE 103. - Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 104. - Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu du-

rumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 105. - Bu Kanunun 78 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon lira para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır.

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, 82 nci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman

görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira ve 87 nci madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk için yüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 88 inci ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık

MADDE 106. - Bu Kanunun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 107. - Bu Kanunun;

a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

İşveren veya işveren vekiline beş milyar lira para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca beş milyar lira para cezası verilir.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

MADDE 108. - Bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir.

Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

Yazılı bildirim

MADDE 109. - Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun

kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları

MADDE 110. - Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri

MADDE 111. - Bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılamayacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir yönetmelikle belirler.

Tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı

MADDE 112. - Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.

Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi

MADDE 113. - Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır.

Üçlü Danışma Kurulu

MADDE 114. - Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.

Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kantin açılması

MADDE 115. - İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

MADDE 116. - 13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

MADDE 117. - 5.5.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasında geçen "1475 sayılı İş Kanununun" ibaresi "İş Kanununun", ikinci fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/D" ibaresi "İş Kanununun 21 inci" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 118. - 2821 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin altıncı fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun

13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E" ibareleri "İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci ", "1475 sayılı Kanunun 13/D" ibaresi "İş Kanununun 21 inci", yedinci fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/A" ibaresi "İş Kanununun 18 inci", "13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E " ibareleri "18, 19, 20 ve 21 inci" şeklinde değiştirilmiştir.

Yönetmelikler

MADDE 119. - Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkartılır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 120. - 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1. - Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 ncı maddelerine yapılmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 2. - 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 3. - 1475 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 39 uncu maddesine göre tespit yapılincaya kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 4. - Mülga 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinde sözü edilen kıdem tazminatı hakkı 12.8.1967 tarihinden itibaren başlar.

İlk defa bu Kanun kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlar.

GEÇİCİ MADDE 5. - 1475 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranlar, bu Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirleninceye kadar geçerlidir.

GEÇİCİ MADDE 6. - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin

Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

Yürürlük

MADDE 121. - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 122. - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

4857 sayılı İŞ KANUNU
GEREKÇESİ

GENEL GEREKÇE

Türk yasa koyucusu Cumhuriyetin kuruluş yıllarından beri çalışma hayatının yasalarla düzenlenmesi fikrini benimsemiştir. Nitekim Cumhuriyetin ilanından yaklaşık altı ay önce toplanan İzmir İktisat Kongresinde işçi grubunun girişimi ile günlük iş süresinin sınırlandırılması, ara dinlenmesi, maden ocaklarında çocukların ve kadınları çalıştırılmaması, ücretin para ile ve düzenli bir biçimde ödenmesi gibi konularda ilke kararları alınmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra daha kapsamlı bir iş kanununun çıkarılabilmesi için hazırlıklara başlanmış, dönemin iktisat politikalarını yansıtan çeşitli yasa tasarıları hazırlanmıştır.

İlk İş Kanununun (No.: 3008) ancak 1936 yılında çıkarılabilmesinin nedeni genç Cumhuriyetin kıt ulusal kaynaklarla bir an önce kalkınabilmek için değişik iktisadi politikaları hayata geçirme çabalarıdır. Gerçekten önce özel sektöre dayalı ulusal bir ekonomi politikası izlenilmeye çalışılmış, ancak sermaye ve girişimcilerin yetersiz kalması, iç ve dış ekonomik ve siyasal gelişmeler 1930'lardan sonra devlet öncülüğünde bir sanayileşme modelini ortaya çıkarmıştır.

İşçi-İşveren ilişkilerini düzenleyen temel yasa niteliğindeki İş Kanununun izlenen ekonomik, sosyal politi-

kalardan, siyasal gelişmelerden etkilenmesi, hatta bunların izlerini yansıtması gayet doğaldır. Nitekim bu kanun devletçilik modeli ile kalkınmaya çalışan, sosyal sorunun bilinci içinde olan tek partili otoriter bir rejimin ürünü olduğu söylenebilir. Bu husus 3008 sayılı yasanın gerekçesinde ve TBMM'deki görüşlemesi sırasında da dile getirilmiştir.

İş mevzuatının ekonomik, sosyal ve siyasal koşullardan etkilenmesi kuşkusuz 3008 sayılı yasaya özgün bir durum değildir. Nitekim II. Dünya Savaşının sona ermesinden sonra Türkiye Cumhuriyetinin demokrasi dünyasında yerini alma çabalarına girmesi, Cemiyetler Kanununda değişiklik yaparak serbestçe örgütlenme alanında ilk adımları atması, 1947 yılında ilk Sendikalar Kanununu (No: 5018) kabul etmesi, Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortalar Kurumu, resmî iş bulma gibi resmî teşkilatların oluşturulması Uluslararası Çalışma örgütü ile yakın ilişkiler içine girilmesi, 1950 yılında iş yasasında önemli değişiklikler yapılarak, özel iş mahkemelerini kurması gibi sonuçlar doğurmuştur.

1961 Anayasasının ilk kez sosyal devlet ilkesini benimsemesi, grev hakkı ile donatılmış sendikal ve toplu pazarlık haklarını tanıması, sosyal içerikli yeni hakların açıkça belirtilmesi, birçok çoğulcu demokratik kurumu

Ülkemize getirmesi sendikal hakları düzenleyen yeni yasalar yanında doğal olarak otoriter bir rejimin ürünü olan 3008 sayılı İş Kanununun yerini alacak yeni bir yasa gerektirmiştir. 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu işte bu amaçla çıkarılmıştır.

İkinci İş Kanunu olarak bilinen bu yasa Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edildikten sonra ortaya çıkan hukukî boşluğu doldurmak üzere 1971 yılında ufak bazı değişikliklerle 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminin başladığı yıllarda tarihsel bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamıştır. Bu devrimin simgesi mikro elektronik teknolojisidir. Üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçilmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemektedir.

Kuşkusuz bu yeni teknoloji tıpkı 18. yüzyılda başlayan ve 19. yüzyılda sosyal ve siyasal yapıyı değiştiren sanayi devrimi gibi insanlık tarihinde bir dönüm noktasıdır. Sanayi devrimi, iletişim olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle etkilerini ancak yüz yıllık bir süreç içinde ortaya çıkarabilmiş iken, bilgisayar teknolojisi çok kısa sürede tüm dünyada etkilerini göstermiştir. Nitekim bu yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir. bunlar gibi işsizliğin artık sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmaktan çıkarak evrensel bir boyut kazanması, buna karşılık ulusal ve uluslararası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimler arasında belirtilebilir.

Kuşkusuz devrim niteliğindeki bu değişimlerin çalışma hayatına ve iş yasalarına yansımaması düşünülemez. Hatta klasik iş hukuku literatüründe işçinin ve işyerinin tanımında bile ciddi değişimler ortaya çık-

mıştır. İşçinin işyerinde işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu biçimindeki tanım artık tüm çalışanları ifade edememektedir. Zira işçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinde ya da evinden çalışmaktadır.

Bu yeni çalışma biçim ve koşullarının çeşitli ülkelerde yasalara yansması gecikmemiştir. Nitekim birçok batı ülkesinde ulusal mevzuat yeni teknolojinin yarattığı yeni koşullara uyum çabası içinde olduğu gibi, uluslararası normlar da bu gelişmelerin dışında kalamamaktadır.

Türk İş Hukuku mevzuatı bu değişimi zamanında saptayıp, gerekli uyumu yakalayamamıştır. Halbuki yeni çalışma türleri, ister istemez, ülkemizde de uygulanmaya başlamış; yüksek yargı organları ve öğreti ortaya çıkan boşluğu doldurabilmek için yoğun bir çaba içine girmişlerdir. Ancak yasal boşluklar uygulamada sorunların çözümünü güçleştirmiştir. örneğin alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması ülkemizde çalışanların en doğal ve Anayasal sendikal örgütlenme haklarını tehlikeye sokacak boyutlara ulaşmıştır.

Öte yandan ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin esnek bazı kurallardan yararlanmalarına İş

Kanununun katı hükümleri olanak vermemiş, bu yüzden mevcut yasa hükümlerine aykırı uygulamaların yaygınlaştığı gözlenmiştir.

Yukarıda açıklanan evrensel nedenler ülkemizde yeni bir iş yasasının kabulünü zorunlu kılarken bir başka gelişme de Türkiye'yi tarihsel bir dönemecin başına getirmiştir. Bu gelişme Ülkemizin Avrupa Birliğine aday ülkeler arasına alınmasıdır. Bu yeni süreç içinde Avrupa Birliğinin sosyal hukuk alanında da kendine özgü hukuk normlarına sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle Ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarını sürdürürken Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlama gereği ortaya çıkmıştır. Bu hususta Türkiye Cumhuriyetinin avantajı Atatürk devrimlerinin bir sonucu olarak Türk İş Hukukunun öteden beri Avrupa hukukundan esinlenmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normlarından etkilenmiş olmasıdır.

Ancak AB'ne tam üyelik sürecinde Türk mevzuatında henüz bulunmayan, buna karşılık AB ülkelerini kendiliğinden bağlayan normların da Türk iş hukukuna kazandırılması gerekmektedir. Bu gereksinim başta iş yasası olmak üzere birçok yasada, uyum süreci içinde, değişiklik yapılması anlamına gelmektedir.

Kuşkusuz iş mevzuatının Avrupa normlarına uyumlu hale getirilmesi tam üyeliğe kadar geçecek olan süre içinde gerçekleşecektir. ancak bugünkü aşamada Avrupa sosyal hukukunun temel nitelikteki düzenlemelerini benimsemek, onlara aykırı hükümleri yavaş yavaş Türk mevzuatından ayıklamak en isabetli yöntem olacaktır.

Öte yandan otuz yıldan fazla bir süreden beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, zaman zaman yapılan değişikliklere karşın çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtamadığı gibi, içerdiği bazı hükümler uygulamada önemini tümüyle yitirmiştir. Kuşkusuz bunların da yeni yasada yer almamasında yarar vardır.

Ülkemizde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel yasa niteliğindeki İş Kanununun gerek hazırlık aşamasında, gerek bu yasada sonradan yapılan değişiklikler aşamasında izlenen bir yöneme de işaret etmek gerekirse, Türk yasa koyucusu iş yasalarında gerekli düzenlemeleri yaparken çağdaş gelişmeler ve normlardan yararlanma yerine mevcut hükümleri geliştirmeyi tercih etmiştir. Böylece yeni kanunlara gereksinim kalmayacağı sanılmıştır. Bunun en tipik örneği kıdem tazminatıdır. Politik düşüncelerin de etkisiyle kıdem tazminatı İş Kanununun en uzun maddesi haline dönüş-

türölürken bu hakkın kapsamı olağanüstü genişletilmiştir. Böylece işsizlik sigortasının işlevini de ülkemizde kıdem tazminatının üstleneceği düşünülmüştür. Hatta kıdem tazminatının ağırlaştırılmasının iş güvencesi alanında bile etkili olacağı ileri sürülmüştür. Bu düşüncelere katılma olanağı yoktur. zira kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası nitelikleri bakımından birbirlerinden farklı kurumlardır. Bunların ayrı ayrı, ancak birbirleri ile uyum içinde düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim ülkemizde kıdem tazminatının iş yasaları ile geliştirilmesi sonuçta işsizlik sigortasının en az yarım yüzyıl, iş güvencesinin ise çeyrek yüzyıl, Türk mevzuatına girmesini geciktiren nedenler arasında bulunmaktadır. Son yıllarda işsizlik sigortasının Türk sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması, iş güvencesi alanındaki girişimler kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin yeni esaslara göre düzenlenmesini zorunlu kılmıştır. Kuşkusuz bu düzenleme aşamasında kazanılmış hakların saklı tutulması ve ülkemize özgü koşulların gözden kaçırılmaması önem taşımaktadır.

