

4857 SAYILI İŞ YASASI'NIN TÜRK İŞ HUKUKU'NDA MEYDANA GETİRDİĞİ YENİLİKLER (*)(**)

(***) **Pir Ali KAYA**

GİRİŞ

İ4857 sayılı İş Yasası, 1936 yılından günümüze değin Türk İş Hukuku'nun revizyonist perspektifle geliştirilmesinin (931 sayılı yasayı hesaba katmazsak) üçüncü kuşağını oluşturmaktadır.1936 yılı 3008 sayılı İş Yasası, İş Hukuku'na çalışma hayatının temel kavramlarını yerleştirmiştir. 1971 yılı 1475 sayılı yasa sanayi devriminin standart çalışma ilişkilerini İş Hukuku'na katmıştır. 4857 sayılı yasa ise Enformasyon toplumunun esnek çalışma ilişkilerini İş Hukuku'na adapte etmeye çalışmıştır. Dolayısıyla her üç dönemde de yapılan değişiklikler, dünyaya meydan okuma değil, aksine dünyanın değerlerini anlamaya çalışmaktır. Yapılan her üç değişiklikte de, yasa yapma süreçlerinde bilim çevrelerinin büyük katkısı olmuştur. Bu nedenden dolayı, iş yasaları teknik hukuk metinlerinin ötesinde, teorik arka planında sosyal siyaset vizyonu ile ortaya konulmuştur. Her

üç yasada da genel gerekçelerde çok ciddi bir sosyal siyaset kritiği yapılmıştır.

4857 sayılı yasada bu misyon ortaya konulurken, aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çalışma normlarının ahenkleştirilmesi üzerinde durulmuş ve neden esnekliğin Türk Çalışma Hukuku'na taşındığının gereği de ortaya konulmuştur. Evrensel normlar çerçevesinde Çalışma Hukuku'nda değişim öngören 4857 sayılı yasa, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma ile ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir. Elbette bu yeni düzenlemeler, uzun süre Türk Çalışma Hukuku'nda tartışma yaratacak yeniliklerdir. Ancak bu değişikliklerin ILO ve Avrupa normları perspektifinde ele alınması ve iş güvencesi ile birlikte İş Hukuku'na taşınması, esnek çalışmanın ortaya çıkaracağı

(*) Makale, İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi'nden alınmıştır. Yıl: 2003, Cilt: 5, Sayı: 2, Sıra: 5, No: 174, <http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (Erişim Tarihi: 25.08.2022).

(**) Bu makale ilk olarak, Bursa Bilanço Dergisi, Yıl 4, Sayı 48'de yayınlanmıştır.

(***) **Yard. Doç. Dr.** / Pir Ali Kaya'nın 2003 yılında Yard. Doç. Dr. unvanı ile yayımlanan makalesidir. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

olumsuzlukları kısmen de olsa azaltacaktır.

Hemen belirtelim ki, kimi olumsuzluklarına rağmen mümkün meritede muhataplarının hukukunu korumaktadır. Bu maksatla işyeri veya işletme yönetimlerine çok ciddi bir kayıt ve hukuka uygun işlem yapma borcunu yüklemektedir.

Bu düşünce ile bu çalışmada 4857 sayılı yasanın getirdiği değişiklikler, eski yasa ile karşılaştırmalı bir şekilde ele alınmıştır.

1. KAPSAM AÇISINDAN

4857 sayılı yasa 1475 sayılı yasadaki farklı olarak kanunun amacını da ortaya koymuştur. Kanunun amacı, "İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanılarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir." Kanun, 4. maddede belirtilen istisnalar dışında bütün işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini ve faaliyet kollarına bakılmaksızın bütün işçileri kapsamaktadır. Bu özelliği ile 4957 sayılı yasa Türk İş Hukuku'nda genel bir iş yasası hüviyetini kazanmış olmaktadır. (md.1)

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan istisnalarda yapılan düzenleme ile 1475 sayılı yasadaki farklı olarak;

- Konut kapıcıları konut türüne bakılmaksızın doğrudan İş Kanunu kapsamına alınmıştır.

- 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinde çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır.

- Bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerle ilgili düzenlemedeki çalışma ilişkisi 3. derecede akrabalık ilişkisiyle sınırlandırılmıştır.

- "İşçi sağlığı ve iş güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar" yaşına bakılmaksızın kanun kapsamı dışına çıkarılmıştır.

- "Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar" yeni yasayla kanun kapsamına alınmıştır.

2. İŞ KANUNU'NUN TANIM VE KAVRAMLARINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

- İşveren tanımında yapılan değişiklik; "İşçi çalıştıran, gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir." Tanımı yapılarak işveren kavramı genişletilmiştir. İşveren tanımı içine tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da dâhil edilmiştir.

- İşçi tanımında yapılan değişiklik; "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir." düzenlenmesiyle 1475 sayılı yasadaki farklı olarak işçi sayılabilmek için "gerçek kişi olma koşulu" aranmıştır.

- İşveren vekili tanımında yapılan değişiklik; 1475 sayılı yasadaki "işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir" tanımı, yeni yasada "işveren

adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." şekline dönüştürülmüştür.

- İşyeri tanımında yapılan değişiklik; yeni yasa 1475 sayılı yasada yer alan, "İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler" kavramını çıkarmış, bunun yerine daha teknik bir tanımlamaya gitmiştir. Ve işyeri kavramını genişletmiştir. Bu düzenlemeye göre, "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurları ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denilir" ve "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)" işyeri olarak kabul edilmiştir. Nerelerin işyerine bağlı yerler olarak kabul edileceği hususunda ise 1475 sayılı yasanın saydığı yerler ve eklentiler aynen kabul edilmiştir.

- Alt işveren tanımında yapılan değişiklik; yeni yasa 1475 sayılı yasada düzenlenen, alt işveren kavramını; alt işveren ile asıl işveren arasındaki müteselsil sorumluluk hariç, alt işveren kavramını tamamıyla değiştirmiştir. Yasa koyucu, alt işveren ile ilgili getirdiği yeni tanımlamayla, önceki yasadaki farklı olarak, Yargıtay kararları doğrultusunda işçi ve işveren açısından yeni bir durum ortaya çıkarmıştır.

Yeni yasa açıkça, bazı işlerde alt işveren ilişkisine cevaz verirken, bu-

nun karşısında salt üretim maliyetini düşürmek amacıyla, muvazaalı alt işveren uygulamasını tamamıyla ortadan kaldırmıştır. Yeni düzenlemeye göre, "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 yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işveren 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 işverene verilemez."(md 2/6-7)

3. TÜRK İŞ HUKUKU'NA GİREN YENİ KAVRAMLAR VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

• Eşitlik ilkesi ile ilgili yapılan düzenleme; eşitlik ilkesi Avrupa çalışma hukuku normlarına uygun olarak, negatif ve pozitif hukuk boyutuyla ilk kez Türk çalışma hukukunda yer almıştır. Yeni yasa çalışma ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Yeni yasanın 4. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi şu yeniliği getirmektedir; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça, tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışma 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 ilişkilerinde veya sona erme-

sinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır."(md 5/1-6). Maddenin son fıkrası ise böyle bir davranışın varlığını ispat yükümlülüğünü hem işverene, hem de iddia sahibine yüklemektedir. Eşitlik ilkesiyle ilgili düzenlemenin Türk iş hukukuna getirdiği en önemli yenilik, çalışma ilişkilerinde her türlü ayrımcılığı yasaklarken, aynı zamanda pozitif ayrımcılık dediğimiz dezavantajların korunmasını da iş hukukuna taşımaktadır.