Yukarıda değinilen ve çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar,

esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır.

Tasarıda kanun metninin dil açısından Türkçeleştirilmesine olanaklar ölçüsünde özen gösterilmiş, bu arada “hizmet akdi”, “hizmet sözleşmesi” ve “iş sözleşmesi” deyimlerinden kanun metninin bütünü içinde iş sözleşmesi deyimini tercih edilmiştir.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1 - Madde ile; Kanunun amaç ve kapsamı belirtilmiş olup 1475 sayılı Kanunun 2 nci ve 4 üncü maddeleri içerik yönünden bir değişiklik yapılmaksızın tek madde haline getirilmiştir.

Madde 2 - Tanımların yer aldığı maddede temel kavramlar, başta "işyeri" olmak üzere açık ve tüm unsurları gösterilmek suretiyle hükme bağlanmış, diğer kanunlarla bağlantı kurularak uyumlaştırılmış, uygulamada sorun yaratan hususlar gerekli açıklık getirilerek çözüme kavuşturulmuş ve Avrupa Birliğinin çalışma hayatına ilişkin müktesebatı göz önünde tutularak yeni düzenlemelere tabi tutulmuştur.

İşçi tanımı yapılırken, 2821 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde olduğu üzere, iş sözleşmesine dayanarak çalışma yeterli görülmüş, iş sözleşmesinin unsurları olan "herhangi bir işte" ve "ücret karşılığı çalışmak" ibarelerine ayrıca yer verilmemiştir. İşçi tanımında işgücünü işverene sunan bir varlık olarak "gerçek kişi" özelliği vurgulanmıştır.

Avrupa Birliği müktesebatında işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere "iş sözleşmesi" ve/veya "iş ilişkisi" deyimleri kullanılmaktadır. Birlik hu-

kuk kaynaklarında, söz gelimi yönergelerinin başlıklarında dahi (örneğin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergeler) birlikte görülen “iş sözleşmesi” ve “iş ilişkisi” deyimleri özdeş olup, iş ilişkisi deyimi iş sözleşmesi dışında başka akitleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi, dolayısıyla işçi kavramının genişletilmiş biçimi olduğunu belirtmemektedir. Tasarıda da Avrupa Birliği müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmış, ayrıca kurulan hukuki bağın “iş ilişkisi” olarak isimlendirileceği de birinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Diğer yandan Avrupa Birliği müktesebatında işçi esas itibarıyla iş sözleşmesine göre bağımlı çalışanlar olarak kabul edilmekle beraber, doğrudan bir iş görme borcuna dayanmayan, amacı “eğitim” olup işyeri ortamında ilişki kuran kimselerin (çıraklar ve staj yapan öğrenciler) de iş sağlığı ve güvenliği konularında “işçi” kavramına dahil edilmekte ve işçilere uygulanan şartlardan yararlandırıldıkları görülmektedir. Bu açıdan da Birlik müktesebatına paralel düzenleme getirilmiş ve 77 nci maddede çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kimseler arasına alınmışlardır.

İşveren tanımı için de, 2821 sayılı Kanunun 2 nci maddesi göz önünde tutulmuş, “gerçek ve tüzel kişiler” dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da “işveren” sayılacakları birinci fıkra hükmünde açıkça gösterilmiştir. Hatta bu hususta 2821 sayılı Kanunda “tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları” denilmesine rağmen, aynı durum özel hukuk alanında da söz konusu olabileceğinden (örneğin adi ortaklıklar gibi), kamu ve özel kesim ayırımı yapılmaksızın işçi sayılan gerçek kişileri çalıştıran, ancak tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların “işveren” sayılacakları hükme bağlanmıştır.

“İşyeri” tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde “işyerine bağlı yerler” ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulun-

ma, nitelik yönünde bağıllık ile “ yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “ yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddenin üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir.

İşveren vekili tanımı, sorumluluğu, işçi hak ve yükümlülüklerine tabi olmasına ilişkin hükümler esas itibarıyla aynen korunmuş, ancak işveren vekiline veri-

len temsil yetkisinin işyeri ve işler dışında “işletme” ile ilgili bulunduğu gerçeği göz önünde tutularak tanıma bu sözcük de eklenmiştir.

Asıl işveren-alt işverenin ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, unsurlarında mevcut esaslar korunmakla beraber, görüş ayrılıklarına sebep olan bir konu da kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin “asli işin bir bölümünde” veya “yardımcı işlerinde” iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır.

Diğer yandan bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin “bir bölümünde” iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işveren artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yü-

rütölmesine madde düzenlemelerinin imkan vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin madde şartlarına göre doğmuş olmasının en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmalarıdır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlerinden yükümlölüklerini kapsamaktadır. Mevcut düzenlemede toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlölüklerden söz edilmemekle beraber, yargı kararlarında ve doktrinde benimsenmiş bu yükümlölük maddede açıkça düzenlenmiştir.

İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtayın tespitiinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça orta-

ya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür.

Madde 3 - 1475 sayılı Kanundaki "işyeri bildirimi"ne ilişkin 3 üncü madde hükümleri aynen korunmuş, ancak herhangi bir sebeple işyerinde faaliyete son vermenin işyerinin "kapatılması" anlamını taşıdığı belirtilmiş ve buna ilişkin bildirim yapılacağı açıklanmıştır.

Maddenin ikinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması halinde, alt işveren asıl işverenin işyerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için işçi ve diğer unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirdiği için, onun da kendi adına kurduğu bu işyeri için gerekli bildirimleri yapması öngörülmüştür.

Madde 4 - 1475 sayılı Kanunun "istisnalar" başlığını taşıyan ve belirli işlerdeki iş ilişkilerinin veya "çıraklar" ve "rehabilite edilenler" gibi farklı durum ve ilişkide bulunanların İş Kanununun uygulanma alanı dışında kalacağını öngören 5 inci maddesi, esas itibarıyla ko-

runmuş, ancak istisnalar arasında yer alan ve uzun yıllardan beri eleştiri konusu olan bazı iş ilişkileri Kanunun kapsamına alınmış, bu arada istisnalardan bazıları için de daha açık düzenleme getirilmiştir.

İstisnalar arasından çıkarılan ve İş Kanununun kapsamına alınan grupların başında, “Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde görülen işler” gelmektedir. Bu özel ayırımı hukuki ve sosyal dayanak bulmak güçtür. Ülkemizde kamu yararına hizmet için daha bir çok dernek ve bunların da atelyeleri bulunduğu halde, sadece Yardım Sevenler Derneği için bir farklılık gözetilmesi düşünülemez. Hele kuruluş amacı muhtaç olanlara yardım etmek olan derneğin, bu amaca ulaşmak için çalıştırdığı işçileri İş Kanunun koruyucu hükümleri dışında bırakılmasını hiç bir şekilde düşünmemesi gerekir. Sözü edilen istisna hükmü de kaldırılmıştır.

Diğer yandan “hısımlar” arasında ve evlerde yürütülen el sanatı işlerinde “hısımlık derecesi 3” olarak belirlenmiş, ayrıca başka bir iş kanunun uygulama alanına giren gazetecilerin bu kanunun kapsamı dışında kaldıkları açıkça hükme bağlanmıştır. Nihayet çıraklar hakkındaki istisna devam ettirilirken, bunların işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin İş Kanunu hükümlerinden

yararlanabilecekleri, Avrupa Birliği normlarına uygun olarak yeni düzenlemede gösterilmiştir. Ayrıca, 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri Kanun kapsamına alınmıştır.

Madde 5 - İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslararası hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10 uncu maddesinde bulmaktadır. Ülkemizde çalışma şartları yönünden cinsiyet ayırımına gidilmemesi çok eskiye giden geleneklerimizden biridir. Bununla beraber, hukuki çerçevenin belirlenmesi de gereklidir. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi"ni onaylamış ve bu hususta 1475 sayılı İş Kanununa düzenleme getirmiş olduğu halde, daha sonra onayladığı Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne uyum Kanununu henüz çıkarmamıştır. Ye-

ni düzenleme sözleşmeye uyum sağlamaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayırım için iç hukuklarına yansıyan Birlik Adalet Divanının çok sayıda kararları yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönergeler gibi) de yürürlüğe konulmuştur. Türkiye Avrupa Birliği adaylık süreci aşamalarını tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda kadın ve erkek eşitliğine kısa vadeli önlemler arasında yer verdiği için, bu hususta gerekli hükümlerin İş Kanununa alınması gerekli olmuştur. Diğer yandan ülkemizde esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine ilişkin düzenlemeler getirilirken Avrupa Birliği çalışma müktesebatı da dikkate alınmış, bunlardan biri olarak maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralına da yer verilmiştir.

Maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesi genel olarak belirlendikten sonra, değinilen bazı iş sözleşmelerinde eşit davranılmasına, arkadan cinsiyet ayırımını engelleyen sınırlamanın temel kurallarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Eşit dav-

ranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımının da yer aldığı maddeye, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklenmiştir.

Maddenin altıncı fıkrasında hukuki yaptırım olarak öngörülen işçinin "dört aya kadar ücreti tutarındaki" tazminat için esas olacak ücret "asıl ücret" olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil değildir.

Madde 6 - 1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinde (örneğin 14, 53) işyerinin devrinden söz edilmekle beraber, bu konuyu genel olarak düzenleyen ve sonuçlarını belirleyen hükümler bulunmamaktadır. Deniz İş Kanununda geminin mülkiyetinin kısmen veya tamamen başkasına geçmesinin iş sözleşmesinin feshini gerektirmeyeceği (m. 19) hükme bağlanmakla, sınırlı da olsa, işyeri devrine ilişkin bir düzenleme getirilmiş, ancak Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda da işyerinin devrini günün ihtiyaçlarına cevap verecek hükümler getirmek amacıyla adım atılmış değildir. Oysa çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak bir çok ülkede, örneğin İsviçre, Almanya ve diğerlerinde işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında

yasama organının müdahalesi çoktan gerçekleşmiş Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayı yeni bir Yönerge de çıkarılmıştır.

İşyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanununun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açık düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden de kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür. İş Kanununun genel hükümleri arasında işyerinin devrine ilişkin konular eklenirken, Avrupa Birliği müktesebatından başka diğer ülkelerin yararlanılabilecek maddeleri ve özellikle konu ile bağlantısı bulunan Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin ilkeleri göz önünde tutulmuştur.

Madde, gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında "hukuki bir işleme dayalı olarak" işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar niteliktedir. ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alınmış ve istisnalar gösterilmiştir. diğer

yandan hukuki işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabilecektir.

İşyeri veya bir bölümünün devrinde, iş ilişkilerinde işveren tarafı değişmekte, ancak iş sözleşmesi mevcut bütün hak ve borçlarıyla yeni işverene geçmektedir. Bu arada devralan işverenin kıdeme esas olan haklardan sorumluluğu da hükme bağlanmaktadır.

Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak açısından iki konuya daha madde hükümleri arasında yer verilmiştir. Bunlardan biri, işyeri veya bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken haklardan dolayı önceki ve sonraki işverenin sorumluluğudur. Diğer ise, devirde iş sözleşmelerinin fesih yönünden ne yolda etkileneceğidir. Bu hususta Avrupa Birliği Müktesebatına uyum sağlayan ve ülkemiz yargı kararları ile doktrindeki görüşlere uygun hükümler getirilmiştir.

Madde 7 - İki tarafa borç yükleyen diğer akitlerde olduğu üzere aynı özelliğe sahip iş sözleşmesinin de kesin olarak başkasına devri mümkündür. Borçlar Ka-

nunun 320 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işveren rızasını almak suretiyle işçiden olan işin görülmesini talep hakkını başkasına geçici ve kesin olarak devredebilir. İş Kanununa talep hakkının hem kesin devrini ve hem de geçici devrini (ödünç iş ilişkisi) düzenleyen hükümler getirilerek çalışma hayatında ihtiyaçların karşılanmasına imkan verilmiştir.

İş sözleşmesinin kesin devrinde işveren tarafı değişmekte ve onun yerini yeni işveren almakta, önceki işverenle iş ilişkisi sona ererken, devralan işveren tüm hak ve borçları üstlenmiş olarak sözleşmenin işveren tarafını oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin kesin devrinde bir fesih söz konusu olmadığı için, önceki işverenden ihbar ve kıdem tazminatı talep edilemez. İşçinin hizmet süresine ilişkin haklarında ve bununla bağlantısı olan kıdem tazminatında işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin 6 ncı maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanacaktır.

İş sözleşmesinin kesin devrinde, devralan işverenin üstlendiği hak ve borçlara, bu sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar, söz gelimi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklardan veya işyeri uygulamasından doğan hak ve borçlar dahildir. Yeni işverenin bu şartları esaslı surette değiş-

tirebilmesi, işçinin rızasına bağlıdır. Ancak işveren 23 üncü madde hükümlerini uygulayabilir.

Madde 8 - Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin git-tikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle sayıları artan şekilde görülmüş, hatta ödünç iş ilişkisi-ni mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu da tespit edilmiştir. Avrupa Birliği çalışma mükteseba-tına da giren ödünç iş ilişkisi, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin di-ğer bir örneğini oluşturmaktadır.

Bilindiği üzere kazanç amacı güdülmeyen ödünç iş ilişkisi her şeyden önce şirket topluluklarında ve bun-lardan biri olarak holdinglerde, şirketlerin daha çok va-sıflı iş gücü ihtiyacını karşılamak için yardımlaşma-la-rında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmakta, işçi rızası alın-a-rak geçici şekilde iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmek üzere üçlü bir ilişki kurulmakta-dır. İşçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenle

(ödünç veren) arasındaki sözleşme sona ermemekte, ödünç veren işveren işçiden olan işin görülmesini talep hakkını geçici bir süre için diğer işverene (ödünç alan) devretmektedir. Kazanç amacı gütmeyen böyle bir ödünç iş ilişkisi bu maddede düzenlemiştir.

Maddede ödünç iş ilişkisinin kurulması ve hükümleri hükme bağlanırken, ilişkinin kurulmasında akdin yazılı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiş, geçici olan ödünç iş ilişkisi için bir sınır da konulmamıştır. Bu halde tarafların ilişkiyi ihtiyaçlarına göre yürütecekleri asıl olarak kabul edilmiş, hakkın kötüye kullanıldığıının ispatı halinde buna ilişkin sonucun doğacağı ve işçinin uygun bir süreden sonra ödünç alan işverenin işçisi olarak işlem görmesi yönünde mahkemenin karar verebileceği düşünülmüştür. Ödünç alanın işyerinde uygulanacak herhangi bir grev ve lokavt sırasında 2822 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi ile ilişki kurulmuştur.

Madde 9 - Sekiz maddelik genel hükümlerden sonra ikinci bölümün başlığı "iş sözleşmesi, türleri ve feshi" olarak belirlenmiş, iş sözleşmesi türleri, 1475 sayılı Kanundaki daha geniş şekilde ele alınmış, daha çok istihdamı teşvik etmek üzere esnek iş sözleşmesi türlerine ilişkin hükümler getirilmiştir.

Maddede öncelikle tüm unsurlarını kapsar şekilde iş sözleşmesinin tanımı verilmiştir.

İş sözleşmesinin şekli bakımından 1475 sayılı Kanunun hükümleri aynen korunmuştur. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı halde işverenin işçiye genel ve özel çalışma kuruşlarını gösteren yazılı bir belgeyi işçiye vermesinde yine 1475 sayılı Kanunun hükmü esas alınmış, ancak belgenin içeriğı ve verilmesi süresi yönünden Avrupa Birliğı'nin 91/533 sayılı Yönergesi göz önünde tutulmuştur.

Madde 10 - İşçi ve işverenin iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirlemekte serbest oldukları, kanunda gösterilen sınırlamalar saklı kalmak üzere diledikleri ve ihtiyaçlarına uygun türde sözleşmeyi meydana getirecekleri maddede açıklanmıştır.

İş sözleşmesi türlerinin, kanunda belirlenenler ile de sınırlı olmadığı açıktır. Örneğın taraflar belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi yapabilecekleri gibi, her iki türün özelliklerini içeren "asgari süreli bir iş sözleşmesi" de akdedebilirler. Kanunda kısmi süreli iş sözleşmeleri genel olarak düzenlenmiş (m. 14) ve bu türün özel bir uygulama şekli olarak "çağrı üzerine çalışma" ya da yer verilmiştir. Yargı kararlarına da yansdı-

ğı üzere ÷lkemizde çağrı üzerine çalışma şeklinde kısmi süreli iş sözleşmeleri çoğaldığı için, bu tür sözleşmelere özgü asgari koşullar 15 inci maddede ayrıca düzenlenmiştir.

Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ÷lkemizde henüz uygulanmasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel uygulama şekli olan "işin paylaşılması" esasına dayalı türünü de seçebilir.

Madde 11 - 1475 sayılı Kanunun 8 inci maddesi hükümleri aynen korunmuş, sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri ayırım ölçütleri ve hükümleriyle birlikte yeni madde numarası altında düzenlenmiştir.

Madde 12 - Maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmış, tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri İLO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu suretle 99/70 sayılı Yönerge’de öngörülen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için, bu sözleşmelerin “objektif temellere” dayandırılması ilkesine de uyulmuş olmaktadır. Esasen Borçlar Kanununun 340 ıncı maddesinin de bir gereği olarak, gerek doktrinde ve yargı içtihatlarında sözleşmenin açıkça kararlaştırılmadığı hallerde süreye bağlı olduğunun kabulü için işin niteliği ve amacı gibi objektif ölçütlere dayalı şekilde bir sonuca gidilmekteydi.

99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür. Yeni düzenleme, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye vereceği belgede, sözleşme süresinin de gösterilmesi zorunluluğu işçiyi bilgilendirme gereği yanında işverene ispat külfetini kolaylaştıran bir imkan da yaratmış olacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sosyal yönden, daha fazla korundukları bir gerçektir. Diğer bir gerçek de bazı işkolları, meslekler ve işler için belirli süreli sözleşmelerin karakteristik bir anlam taşıması ve bu tür sözleşmelerin işletme ve işyeri gereklerinden olmakla beraber, belirli büreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bunların “objektif temellere” dayandırılması, Avrupa Birliği müktesebatının da bir gereğidir.

Bu açıdan belirli süreli iş sözleşmeleri için, 13 üncü maddede belirlenen ilkelerin kabulü yanında belirli süreli hizmet akitlerinin esaslı (objektif) bir neden olmadıkça üst üste yapılmalarının önlenmesi de gerekmektedir.

99/70 sayılı Yönergede üye devletlerin zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin önlemler alırken, bunların ne kadar bir zaman diliminde kaç kez üst üste yapılabileceğinin belirtilmesine de imkan verilmektedir. Örneğin Almanya’da 24 ayı geçmeyen bir sürede en çok üç kez yenilenen bir iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ve belirsiz süreliye dönüşmeyeceği kabul edilmiştir. Ne var ki ülkemizde, uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin

yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş, kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır.

Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasında esaslı bir neden bulunuyorsa, sözleşmeler belirsiz süreliliye dönüşmeyecek, belirli süreli olma özelliklerini koruyacaklardır.

Madde 13 - Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların çerçeve anlaşmasında bu anlaşmanın konusunun, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasında ayırım yapılmama ilkesinin uygulanması suretiyle belirli iş sözleşmelerinde daha iyi koşullarla istihdamı gerçekleştirmek olduğu belirtilmiştir. Bu ilke ve üye devletlerdeki uygulama şekilleri dikkate alınarak madde düzenlenmiştir.

Öncelikle işçiler salt belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmalarından dolayı maddede tanımlanan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Diğer yandan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman

dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine göre iş gören işçi de çalıştığı süreye orantılı bu haktan yararlanabilecektir. Örneğin bir toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçiye, ikramiye tarihinde işyerinde olmasa dahi çalıştığı süreye orantılı ikramiye ödeneceğinin kabul edilmesi halinde, bölünebilir bir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin de yararlandırılması gerekecek ve sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra verilecek ikramiyeyi bu işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak alabilecektir.

Belirli çalışma şartından yararlanmada işçinin kıdemine bakıldığında belirli süreli sözleşmeye göre çalışan işçinin de bu haktan yararlanması söz konusu olduğunda kıdem yönünden bir farklılık gözetilmeyecektir. Esasen İş Kanununda bu kuralın uygulandığı, hem kıdem tazminatı ve hem de yıllık ücretli izinlerde görülmektedir. Aynı esas sözleşme ile getirilen çalışma şartlarında da dikkate alınacaktır.

Madde 14 - Ülkemizde de sayıları gittikçe artan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek üzere, bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre

alışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulmayacağı hk-
me bağlanmıştır. Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından
97/81 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal ta-
rafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli alışma
Hakkında ereve Anlaşması"nda belirtildiği üzere, bu
anlaşmanın amacı, bir yandan kısmi süreli çalışan iş-
ilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yan-
dan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest ira-
de temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin es-
nek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine
katkıda bulunmaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken Y-
nerge hükümlerindeki ölçütler dikkate alındığı gibi, tam
süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi sreliiden söz
edebilmek için "nemli ölçüde daha az" bir haftalık a-
lışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olması da
aranmıştır. Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş
sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kıs-
mi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma
değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az
olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine g-
re istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre is-
tihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.

Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasındaki farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğunda, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu

olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliden farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.

İşyerinde çalışan işçilerin kısmi süreliden tam süreliye ya da tam süreliden kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönergenin bir gereğidir.

Madde 15 - Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olan “çağrı üzerine çalışma”, yargı kararlarına da yansıdığı üzere ülkemizde sayıları da artarak yerleşmektedir. Maddede çağrı üzerine çalışmanın hangi hallerde söz konusu olacağı, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğu da gösterilmek suretiyle yazılı olarak yapılması düzenlenmiştir. Bu tür iş sözleşmeleri hakkında 14 üncü maddedeki ilkelerin uygulanacağı da açıktır.

Madde 16 - 1475 sayılı Kanunun deneme süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, çalışma hayatının gereği olarak deneme süreleri aktararak aynen korunmuştur.

Madde 17 - 1475 sayılı Kanunun “takım sözleşmesine” ilişkin hükümleri maddede aynen korunmuş, ancak iş sözleşmesi takım sözleşmesiyle oluşan işçilerin ücretleri hakkında ayrıca bir teminat getirilmiştir.