• Ödünç iş ilişkisi ile ilgili yapılan düzenleme; yeni yasanın 7. maddesinde geçici iş ilişkisi olarak düzenlenen ödünç iş ilişkisi temelde holding bünyesinde geçici olmak koşuluyla hizmet akdini devretmeksizin işçinin devrini öngörmektedir. Ancak benzer işlerde olmak koşuluyla işçinin başka işverene devri de söz konusudur. Yasa koyucu emek istismasını engellemeye yönelik olarak, bu iş ilişkisini belli sürelerle ve belli şartlara dayandırmıştır. Bu yeni düzenlemeye göre, "işveren 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, işçi 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 ilişkilere de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise işçi grev ve lokavtın uygulaması sırasında çalıştırılmaz. Ancak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39. maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçinin grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen iş-

yerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleştirilemez."(md 7). Madde metninde açıkça görüldüğü gibi iki ayrı işverene bağlı gerçekleşen bir çalışma ilişkisi söz konusudur.

Daha çok ihtiyaç duyulan teknik personel için öngörülen bu çalışma ilişkisinin bu kadar ayrıntılı düzenlenmesinin haklı gerekçeleri vardır. Gerek gelişmiş ülkelerde bu çalışma ilişkisiyle ilgili yaşanan örneklerde, gerekse Türkiye'de bu iş ilişkisinin istismara açık olması böyle bir düzenlemeyi zorunlu kılmıştır.

• İşyerinin devri ile ilgili getirilen düzenlemeler; 1475 sayılı yasada doğrudan işyerinin devrini düzenleyen bir kanun hükmü yoktu, sadece kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddede kıdem tazminatının hesabında işyerinin devri veya intikali halinde kıdem tazminatı hakkını koruyan bir ifade söz konusu idi. Yeni yasada ise işyerinin devri 6. maddede işyerinin veya bir bölümünün devri kenar başlığı altında bir kanun hükmü olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre " işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işveren yanında iş-

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 değişmesi ile sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesinin 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 mal varlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz."(md. 6). Yasa maddesinde açıkça görüldüğü üzere, yasa koyucu devir işlemi tanımlamış, sadece kıdem tazminatı açısından değil, devir işlemi sonucu ortaya çıkabilecek her türlü hukuki sorun açısından işçinin haklarını korumaya çalışmıştır.

4. HİZMET AKDI TÜRLERİYLE İLGİLİ YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

- Hizmet akdinin tanımıyla ilgili yapılan değişiklikler; 1475 sayılı yasa da hizmet akdinin tanımı yapılmamıştı ve doktrinde hizmet akdinin tanımı Borçlar Yasa'sındaki tanıma göre yapılmakta idi. 4857 sayılı yasa yeni bir düzenleme ile Borçlar Yasa'sındaki tanımı aynen İş Yasa'sına taşımaktadır. Yeni yasa da hizmet akdi "...bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer taraftan (işverenin) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır. Eski yasa da olduğu gibi şekle tabi değildir. Ancak süresi 1 yıldan fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde, işveren işçiye en geç iki ay içinde işin genel ve özel koşullarını, çalışma şartlarını, günlük ve haftalık çalışma süresini, sözleşmenin türünü, ücret ve eklentilerine ve ödeme zamanlarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. (md.8).

- Deneme süresi ile ilgili yapılan değişiklik; 1475 sayılı yasa da deneme süresi hizmet akdi ile en fazla bir ay, toplu iş sözleşmeleri ile en fazla üç aya kadar uzatılabiliyordu. Yeni yasa da bu süre hizmet akitleriyle iki ay, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar arttırılmıştır. (md.15). Deneme süresi ile ilgili olarak açıkça işveren lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

- Belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile ilgili yapılan değişiklik;

yeni yasa 1475 sayılı yasadaki farklı olarak belirli süreli iş sözleşmelerine tanımlanmakta ve hangi hallerin belirli süreli sözleşmeyi belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüreceğini açıkça ortaya koymaktadır. Yasaya göre, "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." (md. 11). Ayrıca yasanın 12. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ile belirsiz süreli çalıştırılan işçi arasında haklar açısından ayırım yapılmayacağı da düzenlenmiştir.