Madde 18 - Bu kanunda süreli fesih işlemi düzenlenirken 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesindeki bildirim süreleri aynen muhafaza edilmiştir. kuşkusuz, bu süreler en az olup, bunların sözleşmelerle artırılmaları mümkündür.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi, işçinin feshe karşı koruyucu hükümlerden (İş Kanunu m. 19 vd.) yararlanmasına engel olmayacaktır.

İş Kanununun 19 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca, ondan az sayıda işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçiler ile işyerindeki kıdemi altı ayın altında bulunan işçiler 19-22 nci maddelerde öngörülen koruyucu hükümlerden yararlanamayacaklardır. İşveren bu durumdaki işçilerin iş sözleşmelerini fesih hakkını kötüye kullanarak, sözgelimi işçi kendisi hakkında bir şikayette bulunduğu veya kendisi aleyhinde dava açtığı ya da şahitlik yaptığı 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 ödeyecektir.

Madde 19 - Bu madde ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi hali için, 158 sayılı İLO Sözleşmesi'nde belirlendiği üzere, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca geçerli sebebin neler olabileceği madde içinde düzenlenmiştir. İşçinin iş sözleşmesini 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 ilgili olmaktadır. 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 Kanunun 26 ncı maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, 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.

Bu madde bakımından geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan 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 nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Bunlara örnek vermek gerekirse:

İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.

İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler: 26 ncı maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kıskırtmak; 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; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek 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. Şöyle ki: İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

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.

İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.

Madde, on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçileri kapsamına almış ve söz konusu işçilerin de en az altı aylık kıdemi olması şartını getirmiştir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününe yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekilleri ise kapsam dışı bırakılmıştır. Bu düzenleme ile küçük işyerleri ve henüz işyerine yeni giren işçiler bakımından iş güvenliği hükümlerinin uygulanması uygun görülmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesi de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir.

Altı aylık kıdemin hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki sürelerin de dikkate alınacağı öngörülmüştür.

Maddede ayrıca özellikle fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar da tek tek ve ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Böylece iş yasaları ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlükler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacak-

lardır. 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. Öte yandan, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınacaktır.

Madde 20 - İş sözleşmesinin 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 İş Kanunu anlamında geçerli sayılıp sayılamayacağını belirlemesi bakımından ispat kolaylığı sağlayacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, 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 tar-

tışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir. Kuşkusuz, İş Kanunu m. 26 ncı maddesinin (II) numaralı bendindeki şartlar gerçekleşmiş ise, işveren buna göre bildirim-siz (derhal) fesih hakkını kullanabilecektir.

Madde 21 - Bu 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 aılabilecektir.

Feshin geçersizliğine ilişkin davanın seri muhake-me usulüne göre kısa sürede sonuçlanması amaçlanmış, ancak bir içtihat birliği sağlanabilmesi için de Yargıtayın 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 özel hakeme götürüleceği kabul edilmiştir. Özel hakem kararlarının kesin olduğu hükme bağlanmıştır.

158 sayılı ILO Sözleşmesinin 9 ncı maddesinin 2a fıkrasına ve getirilen yeni düzenlemenin özüne uygun olarak, fesihte geçerli bir nedenin bulunduğu ispat yükünün işverene ait olduğu belirtilmiştir.

Madde 22 - Mahkemenin veya özel hakemin yapılan feshi geçersiz bulması, dolayısıyla işçinin işe iadesine karar vermesi durumunda, işveren karar tarihinden itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşveren mahkemenin veya özel hakemin kararına rağmen işçiyi öngörülen süre içinde işe başlatmaz ise, işçiye tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bu tazminat, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve işverenin işçiyi işe başlatmama sebepleri göz önünde tutularak, en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücret tutarında olmak üzere, mahkeme veya özel hakem tarafından takdir edilecektir.

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, bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yapılacak ödemeden düşülecek; buna karşılık, peşin ödeme yapılmamış ve de bildirim süresi verilmemiş ise, bu sürelerle ait ücret tutarı işçiye 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, işverence yapılan fesih geçerli fesih sayılacak ve kendisine buna göre hakettiği tazminatlar ödenecektir.

Maddede öngörülen tazminatların sözleşmelerle artırılmaması için, bunların değiştirilemeyeceği vurgulanmıştır.

Madde 23 - Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin tanınmış olmasıdır. İşveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde, bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir. İşçi değişiklik önerisini altı iş günü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi bu yeni koşullarla devam edecektir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise, işveren değişiklik isteğinin nedenini yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. Kuşkusuz işveren, başka bir geçerli nedene dayanarak da sözleşmeyi

feshedebilir. İşçi ise, bu Kanunun 18-22 nci maddeleri uyarınca feshin geçersizliğini öne sürebilecektir. Çalışma şartlarında yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır. Buna karşılık, belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı olmayacaktır.

Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.

Madde 24 - 1475 sayılı İş Kanununun 15 inci maddesindeki düzenleme hemen hemen aynı şekilde maddede düzenlenmiştir. Yapılan tek değişiklik, yeni işverenin sorumluluğu için, işçinin bu davranışından dolayı eski işverenin zarar görmüş olmasının aranmayışıdır. İşçinin işi bırakmasına yeni işverenin sebep olması veya işçinin uygun olmayan bu davranışını bilekerek onu işe alması ya da çalıştırmaya devam etmesi durumlarında, eski işverenin herhangi bir zararı söz konusu olmasa dahi, işçi ile birlikte yeni işveren de sorumlu tutulabilecektir.

Madde 25 - İster belirli süreli, isterse belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olsun, işçi maddede belirtilen ciddi ve önemli nedenlerin varlığında sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Derhal fesih nedenleri, eski metinde olduğu gibi, üç grupta toplanmış; içerikte ise çok küçük değişiklikler yapılmıştır.

Sağlık sebepleri ile yapılacak fesihlerde (I-a), işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması yeterli görülmüş; bu durumun sözleşme sırasında bilinmemesi koşulu kaldırılmıştır.

Sözleşme yapılırken bilinsin ya da bilinmesin, işçinin yaptığı iş, işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi bildirim sürelerini beklemeksizin veya belirli süreli sözleşmelerde, süre dolmadan önce sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

1475 sayılı Kanun, işçinin işverenin evinde oturması durumunda, belirli koşullarda işçiye iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirmeye hakkını tanımaktadır. Ne var ki, zamanımızda işçinin işverenin evinde oturması gibi bir olguya rastlamak hemen hemen söz konusu değildir. Bu nedenle, bu fıkra madde metninden çıkarılmıştır.

Maddeye "cinsel taciz"e ilişkin olarak yeni bir fıkra eklenmiştir. Buna göre, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen onun gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. Buradaki "gerekli önlemler" sözü ile anlatılmak istenen, işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.

Maddenin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde ücretin ödenmemesine ilişkin düzenlemede, iş sözleşmesi şartları ifadesinden "iş" sözcüğü çıkartılarak; ücretin sadece iş sözleşmesi değil, toplu iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmemesi veya ödenmemesi olgusunun da işçiye derhal fesih hakkı verdiği öngörülmüştür.

Kanunda yapılan yeni bir düzenleme ile işverenin belirli koşullarla çalışma şartlarında değişiklik yapabileceği (m. 23) kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, "iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaşması"nın bir derhal fesih nedeni oluşturması artık söz konusu olamayacaktır; dolayısıyla bu ifade madde

metninden çıkarılmıştır. Buna karşılık, çalışma şartlarının “uygulanmaması” maddedeki yerini korumuştur.

Madde 26 - Bu maddede işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, belirli ekleme ve düzeltmelerle 1475 sayılı İş Kanunu (m. 17) paralelinde düzenlenmiştir.

Sağlık sebepleri burada da aynen korunmuştur. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller çerçevesinde, işçinin işverenin evinde oturması olgusu, bir önceki maddeye uygun olarak, metninden çıkarılmıştır. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması bir derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

Maddenin (h) alt bendinde, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması bir derhal fesih nedeni iken, yeni metinde işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi durumunda sözleşmesinin feshedilebileceği öngörülmüştür.

İşçinin eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması bir derhal fesih nedeniydi. Günümüzde makine veya diğer eşyaların maliyetlerinin ulaştığı yükseklik karşısında, on günlük ücret tutarındaki hasar veya kayıp sözleş-

menin derhal feshi için uygun görülmemiş; işçinin bunları otuz günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği kabul edilmiştir.

Sözleşmesi bu bent uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir neden dolayısıyla feshedilen işçi bazen fesih nedeninin açıklanmasını istemeyebilir. Bu olgu göz önünde tutularak, ancak işçinin istemesi durumunda fesih nedeninin işçiye yazılı olarak bildirilmesi öngörülmüştür. Hem talep ve hem de cevap için 6 işgünlük bir hak düşürücü süre kabul edilmiştir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halleri de madde kapsamına alınmıştır. Böyle bir durumda, bildirim süreleri kadar bir zaman geçmiş ve işçi yine de işine dönememişse; işveren bu sürenin sonunda işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilecektir.

Madde 27 - Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi için iki hak düşürücü süre söz konusudur. Öğrenme gününden başlayarak altı işgünü; olaydan itibaren bir yıl. 1475 sayılı Kanundan aynen aktarılan bu maddeye yeni metinde bir ekleme ya-

pılmıştır; Ülkemizde son yıllarda, özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışlar dikkate alınmış ve işçinin maddi bir çıkar sağlaması durumunda bu bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir. buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığıının aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda da sözleşmesi 25 inci maddenin (II) numaralı bendi uyarınca feshedilebilecektir.

Madde 28 - 1475 sayılı İş Kanununun 19 ncu maddede hükmü aynen alınmıştır. Ayrıca, işverenin iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrette ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini zamlı ödeyeceği öngörülmüştür.

Madde 29 - Çalışma belgesine ilişkin eski metin, belgedeki imzanın muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması; belirli durumlarda belgenin muhtar veya mülki amir tarafından doğrudan düzenlenmesi gibi bürokratik ve ayrıca da uygulanma olanağı fazla olmayan düzenlemeler içeriyordu. Bu gereksiz hükümler maddede metninden çıkarılmıştır.

Madde 30 - Maddede işçilerin topluca işten çıkarılmaları belli bir usule bağlanmış; uluslararası belgeler-

menin derhal feshi için uygun görülmemiş; işçinin bunları otuz günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği kabul edilmiştir.

Sözleşmesi bu bent uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir neden dolayısıyla feshedilen işçi bazen fesih nedeninin açıklanmasını istemeyebilir. Bu olgu göz önünde tutularak, ancak işçinin istemesi durumunda fesih nedeninin işçiye yazılı olarak bildirilmesi öngörülmüştür. Hem talep ve hem de cevap için 6 işgünlük bir hak düşürücü süre kabul edilmiştir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halleri de madde kapsamına alınmıştır. Böyle bir durumda, bildirim süreleri kadar bir zaman geçmiş ve işçi yine de işine dönememişse; işveren bu sürenin sonunda işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilecektir.

Madde 27 - Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi için iki hak düşürücü süre söz konusudur. Öğrenme gününden başlayarak altı işgünü; olaydan itibaren bir yıl. 1475 sayılı Kanundan aynen aktarılan bu maddeye yeni metinde bir ekleme ya-

pılmıştır; Ülkemizde son yıllarda, özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışlar dikkate alınmış ve işçinin maddi bir çıkar sağlaması durumunda bu bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir. buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığıının aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda da sözleşmesi 25 inci maddenin (II) numaralı bendi uyarınca feshedilebilecektir.