• Kısmi süreli çalışma ile ilgili getirilen yeni düzenleme; Kısmi süreli çalışma ile ilgili getirilen yeni düzenleme; 4857 sayılı yasa ile yapılan düzenleme ile kısmi süreli çalışma Türk İş Hukuku'nda ilk kez tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir". Haklı bir neden olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan

bir işçi ile tam süreli bir işçi arasında ayırım yapılamaz.

Ancak kısmi süreli çalışan bir işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre, çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Ayrıca kısmi süreli çalışma ile çalışan bir işçinin işyerinde niteliklerine uygun bir işin açık olması durumunda tam süreliye geçmesi mümkündür. Benzer şekilde tam süreli çalışan birinin de kısmi süreliye geçebilmesi de söz konusudur. (md. 13).

• Çağrı üzerine çalışma ile ilgili getirilen düzenleme; bu çalışma türü de ilk kez 4857 sayılı yasa ile Türk İş Hukuku'nda yer almıştır. Yeni yasada, "yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendine 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 süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır".

Ayrıca çağrı üzerine çalıştırılmada aksi belirtilmemişse, çağrıyı yapan işverenin işçiye işe başlamadan en az dört gün önceden haber vermesi zorunludur. 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. (md.14)

5. İŞ GÜVENCESİ VE HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ İLE İLGİLİ YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

• İş güvencesi ile ilgili getirilen yeni düzenlemeler; 4773 sayılı yasa ile 2002 yılında Türk İş Hukuku'na giren iş güvencesi kavramı, yeni yasada yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiştir. Yasada 4773 sayılı iş güvencesi yasasında olduğu gibi işverenin işçinin belirsiz süreli hizmet akdini sona erdirmesinde geçerli sebep şartı aranmıştır. Bu geçerli sebep; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir nedene dayanmak zorundadır. Ayrımcılık sayılabilecek haller geçerli sebep kabul edilemeyecektir. Ancak, işçinin bu güvenceden yararlanabilmesi için aynı işverene bağlı en az 6 ay çalışmış olması ve 30'dan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışması gerekmektedir. Bu şartlara haiz işçinin hizmet akdi, işveren tarafından geçerli bir sebebe dayandırılmadan sona erdirilmesi halinde, usule uygun yargı yoluna başvurusu teminat altına alınmıştır. İş ilişkisini sona erdiren nedeni ispat yükümlülüğü işverene aittir. Şayet mahkeme fesih işleminin geçerli bir sebebe dayanmadığına karar verirse, ya işe iade ya

da işçinin 4-8 aylık ücreti tutarında bir tazminat söz konusudur. Ayrıca mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı, en çok 4 aylık doğmuş ücret ve diğer hakları da ödenir. Yasada bu iş uyuşmazlığından dolayı tarafların özel hakeme başvurma yolu da öngörülmüştür. (md. 17, 18, 19, 20, 21)

• Haklı nedene dayalı fesihle yapılan değişiklik; yeni yasada haklı nedenle derhal fesih hakkı gerek işçi gerekse işveren açısından 1475 sayılı yasadaki durum aynen korunmakla beraber, ahlak ve iyi niyet kurallarından dolayı fesihle kimi ilaveler yapılmıştır. Yeni düzenlemede "cinsel taciz" her iki taraf için de haklı nedenle feshin sebebi sayılmıştır. Ayrıca işverenin haklı nedenle feshi hakkını düzenleyen 25. maddenin zorlayıcı sebeplerine "işçinin gözetilmesine alınması ve tutuklanması hali de ilave edilmiştir.

• İşçinin çalışma koşullarında yapılan değişikliklerle ilgili getirilen düzenleme; 1475 sayılı yasanın 16. maddesinde iş şartlarının değiştirilmesi durumunda işçinin haklı nedenle hizmet akdini fesih hakkı düzenlenmekteydi. Yeni yasada ise bu durum tersine çevrilerek işveren açısından düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeye göre işveren yazılı bildirmek koşulu ile işçinin iş şartlarını değiştirebilir. İşçinin bu duruma 6 iş günü içinde olumlu cevap vermesi halinde, işveren bildirimli fesih yoluyla işçinin hizmet akdini sona erdirilebilir. (md.22)

- Toplu işçi çıkarma ile ilgili yapılan değişiklikler; 1475 sayılı yasa da işveren, md. 13, 16 (III) veya 17 (I ve III) bentleri uyarınca hizmet ilişkisi sona eren işçiler yerine 6 ay geçmedikçe alamamaktaydı ve bu süre içinde aynı nitelikte işçi alması durumunda, noter aracılığıyla durumu söz konusu işçilere bildirmek zorundaydı. Yeni yasa, Avrupa Birliği normlarına uygun olarak toplu işten çıkarmayı; ekonomik, teknolojik ya da yapısal vb. işletme gereklerine dayandırmıştır. Toplu işçi çıkarma durumuna karşı sendika temsilcilerini, İş Kurumu'nu ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nü aktif hale getirmiştir. Ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısına göre, hangi hallerin toplu işçi çıkarma sayılacağı da tespit edilmiştir. (md.29)

6. ÜCRET İLE İLGİLİ YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

- Ücretin ödenmesi ile ilgili yapılan değişiklikler; 1475 sayılı yasa da "işçi ücreti Türk parası ile en geç ayda bir ödenir." ibaresi uygulamada ciddi sıkıntılara neden olmuştur. Bu sıkıntıları gidermeye yönelik Yargıtay verdiği kararlarla yasa maddesinin dar yorumunu aşmaya çalışmıştır. 4857 sayılı yasa Yargıtay kararlarını dikkate alan bir düzenlemeye gitmiştir: "Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya 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.

Ücret alacaklarında zamanaşım süresi 5 yıldır." (md.32/2, 3, 4, 7)

- İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde ücret güvencesi ile ilgili getirilen yeni düzenleme; yeni yasa Avrupa normları doğrultusunda işverenin ücret ödeme aczine düşmesi durumunda, ücret alacaklarını birinci, derece alacak seviyesine çeken ve adına zamanda ücret ödemesini bir fona bağlayan bir düzenlemeye gitmiştir. Yasanın 33. maddesinde "işverenin 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." Şeklinde bir düzenlemeye gidilerek işçinin son 3

aylık ücretini karşılamak amacıyla işsizlik sigortası bünyesinde bir garanti fonunun oluşturulmasını hüküm altına almıştır.

- Ücretin zamanında ödenmesi ile ilgili getirilen yeni düzenleme; 1475 sayılı yasanın 16. maddesinde işçi ücretinin zamanında ödenmemesi halinde haklı nedenle hizmet akdini sona erdirmeye söz konusuysa. Yeni yasa işçi ücretinin zamanında ödenmemesi halinin zorunlu bir sebebe dayanmaması durumunda münferit ya da toplu olarak işi ifadan kaçınma hakkını garanti altına almıştır. Hak grevi olamamakla beraber buna benzer bir eylemi toplu gerçekleştirme durumunu yasal bir zemine oturtmuştur. Yeni yasada, "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 borcunu 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." denilerek ücretin ödenmemesi durumunda işçilere, işi ifadan kaçınabilme ve ödenmeyen ücretleri için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranında hak talep etme hakkı da verilmiştir.

(md.34)

- Zarar karşılığı kesintinin yasanın çıkarılması; 1475 sayılı yasanın 31. maddesinde düzenlenen ve işçi ücretinin geçici olarak 10 haftada eşit taksitlerle 10 günlük ücreti tutarındaki zarar karşılığı kesinti, 4857 sayılı yasa kapsamı dışında bırakılmıştır.