Madde 28 - 1475 sayılı İş Kanununun 19 ncu maddede hükmü aynen alınmıştır. Ayrıca, işverenin iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini zamlı ödeyeceği öngörülmüştür.

Madde 29 - Çalışma belgesine ilişkin eski metin, belgedeki imzanın muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması; belirli durumlarda belgenin muhtar veya mülki amir tarafından doğrudan düzenlenmesi gibi bürokratik ve ayrıca da uygulanma olanağı fazla olmayan düzenlemeler içeriyordu. Bu gereksiz hükümler maddede metninden çıkarılmıştır.

Madde 30 - Maddede işçilerin topluca işten çıkarılmaları belli bir usule bağlanmış; uluslararası belgeler-

de de yer aldığı şekilde belirli bir süre önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bilgi verilmesi kabul edilmiştir. Bu bildirimde yer alacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği maddede açıklanmıştır. İşverenin 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırması hükmü getirilmiştir.

Madde 31 - işverenlerin 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yıl ocak ayında yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasına göre istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı % 6'dan fazla olamayacağı ve aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısının toplam işçi sayısına göre hesaplanması esası getirilmiştir.

Oranların hesaplanmasında yarım kadar olan kesirlerin dikkate alınmayacağı, yarım ve daha fazla olanların tama dönüştürüleceği, işyerinin işçisi iken sa-

katlanan, eski hükümlü yada terör mağduru olanlara öncelik tanınması düzenlenmiştir.

İşyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da, sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerine başvurdıklarında, aranan şartlar bulunduğu halde, bunları işe almayan işverene tazminat ödeme yaptırımını getirilmiştir.

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisinin Hazine tarafından ödenmesi düzenlenmiştir.

Madde 32 - 1475 sayılı Kanunun 27 nci maddesi genel olarak korunmuş, son fıkrasında öngörülen sözleşme yapma zorunluluğuyla ilgili hukuki yaptırım boşluğu doldurulmuştur. Buna göre, herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçileri, başvurmalarına ve şartlar da uygun olmasına rağmen işe almayan işverene tazminat ödeme yaptırımını getirilmiştir.

Madde 33 - Maddede ücretin Türk parası ile ödenmesi esası aynen korunmakla birlikte, yabancı para ile

belirlenmesi ve ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesi olanağı getirilmiştir. Ayrıca uygulamada yaygınlaşan, işyerinde veya işçinin özel olarak açılmış banka hesabına ücret ödenmesi yolu da yasa kapsamına alınmıştır.

Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın Ücretin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşmesi'ne uygun olarak, ücret ödemesinin hangi araçlarla ve nerelerde yapılamayacağı yasa hükmü haline getirilmiştir.

Maddede getirilen önemli bir yenilik de, ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıldan on yıla çıkarılmasıdır. Böylece Borçlar Kanunu'nun alacaklar bakımından geçerli olan on yıllık zamanaşımı süresinin istinasını oluşturan, ücret alacaklarının tabi olduğu beş yıllık zamanaşımı süresi on yıla çıkartılarak genel ilke ile uyumlu hale getirilmiştir.

Cinsiyet ayrımına dayanılarak farklı ücret ödenmesini engelleyen hüküm maddeden çıkarılarak, buna ilişkin düzenleme 5 inci maddede yer alan eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayrımı yasağı kapsamına alınmıştır. Bunların dışındaki hükümler aynen korunmuştur.

Madde 34 - İşverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya işveren için aciz vesikası alınması gibi nedenlerle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücreti güvence altına alınan işçi, iflas ve konkordato gibi durumlarda sıkça karşılaşılan ücretini hiç alamama riskinden kurtarılmış olmaktadır.

Bu güvence, "Avrupa Birliğinin 36 numaralı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Hallerinde Bir Fon Veya Benzeri Bir Kurum Oluşturulmasını Öngören 1980 tarihli Yönergesi" doğrultusunda, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulacak ayrı bir ücret fonu ile sağlanacaktır. Ayrı bir yük getirilmemesi amacıyla ücret fonu primlerinin işverence Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 78 inci maddeleri ile belirlenen sigortalının prime esas aylık brüt kazancının işverene düşen bölümünden belli bir oranda kesinti yapmak suretiyle karşılanması esası benimsenmiştir.

Madde 35 - Ücretin haczi, başkasına devri ve temlikî konusunda 1475 sayılı Kanunun 28 inci madde hükmü aynen korunmuştur.

Madde 36 - Kamu makamlarının ücreti istihkaklardan kesme yükümlülüğüne ilişkin 1475 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi aynen korunmuştur.

Madde 37 - 1475 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi özü itibarıyla aynı kalmakla birlikte, ödeme yerine ilişkin 33 üncü madde ile getirilen, işverence özel banka hesabına yapılacak ödemelerde de ücret hesap pusulası verilmesi bu madde ile hükme bağlanmıştır. Ayrıca pratikte artık fazla bir işlevi kalmamış olan ücret hesap defteri uygulamasına da son verilmiştir.

Madde 38 - 1475 sayılı Kanunun 32 nci maddesi aynen korunmuştur.

Madde 39 - İşçilerin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yararlandırılıp, bir kısmının yararlandırılmaması, Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sakıncayı gidermek amacı ile de tüm işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir. Bunun dışında, asgari ücretin süresi ve tespiti usulüne ilişkin mevcut düzenleme aynen korunmuştur.

Madde 40 - Yarım ücret konusunda 1475 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Madde 41 - Bu maddede, iş sürelerinde yapılan değişiklikler esas alınarak fazla çalışma süresi ve fazla süreli çalışma belirlenmekte ve bunlara uygulanacak fazla çalışma ücreti ile fazla süreli çalışma ücretinin hesaplanması yöntemleri düzenlenmektedir.

63 üncü maddeye göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Eski düzenlemeden farklı olarak, haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması zorunluluğu kaldırılmış ve bu kurala esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saatlik normal haftalık iş süresini aşamayacağı hükme bağlanmıştır.

Getirilen bu düzenleme ile fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Haftalık en çok 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Ancak işyerlerinde iş sürelerinin günde 12 saati aşmamak üzere farklı bir biçimde, yoğunlaştırılmış iş haftalarının uygulandığı durumlar-

da, yani denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin ortalama çalışma süresi normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı hallerde toplam 45 saati aşsalar dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Ayrıca yeni düzenlemeye göre ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz.

Bu durumda fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olması hali esas alınır- sa haftada en fazla 3 saat fazla çalışma yapılabilecektir. Günde 12 saati aşmamak koşulu ile farklı günlük çalışma saatleri uygulanması halinde ise, denkleştirme sistemi uygulandığından, bir ay içinde yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saati geçmesi halinde fazla çalışma yapılmış sayılacak ve bu çalışmalarda haftalık ortalama dikkate alındığında haftada 3 artı 45, toplam 48 saati geçmeyecektir. Ancak denkleştirme sistemi içinde ortalama 45 saat haftalık çalışma süresi kuralına uymak koşulu ile bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışılması fazla çalışma sayılmayacaktır.

Fazla çalışma ücreti konusunda bir değişiklik yapılmamış ve her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına miktarının

yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği kuralı aynen korunmuştur.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ise, denkleştirme esasları içinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan, fakat 45 saatlik kanuni haftalık çalışma süresinin altında kalan süreler fazla süreli çalışma olarak kabul edilmiştir. Bu yeni düzenleme çerçevesinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmayacakları gibi, 45 saatin altında belirlenen ortalama haftalık çalışma süreleri üzerinde de oldukları için bu tür çalışmalar fazla süreli çalışma olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmalar, fazla çalışma sayılamayacaklarından, bunlara fazla çalışma ücreti verilmesi mümkün değildir. Yeni düzenleme ile fazla süreli çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile ödeneceği kabul edilmiştir.

Bu maddede yapılan önemli bir değişiklik de, fazla çalışma veya fazla süreli çalışma yapan işçilere istemeleri halinde, bu çalışmalarının karşılığı olarak zam-
lı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla süreli çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabil-

me imkanının tanınmasıdır. Bu durumda işçi isterse yaptığı günlük çalışma süreleri üzerindeki çalışması için zamlı ücret alabilecek, isterse çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanabilecektir. İşçi hak ettiği bu serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanacaktır.

Esnek sürelerle çalışma düzenine imkan verilmesi nedeni ile fazla çalışma yapma olanağı oldukça kısıtlandığından bu konuda ayrıca eski düzenlemede öngörüldüğü gibi Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınmasına gerek kalmadığı için bu fıkra maddeden çıkarılmıştır.

Maddeye son olarak 69 uncu maddede yer alan gece döneminde yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı fıkrası eklenmiştir. Bunların dışındaki hükümler aynen korunmuştur. Ayrıca fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların ne şekilde uygulanacağını daha ayrıntılı bir biçimde göstermek için bir tüzük çıkarılması öngörülmüştür.

Madde 42 - Zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya ilişkin düzenlemede çalışma süresinin sınırsız olmaması için bir değişiklik yapılarak bu gibi hallerde de işçiye

uygun bir dinlenme süresi verilmesi ve yapılan fazla çalışmanın yanı sıra gerçekleşmesi halinde fazla süreli çalışma bakımından da 41 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları esasları içinde ücret ödenmesi kabul edilmiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunma zorunluluğu ise uygulamada bir yarar sağlamadığı için kaldırılmıştır. Diğer hükümler aynen korunmuştur.

Madde 43 - Olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin düzenleme olan 1475 sayılı Kanunun 37 nci maddesinde içerik bakımından bir değişiklik yapılmamış, sadece fazla çalıştırılan işçilere fazla çalışma veya fazla süreli çalışma yapıp yapmadıklarına göre 41 nci maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları uygulanacağı düzenlenmiştir.

Madde 44 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya ilişkin 1475 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde bir değişiklik yapılmamıştır.

Madde 45 - Saklı haklara ilişkin 1475 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinde bir değişiklik yapılmamıştır.

Madde 46 - Bu kanunun 63 üncü maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 iş günü çalışılmış

olmasına bağılı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir.

Madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili     nc  fıkranın (a) bendinde yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp  alışılmadığına bakılmaksızın iş günü sayıldığından ve cumartesi günü yarım gün çalışılmasının da artık bir anlamı olmadığından, cumartesi gününe ilişkin cümle çıkarılmıştır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücretinin nasıl hesaplanacağı 49 uncu maddede gösterildiğinden bu maddenin son fıkrasından tekrardan kaçınmak için çıkarılmıştır.

Madde 47 - 1475 sayılı Kanunun 42 nci maddesindeki genel tatil  creti ile ilgili hükümde bir değişiklik yapılmamış, yüzde usulü ile çalışılan işyerlerinde genel tatil ücretinin nasıl hesaplanacağı 50 nci maddede gösterildiğinden bu maddenin son fıkrasından tekrardan kaçınmak için çıkarılmıştır.

Madde 48 - Geçici iş göremezlik ile ilgili 1475 sayılı Kanunun 44 üncü maddesi aynen korunmuştur.

Madde 49 - Bu maddede, 1475 sayılı Kanunun 45 inci maddesinde yer alan, işçinin tatil ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen "yevmiye" ifadesi yerine "günlük ücreti" şeklinde bir değişiklik yapılmıştır. Bunun dışında eski düzenlemede olduğu gibi 46 ve 47 nci maddeleri ile 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümlerinin hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli oldukları hallerde dahi aylıkları tam olarak ödenen aylıklı işçilere uygulanmayacağı belirlenirken, cumartesi çalışmasına ilişkin düzenleme madde metninden çıkarılmıştır.

Madde 50 - Tatil ücretine girmeyen kısımlara ilişkin 1475 sayılı Kanunun 46 ncı maddesi aynen korunmuştur.

Madde 51 - Yüzdelerin ödenmesine ilişkin 1475 sayılı Kanunun 47 nci maddesi aynen korunmuştur.

Madde 52 - Yüzdelerin belgelenmesine ilişkin bu madde metninden, bürokratik ve bugün için anlamını yitirmiş olan, 1475 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin bir, iki, üç, dört, beş ve yedinci fıkraları çıkarılmıştır. Maddenin altıncı fıkrası asıl madde metni haline getirilmiş ve yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işverene bir yükümlülük getirilerek "her hesap pusulası-

nın genel toplamına ilişkin müşterilerden alınan paraları gösteren bir belgeyi” işçi temsilcisine, yoksa işçilerin kendi aralarından seçtikleri bir temsilciye verme zorunluluğu getirilmiştir.

Madde 53 - Madde ile, izin hakkından vazgeçilemeyeceğine ilişkin hüküm yıllık izin hakkını ilgilendiren temel bir kural niteliğinde olduğu göz önüne alınarak ikinci fıkra olarak düzenlenmiştir.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin yasanın yıllık izin haklarından yararlanamayacaklarına ilişkin mevcut 1475 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkra hükmü ise 53 üncü madde içine alınmıştır. Böylece yıllık izin hakkını düzenleyen 53 üncü madde içinde bu hükmün yer almasının daha isabetli olacağı düşünülmüştür. Avrupa Birliği normlarına Türk mevzuatını yaklaştırmak için yıllık izin sürelerine ikişer gün eklenmiş, ayrıca 50 ve daha yukarı yaşlardaki işçilere verilecek yıllık ücretli izninin de 20 günden az olamayacağı kabul edilmiştir.

Madde 54 - Mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlarla ilgili 1475 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkra hükmü 53 üncü maddeye alınmış, diğer

hükümlerin uygulamada bir sorun yaratmadığı dikkate alınarak aynen muhafaza edilmiştir.

Madde 55 - 1475 sayılı Kanunun 52 nci maddesi- nin sadece yıllık ücretli izinle ilgili olduğu dikkate alınarak madde başlığına açıklık getirilmiş, ayrıca işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği süreye bir sınırlama getirilmiştir. Bu sınır 26 ncı maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreler olarak belirtilmiştir. Maddenin diğer bentleri aynen korunmuştur.

Madde 56 - Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi yeni tasarıda da benimsenmiştir. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak 54 üncü maddenin uygulanmasının tarafların anlaşması ile esnekleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Esasen mevcut yasanın aksini kabul etmesine karşın uygulamada yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle yeni düzenlemede 54 üncü maddedeki izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde

işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, işverenin yıllık izinlerle ilgili kayıtları tutma zorunluluğu getirilmiştir.

Öte yandan mevcut yasadaki ücretsiz yol izni, ulaşım sistemindeki gelişmeler dikkate alınarak 4 güne indirilmiş, ayrıca işçiye bu hususu belgeleme yükümlülüğü öngörülmüştür.

Madde 57 - Yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanunun 54 üncü maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Madde 58 - İzinde çalışma yasağına ilişkin 1475 sayılı Kanunun 55 inci maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Madde 59 - İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi esas itibarıyla korunmuş, ancak yıllık izin ücretine ilişkin zaman aşımı süresine açıklık getirilmiştir.

Madde 60 - 1475 sayılı Kanunun 57 ncı maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Madde 61 - 1475 sayılı Kanunun 59 uncu maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Madde 62 - 1475 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi hükmüne açıklık getirilmiştir.

Madde 63 - Maddede genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak muhafaza edilmiştir. Ancak, Türk iş hukuku öğretisinde en çok eleştirilen ve uygulamada da -yasaya aykırı olmasına rağmen- farklı düzenlemelerin getirildiği bilinen, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bu halde, işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla, Avrupa Birliği'nin değişik 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı Direktifine uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesin-tisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de, fazla çalışmalar dahil olmak üzere, 48 saati aşamayacağı hükmü getirilmiştir.

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok ($11 \times 6 =$) 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok ($11 \times 5 =$) 55 saat çalıştırılabilecektir. Böylece, çeşitli nedenlerle iş

yerlerinde “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulanabilecektir. Bu tür çalışmalarda işverene iki aylık bir denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Bu şekilde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işveren işçiyi daha az sürelerle çalıştırması durumunda, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır. Buna göre, örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi üç hafta boyunca haftalık toplam 55 saat çalışmışsa, daha sonraki üç hafta boyunca haftada 35 saat çalıştırılmak suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır.

İş sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çıkarılacak yönetmelikte gösterilecektir.

Maddenin son fıkrasında ise, günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları yönetmelikle belirleneceği hükmüne yer verilmiştir.

Madde 64 - Yürürlükteki çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelere aykırı olmakla birlikte, uygulamada işverence işçiler ve/veya sendika ile anlaşmak su-

retiyile ya da bizzat işçilerin talebi üzerine, özellikle ulusal bayram genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi halinde daha sonraki günlerde yaptırılan telafi çalışmalarının hangi hallerde yaptırılabilceğı belirtildikten sonra, bu telafi çalışmasının ne kadar süre içinde ve bir günde en fazla kaç saat olabileceğı hüküm altına alınarak telafi çalışmalarına bir düzen getirilmesi amaçlanmıştır.

Maddede ayrıca, telafi çalışmalarının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı açıkça belirtilmek suretiyle, uygulamada ortaya çıkabilecek te-reddütler giderilmek istenmiştir.

Madde 65 - Özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneğı" kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Her şeyden önce, kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceğı belirlenmiş ve bunlar "ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebep" olarak sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla, zorlayıcı bir sebep dışında, işveren ancak ülke çapındaki bir ekonomik kriz nedeniyle, işyerindeki

haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması kısa çalışma olarak nitelenecektir. Ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi yahut pazara bağlı olarak sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir. Kısa çalışma nedenleri ve uygulanması ile ilgili uyuşmazlıkların çözümü için İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesine uygun olarak İş Mahkemeleri görevli olacaktır.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, işyerinde geçici olarak en az dört hafta işi durdurmak veya kısa çalışma uygulamasına karar veren işveren, bu kararını derhal ve gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Bu karar sonucu kendilerine en az dört hafta ücretsiz izin verilen işçiler işsizlik sigortasından “kısa çalışma ödeneği” almaya hak kazanacaklardır. Bu düzenleme ile, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerine işçiler arasında tenkiset yapma yerine, işçilerin tamamının veya bir kısmının geçici olarak ücretsiz izine çıkarılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte; işçilerin geçici olarak ücretsiz izine çıkarılması

"geçici bir işsizlik" olarak nitelenerek işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" almaları öngörülmektedir. Bu şekilde, bu işçiler işsiz kalsa idi, işsizlik sigortasının bu işçileri yeniden işe yerleştirmek için yapacağı masraflardan da kurtulmuş olmaktadır. Ayrıca kısa çalışma süresi zorlayıcı sebebin devam ettiği süre ve herhalde üç ay ile sınırlı tutulmuştur.

Ekonomik krizin ne olduğunun ilgili kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenmesi öngörülmüştür.

Maddede kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneği ile irtibatlandırılarak, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları, bu ödeneğin miktarı, ödemenin başlangıcı ve ödeme süreleri işsizlik ödeneğine paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı şekilde, işçi işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlaması ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen şartlar gerçekleşmeden tekrar işsiz kalması halinde sözü geçen Kanunun 50 nci maddesinin 4 üncü fıkrası hükmüne paralel bir düzenleme getirilmiştir.

Madde 66 - 1475 sayılı Kanunun 62 nci maddesinde iş sürelerinden sayılan haller aynen muhafaza edil-

miş, sadece birinci bendin (e) fıkrası dil bakımından sadeleştirilmiştir.

Madde 67 - 1475 sayılı Kanunun 63 üncü madde başlığı "Günlük İşe Başlama ve Bitiş Saatleri" olarak değiştirilmiş; genel bir düzenleme ile işverenin işe başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerinde işçilere duyurulacağı hükmü getirildikten sonra, işin başlama ve bitiş saatlerinin işin niteliğine göre işçiler hakkında farklı bir şekilde belirlenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Madde 68 - Ara dinlenmeleri konusunda 1475 sayılı Kanunun 64 üncü madde hükmü aynen muhafaza edilmiştir.

Madde 69 - Maddede sadece gece süresi tanımlanmadığı, gece çalışmalarının nasıl yapılacağı da düzenlendiğinden, madde başlığı "Gece Süresi ve Gece Çalışmaları" olarak değiştirilmiş; ancak, madde içeriği bakımından 1475 sayılı Kanunun 65 inci madde hükmü kural olarak muhafaza edilmiş; ancak, Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlamak amacıyla, eklenen dördüncü fıkra da gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının korunması için işe başlamadan önce ve çalışırken periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesi ve gece çalış-

ması nedeniyle sağlığının bozulduğunu belgeleyen iş-
çiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun
iş verilmesi yükümlölükleri getirilmiş ve son fıkra ile,
postası değiştirilecek işçinin kesintisiz en az 11 saat
dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamayacağı
hükmü kabul edilmiştir.

Madde 70 - 1475 sayılı Kanunun 66 ncı madde
hükmü aynen muhafaza edilmiştir.

Madde 71 - Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırıl-
ması yasağı bakımından madde Avrupa Birliği'nin 2
Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı Direktifi'ne uygun
olarak yeniden düzenlenmiştir. öncelikle "çocuk" ve
"genç işçi" kavramları getirilmiş; 15 yaşını doldurma-
mış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak, is-
tisnaen 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi bitirmiş ço-
cukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabile-
ceği kabul edilmiştir. Ayrıca maddede, çocuk ve genç
işçilerin çalıştırılabilecekleri işlerde esas alınacak hu-
suslar ve bu işçilerin işyerinde çalışma süreleri okula
gidip gitmediklerine göre yeniden düzenlenmiştir.

Madde 72 - 1475 sayılı Kanunun 68 inci madde
hükmü aynen muhafaza edilmiştir.

Madde 73 - Gece alıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanunun 69 uncu maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasa, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış, gece alıştırma yasağı sadece ocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir.

Madde 74 - Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı Direktifi'ne uygun olarak, doğum öncesi ve doğum sonrası alıştırma yasağı 14 haftaya çıkartılmıştır. Ayrıca, sağlık durumu uygun olduğu takdirde ve doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği ve çalışılan srelerin doğum sonrası srelere eklenmesi suretiyle, kadın işçilerin özellikle çocuğuna bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznin 11 haftaya kadar artırılması olanağı sağlanmıştır.

Öte yandan, yine sözü geçen Direktife uygun olarak, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği; ayrıca, hekim raporu ile kanıtlandığı takdirde hamile kadın işçinin hamilelik süresince, ücretinden bir indirim yapılmaksızın, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğü getirmiştir.

Madde 75 - 1475 sayılı Kanunun 71 inci madde hükmü, başlığı "İşçi özlük dosyası" olarak değiştirilmiş ve işverene çalıştırdığı her işçi için bir dosya düzenlemesi ve burada işçinin kimlik bilgilerinin yanında, değişik kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu belge ve kayıtları bu dosyada saklamak ve bunları yetkili memur ve mercilere gösterme yükümlülüğü getirilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralı çerçevesinde ve hukuka uygun olarak kullanması esası yanında, işverene sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir.

Madde 76 - 1475 sayılı Kanunun 72 nci madde hükmü yeniden düzenlenerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerde nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygun olmayan uzun yol şoförlerinde olduğu gibi, iş ve işyerlerinde günlük kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok 6 aya kadar bir denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usullerin gösterilmesi öngörülmektedir.

Madde 77 - Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek has-

talıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeği karşısında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün değişik hükümlerinde yer aldığı ve uygulamada yargısal içtihat tarafından kabul edildiği şekilde işverenlere denetim ve eğitim görevleri de getirilmektedir. İşverenler işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyeceklerdir. Örneğin koruyucu malzemeyi bulundurmamakla yetinemeyecekler, denetim sonucu bunların kullanılmasını da sağlayacaklar, kullanmayanlara disiplin cezası uygulayabileceklerdir.

Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün de alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun sebebi geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır. Kanunla işverenlere işçileri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme görevi getirilmiş ve eğitimin usul ve esaslarını düzenlemek üzere bir yönetmeliğin çıkarılması öngörülmüştür. Ayrıca işçilerin bilgi edinme hakkı çerçevesinde gerek belirtilen konularda gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeleri görevi işverenlere yüklenmiştir.

İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu sebeple konuya ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nde de yer aldığı şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurlarından çırakların ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yararlanması sağlanmıştır.

Madde 78 - Maddeye, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişiler ibaresi eklenmiş ve küçüklerin, kadın işçilerin, sakatların ve sağlık açısından zayıf durumda olanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması amacıyla yeni düzenleyici işlemlerin yapılmasına ve hükümler getirilmesine imkan sağlanmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetmeliklerin çıkarılabileceği hükme bağlanmıştır.

Madde 79 - Maddeye iş mahkemesine itirazın işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmayacağı bir yeni fıkra olarak eklenmiş ve uygulamada ortaya çıkabilecek olan beş kişilik komisyon kararının derhal kabili infaz olup olmadığı konusundaki tereddütler giderilmiştir.

Madde 80 - İş kazaları ve meslek hastalıkları hususunda önleme işyerinden başlar gerçeğinden hareketle işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda teşkilat-

lanması çerçevesinde gerekli hukuki müesseseler İş Kanununda düzenlenmiştir.

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin yönetime katılma modeline uygun olarak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü yasayla öngörülmüştür.

Devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma koşulu işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamını taşır.

Yürürlükte bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları hakkında Tüzük uyarınca bu kurullar danışman kurul niteliğinde olup, kararları bağlayıcı değildir, yaptırım güçleri yoktur. Getirilen yeni düzenlemeyle işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuşlar, böylece bu konuda çok önemli işlevler üstlenebilecek bu kurullar etkin hale getirilmiştir.

Madde 81 - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetlenmesi, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi istihdam etme

ve sađlık birimi oluřturma zorunluluđu kanun hůkmů haline getirilmiřtir. İřyeri hekimleri ilk yardım ve acil tedavi dıřında kalan tedavi hizmetlerini yerine getirme-yecek, bu gůrevler Sosyal Sigortalar Karumu tarafından yůrůtůlecek, faaliyetlerini iř sađlık ve gůvenliđi konusunda ۆnleyici ve koruyucu hizmetlerde yođunlařtıracaklardır. İřyeri hekimlerinin ۆcret ve diđer çalıřma řartları kanunların emredici hůkřmleri çerçevesinde akit serbestisine uygun olarak iřveren ve iřyeri he- kimi tarafından belirlenecektir.

Madde 82 - Bazı tůzůklerde ayrı ayrı yer alan iřyer-lerinde iř gůvenliđi ile gůrevli můhendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluđu genelleřtirilmiř ve sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli iřçi çalıřtıran ve altı aydan fazla sůrekli iřlerin yapıldıđı tům iř- yerlerinde můhendis ve teknik elemanın gůrevlendiril- mesi yasal zorunluluk haline getirilmiřtir.

Madde 83 - İşçiler iř sağlık ve gůvenliđi tedbirleri alınmayan, mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir işyeri ortamında çalışmaya zorunlu tutulamazlar. Bu durumda bulunan işçilere iř sۆzleřmelerini haklı nedenle feshetme veya belirli koşullarla çalışmaktan geçici bir sůre kaçınma imkanı tanınmıştır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike karşısında bu kurula başvurması imkanı sağlanmış, işçinin gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmadan kaçınabileceği düzenlenmiştir. Bu tedbirlerin alınmaması halinde işçiye derhal fesih hakkı tanınmıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak isteyen işçiler konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar veremeyecekler, işyerinde hayati veya acil bir tehlikenin varlığı konusunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yazılı tespitini almaları gerekecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde bu tespit yazısı bu konuda görevli işveren vekilinden alınacaktır.

Madde 84 - 1475 sayılı Kanunun 77 nci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 85 - 1475 sayılı Kanunun 78 inci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 86 - 1475 sayılı Kanunun 79 uncu madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 87 - Kanunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işin devamı süresince sağlık muayenesin-

den geçirilecekleri hükme bağlanmış ancak periyodik olması gereken bu muayenelerin hangi sıklıkla yapılacağı belirtilmemiştir. Kanunda bu muayenelerin en az yılda bir yapılması gerektiği öngörülerek durum açıklığa kavuşturulmuştur.

Madde 88 - 1475 sayılı Kanunun 81 inci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 89 - 1475 sayılı Kanunun 82 nci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 90 - Maddede işçilerin iş ve işverenlerin işçi bulmasına aracılığın, devletin yanısıra özel istihdam kurumlarınca da yürütülebileceği öngörülmektedir. Böylece söz konusu işlevin esas itibarıyla sadece Devlet tarafından yürütülmesini düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu sistemi terkedilmekte, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 181 sayılı Sözleşmesi'nde düzenlenen ve birçok ülkede uzunca bir süredir yasal çalışma olanağına kavuşturulmuş bulunan özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve çalışmalarına olanak sağlanmaktadır.

Maddede belirtildiği gibi iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, özel istihdam büro-

ları tarafından yerine getirilecektir. Böylece Devletin resmi istihdam hizmetleri yanısıra gerçek ve tüzel kişilerin de, gerekli izin ve denetim koşullarını yerine getirmek kaydıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık etmeleri sağlanarak emek piyasalarının yönetiminde esnekliğin artırılması ve bu yolla istihdam düzeyinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Madde 91 - 1475 sayılı Kanunun 88 inci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 92 - 1475 sayılı Kanunun 89 uncu madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 93 - 1475 sayılı Kanunun 90 inci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 94 - 1475 sayılı Kanunun 91 inci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 95 - 1475 sayılı Kanunun 92 nci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 96 - 1475 sayılı Kanunun 94 üncü madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 97 - 1475 sayılı Kanunun 95 inci madde hükümleri aynen korunmuştur.

Madde 98 - Madde ile, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 99 - Madde ile, genel hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 100 - Madde ile, toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 101 - Madde ile, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 102 - Madde ile, ücret ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 103 - Madde ile, yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 104 - Madde ile, işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 105 - Madde ile, iş sağlığı ve güvenliği ile hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 106 - Madde ile, iş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 107 - Madde ile, iş hayatının denetim ve tefişi ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak cezalar belirlenmektedir.

Madde 108 - İspat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür.

Madde 109 - Kapıcılık hizmetleri diğer işlere göre farklılık gösterdiği için, bu hizmetlerin kapsam ve niteliği ile düzenlenmesi ve kapıcı konutları ile ilgili hususların şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır.

Madde 110 - Bu Kanunun uygulanması bakımından bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağı; tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanların çalışma koşullarına ilişkin hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

Madde 111 - Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında, bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı Kanun hükümleri

uygulanmayan personelinin ve kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere yapılan kıdem tazminatı niteliğindeki ödemeler bu Kanundaki esas ve miktara bağlanmıştır.

Madde 112 - Bazı işlerde çalışanların ücretleri güvenceye alınmıştır.

Madde 113 - Yönetmeliklerin geciktirilmeden yürürlüğe konulmaları için hazırlık süreleri belirtilmiştir.

Madde 114 - 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanuna diğer mevzuatta yapılan atıfları bu Kanuna yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir.

Geçici Madde 2 - Yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yürürlükte kalması sağlanmıştır.

Geçici Madde 3 - Yenisi tespit edilinceye kadar 1475 sayılı Kanuna göre tespit edilmiş asgari ücretin yürürlükte kalması sağlanmıştır.

Geçici Madde 4 - 3008 sayılı İş Kanununa göre kıdem tazminatı hakkından yararlanmayan işçilerin bu

haktan hangi tarihten itibaren yararlanacakları düzenlenmiştir.

İlk defa bu kanun kapsamına girenlerin kıdem tazminatlarının hangi tarihten başlayacağının düzenlenmesi gerekli olduğundan bugüne kadar izlenen ilke dikkate alınarak kanunun yürürlüğe girdiği tarihin esas alınması benimsenmiştir.

Geçici Madde 5 - 31 inci maddeye göre özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağdurları ile ilgili olarak Bakanlar Kurulunca belirleme yapıncaya kadar 1475 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranların geçerli olduğu belirtilerek, uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların giderilmesi sağlanmıştır.

Geçici Madde 6 - Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu belirtilmiş, bu işçilerin iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiğinde, saklı tutulan süreler için iş sözleşmesinin sona erdiği

tarihteki son ücretleri üzerinden kıdem tazminatının iş-verence ödenmesi öngörülmüştür.

Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa veya yeniden iş sözleşmesi yapılarak işe alınan işçiler ile birinci fıkraya göre işyerinde çalıştırılanların yürürlük tarihinden sonraki hizmet süreleri hakkında. Yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme halleri ile adına en az 10 yıl prim ödenen işçinin isteği haline mahsus olmak üzere ödenecek kıdem tazminatı için bir Kıdem Tazminatı Fonu Kurulması öngörülmüştür.

Madde 115 - Yürürlük maddesidir.

Madde 116 - Yürütme maddesidir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal

İşler Komisyonu

Esas No. : 1/534

12.3.2003

Karar No. : 25

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırla-

narak Bakanlar Kurulu'nca, 7.3.2003 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na sunulan ve aynı gün Tali Komisyon olarak Adalet Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonuna, Esas Komisyon olarak Komisyonumuza hava edilen, "İş Kanunu Tasarısı", Komisyonumuzun 10.3.2003, 11.3.2003, 12.3.2003 tarihlerinde yaptığı 7, 8 ve 9 uncu Berleşimlerinde, Hükümeti temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı başkanlığında, Başbakanlık, Adalet ve Maliye Bakanlıkları, Hazine Müsteşarlığı ile TÜRK-İŞ, Hak-İŞ, DİSK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği temsilcilerinin katılımlarıyla incelenip, görüşülmüştür.

Tasarı;

İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlenmektedir.

Bu anlamda işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen temel yasa niteliğindeki İş Kanununun yeniden düzenlenmesi amacıyla söz konusu tasarı hazırlanmıştır.

Tasarının Komisyonumuzda görüşülmesi sırasında, Hükümeti temsilen Komisyon Toplantısına katılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tasarı ile ilgili bilgi verilmiştir.

Sayın Bakan öncelikle,

Komisyon gündemindeki İş Kanunu ile ilgili olarak, çalışma hayatımızın geçmişini özetlemiş ve bu alandaki gelişim süreci içinde, tasarının yeri ve getirdiklerinin daha net belli olacağını belirtmişlerdir.

Halen uygulanmakta olan 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanununun Avrupa Birliğine tam üyelik sürecinde Türk Mevzuatında henüz bulunmayan, buna karşılık Avrupa Birliği Ülkelerini kendiliğinden bağlayan normların da Türk iş hukukuna kazandırılması gerektiği ve bu gerekliliğin de başta iş yasası olmak üzere birçok yasada, uyum içinde, değişiklik gerektirdiğini,

Dünyanın ve Türkiye'nin çok hızlı gelişmeler içinde olduğu ve pek çok üretim biçimlerinin değişmeye başladığını,

Diğer ülkeler gibi ülkemizin de bu değişimlere ayak uydurmasının, üretim biçimlerinde meydana gelen değişimlerin çalışma ilişkilerinde yarattığı değişikliklere uyum sağlayacak yasal düzenlemeleri yapmanın uğraşısı içinde olduğunu,

1475 sayılı İş Kanununun çıkarıldığı tarihe kadar olan süreç içinde meydana gelen pek çok değişikliği

getirmekle yeni açılımlara yönelmekle birlikte, özellikle yeni üretim biçimlerinin dünya gündeminde olduğu bu süreçte, sanayi devrimi sonrası yaygın olan üretim biçimini veri kabul ettiğini,

Bugün bu yasanın temel kavramlar bakımından ihtiyaçlara cevap verecek bir felsefesinin kalmadığını,

Küreselleşme olarak isimlendirilen olgunun ister, istemez gündemde olduğu ve teknolojinin müthiş bir süratle değiştiğini ve üretim biçimlerinin yeni kavramlara ulaştığını, şirketlerin üretim ve karar merkezlerinin ulus ötelerine taşındığını,

Üretim depolama şeklindeki ticari anlayışın değiştiğini, işletmelerin her işi kendilerinin yapma anlayışından uzaklaştığını hammadde temini ve depolama faaliyetleri de dahil olmak üzere farklı işletmeler tarafından yapıla gelir olduğunu,

Tüm bunların da yepyeni bir anlayışı içeren iş yasası ile mümkün olacağını,

Söz konusu tasarı ile sayılan ilkeler ile Ülkemizin bu konuda uzman öğretim üyeleri tarafından, işçi konfederasyonları, İşveren Konfederasyonu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında ILO ve AB kri-

terleri ile Ülkemiz koşulları doğrultusunda varılan bir protokole dayınılarak hazırlandığını,

Protokol'un temel ilkelerinin, Ülkemiz koşulları ile uluslararası alanda kabul görmüş ve ülkemizin kabul ettiği sözleşmeleri de içeren ve Avrupa Birliği sürecinde uymamızı gerektiren kuralların ve çağdaş çalışma yaşamımızın hukuk kurallarına kazandırılması amacıyla hazırlandığını da belirterek,

Tasarının görüşülerek yasallaşması ile Ülkemizin ve çalışma yaşamımızın sıkıntılı olduğu bu dönemde yeniden düzenlenmesinin çok ciddi bir zorunluluk olduğu ve tasarının yasallaşması ile çalışma yaşamımızın taraflarının Dünya standartlarında dengeli ve sağlıklı bir yasaya kavuşturulacağını belirtmişlerdir.

Tasarı hakkında komisyon üyesi olan ve olmayan milletvekillerinin de görüşlerini açıklamalarının ardından tasarının maddelerine geçilmesi kabul edilmiştir.

Verilen yazılı ve sözlü önerilerin kabul edilmesiyle Tasarının;

4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının "J" bendi ile 2 nci fıkrasının "g" bendinin çıkarılması suretiyle,

7 nci maddesinin tasarı metninden çıkarılması suretiyle,

8 inci maddesi 7 nci madde olmak üzere ve “yazılı” ibaresinin eklenmesi suretiyle,

11 inci maddesi 10 uncu madde, 18 inci maddesi 17, 19 uncu maddesi 18, 20 nci maddesi 19, 23 üncü maddesi 22, 26 ncı maddesi 25, 27 nci maddesi 26, 30 uncu maddesi 29, olmak üzere ve 40 ıncı maddesi, 59 uncu maddesi, 65 inci maddesi, 83 üncü maddesi, 99 uncu maddesi, 102 nci maddesi ile geçici 5 inci maddesi, bu maddelerdeki atıflarının yeniden düzenlenmesi suretiyle, 31 inci maddesi 30 uncu madde olmak üzere ve “ancak, özörlöler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz” ibaresi ile, “Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlöğö, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu” ibarelerinin eklenmesi suretiyle,

33 üncü maddesi 32 nci madde olmak üzere ve “beş yıl” ibaresinin eklenmesi suretiyle,

34 üncü maddesi 33 üncü madde olmak üzere ve yeniden düzenlenmesi suretiyle,

39 uncu maddesi "Maliye Bakanlığı Temsilcisi"nin de eklenmesi suretiyle,

46 ncı maddesindeki iki gün ibaresinin üç güne çıkarılması ve atıf maddelerinin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

52 nci maddesinin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

53 üncü maddesi yaşla ilgili hükmün yeniden düzenlenmesi suretiyle,

101 inci maddesindeki "üçyüz milyon" ibaresi "yediyüzelli milyon" olmak üzere ve atıf maddesinin düzenlenmesi suretiyle,

55 inci maddesindeki iki ibaresinin üç olarak ve madde atfının yeniden düzenlenmesi suretiyle,

79 uncu maddesindeki "yönetmelik" ibaresinin "tüzük" olarak değiştirilmesi suretiyle,

81 ve 82 nci maddelerinin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

91 inci maddesinde "iş müfettişleri" ibaresinin eklenmesi suretiyle,

95 inci maddesindeki "çalışma" ibaresinin çıkarılması suretiyle,

108, 114, 115 ve 116 ncı maddeler olmak üzere yeni maddelerin eklenmesi suretiyle,

114 üncü maddesi 118 inci madde olmak üzere ve yeniden düzenlenmesi suretiyle,

Geçici 6 ncı maddesinin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

Yeniden düzenlenmiştir.

Tasarının;

1, 2, 3, 5, 6, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 103, 104, 105, 106, 107 ncı maddeleri ve geçici 1, 2, 3, 4 üncü maddeleri aynen,

9 uncu maddesi 8, 10 uncu maddesi 9, 12 ncı maddesi 11, 14 üncü maddesi 13, 15 inci maddesi 14, 16 ncı maddesi 15, 17 ncı maddesi 16, 21 inci maddesi 20, 22 ncı maddesi 21, 24 üncü maddesi 23, 25 inci maddesi 24, 28 inci maddesi 27, 29 uncu maddesi 28, 32 ncı maddesi 31, 108 inci maddesi 109, 109 uncu maddesi 110, 110 uncu maddesi 111, 111 inci madde-

si 112 ile yürürlüğe ilişkin 115 inci maddesi 119 ve yürütmeye ilişkin 116 ncı maddesi 120 nci madde olmak üzere aynen, kabul edilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurul'un onayına sunulmak üzere saygıyla arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
Mahfuz Güler	Agah Kafkas	Remziye Öztoprak
Bingöl	Çorum	Ankara
Katip	Üye	Üye
Bayram Özçelik	Muzaffer R. Kurtulmuşoğlu	Bayram Ali Meral
Burdur	Ankara	Ankara
(İmzada bulunamadı)	(İmzada bulunamadı)	(İmzada bulunamadı)
Üye	Üye	Üye
Turhan Çömez	Şerif Biringç	İrfan Rıza Yazıcıoğlu
Balıkesir	Bursa	Diyarbakır
(İmzada bulunamadı)	(4. b maddesine muhalifim)	
Üye	Üye	Üye
Sabri Varan	Lokman Ayva	Nükhet Hotar
Gümüşhane	İstanbul	İzmir
		(12 nci maddesine muhalifim)
Üye	Üye	Üye
Enver Öktem	Nevzat Doğan	Hüseyin Tanrıverdi
İzmir	Kocaeli	Manisa
(Bu tasarinın ekte sunduğum maddelerine muhalifim)		(Muhalefet şerhim eklidir)
Üye	Üye	Üye
Hüseyin Güler	Ali Arslan	Medeni Yılmaz
Mersin	Muğla	Muş
(İmzada bulunamadı)	(İmzada bulunamadı)	
(Muhalefet şerhi eklidir)	(Muhalefet şerhi eklidir)	

Üye
Şükrü Ayalan
Tokat
(İmzada bulunamadı)

Üye
Feramus Şahin
Tokat
(İmzada bulunamadı)
(Muhalefet şerhi eklidir)

Üye
Cevdet Erdöl
Trabzon

Üye
Nurettin Sözen
Sivas
(İmzada bulunamadı)
(Muhalefet şerhi eklidir)

Üye
Alim Tunç
Uşak

MUHALEFET ŞERHİMDİR

SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONU BAŞKANLIĞINA

Görüşülmekte olan Kanun Tasarısının 12 nci maddesindeki belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin tanımının daha açık ifade edilmesi gerektiği düşüncesiyle, 12 nci maddenin "veya" değil "ve" olmasını düşünmekteyim. Bu maddeye bu sebeple muhalifim.

Nükhet Hotar
İzmir

Hüseyin Tanrıverdi
Manisa

MUHALEFET ŞERHİMDİR

Anayasanın eşitlik ilkesine ve işçiler arasındaki iş barışına aykırı bir maddedir.

Diğer iş yerlerinde uygun bulunmadığı halde sadece tarım ve orman işçilerine uygulanmaktadır.

Şerif Birinç
Bursa

MUHALEFET ŞERHİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulunca TBMM'ye sunulan İş Kanunu Tasarısı ile ilgili olarak 11-12.03.2003 tarihli komisyon toplantısında yapılan görüşmelere ve alınan kararlara aşağıda belirtilen nedenlerle ekte sunulan maddeler için muhalefet ediyorum.

Komisyonumuzdan geçen İş Kanunu Tasarısı genel yapısı ile çalışma yaşamını ve endüstriyel ilişkileri olumsuz yönde etkileyecek niteliktedir. Ayrıca, iş barışını sağlayacak özelliklere de sahip değildir. Özellikle çalışan kesimin kazanılmış haklarını göz ardı etmekte, hatta geriye gidişlere yol açıcı bir nitelik taşımaktadır.

Bu tasarının yasalaşması halinde İş yaşamında huzursuzluğun önlenmesi mümkün olamayacak, sağlıklı bir iş yaşamı oluşturulamayacaktır.

Ülkemizin ekonomik yapısını ve kalkınmasını doğrudan etkileyen bu yasanın bir alt komisyon oluşturulmadan, görüşme konusu yapılması, ülke ve iş yaşamı

gerçekleriyle uyum sağlayarak düzenlemeler yapılmasını mümkün kılmamıştır.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, İş Kanunu Tasarısının tümüne muhalefet ettiğimi belirtiyorum. Kanunun maddelerine yönelik ayrıntılı muhalefetimizi, Genel Kurulda dile getireceğiz.

Saygılarımla.

12.03.2003

Enver Öktem
İzmir

Muhalefet Şerhi Verilen Maddelere İlişkin Liste

Madde 2 - Tanımlar

Madde 4 - İstisnalar

Madde 5 - Eşit davranma ilkesi

Madde 6 - İşyerinin veya bir bölümünün devri

Madde 8 - Ödünç iş ilişkisi

Madde 10 - Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

Madde 12 - Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Madde 13 - Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları.





TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



4 5 0 9
344.01 485 2003