- Ücret kesme cezası ile ilgili düzenleme; 1475 sayılı yasada işçi ücretlerinde yapılacak ücret kesintisi cezası, işçinin 1 aylık kazancının 3 gündelik ücreti tutarı, yeni yasada en fazla 2 gündeliğe indirilmiştir. (md.38)

- Asgari ücretle ilgili yapılan değişiklik; 1475 sayılı yasada asgari ücretten yararlananlar açısından kapsam İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu'na göre çalışanlarla sınırlandırılmıştı. Yeni yasa, asgari ücretten yararlanmanın kapsamını bütün faaliyet kollarını kapsayacak şekilde genişletmiştir. Yasaya göre hizmet akdiyle çalışan ve bu kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi asgari ücret kapsamına alınmıştır. (md.39)

7. İŞİN DÜZENLENMESİ İLE İLGİLİ YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

- Çalışma süreleriyle ilgili getirilen yeni düzenleme; 1475 sayılı yasadaki haftalık 45 saatlik çalışma süresi korunmakla birlikte yeni yasada günlük çalışma süresinin tarafların iradesiyle esnekleştirilmesi öngörülmüştür. Yasanın bu hükmüne göre, "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 aşmaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir." (m.63/1,2) denilerek günlük en fazla 11 saat çalışma süresi düzenlenmiştir. Ancak bu esnek çalışma süresinin, hizmet akitleriyle 2 aylık, toplu iş sözleşmeleriyle 4 aylık süre içinde haftalık normal çalışma süresi ile denkleştirilmesi söz konusudur.

- Telif çalışmasıyla ilgili getirilen yeni düzenleme; 1475 sayılı yasada düzenlenmeyen telif çalışması, bazı hallerde çalışılmaması durumunda bu süreler mahsus olmak üzere işçiyi tekrardan çalışmaya borçlandıran bir düzenlemedir. Yeni yasada "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 çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma

sayılmaz.

Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılmaz." denilerek zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi hallerinde başvurulmuş bir çalışma türüdür. Günde en fazla 3 saatle sınırlandırılmıştır ve tatil günlerinde bu maksatla çalıştırılma yasaklanmıştır.

- Kısa çalışma ile ilgili getirilen yeni düzenleme; Tamamıyla ekonomik krizlere karşı önlem olarak düşünülen bu çalışma türü, Avrupa normları dikkate alınarak Türk İş Hukuku'nda yeni bir durum yaratmıştır. Kısa çalışma uygulaması ile ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işçinin hizmet akdi sona erdirilmeden işsizlik sigortasından yararlandırılması söz konusudur. Yasa hükmünde, "Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici 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." denilerek kısa süreli çalışma 3 aylık bir süreye tabi tutulmuş ve kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası ödeneği miktarıyla sınırlandırılmıştır. (md.65)

• Gece çalışmasıyla ilgili getirilen düzenleme; Yeni yasa gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının gece çalışmasına uygun olup olmadığını rapor esasına dayandırmıştır. Yasanın getirdiği düzenlemeye göre, "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.

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."(md. 69/3, 4, 5, 7)

- Analık halinde çalışma ile ilgili yapılan düzenleme; 1475 sayılı yasada doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 haftalık doğum izni, yeni yasada 8'er haftaya çıkarılmıştır. Çoğul gebeliklerde bu süre 10 haftadır. Ayrıca yeni yasaya göre, sağlık durumu hekim raporuyla uygun görüldüğü takdirde kadın işçi dilerse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilir. Hekim raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, ücretinde bir değişiklik yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilir. Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat izin verilir. Bu sürenin ne zaman kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

8. FAZLA ÇALIŞMA İLE İLGİLİ YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

- Normal fazla çalışma ile ilgili getirilen yeni düzenleme; 1475 sayılı yasada normal fazla çalışma kanununda yazılı günlük fazla çalışma süresinin dışında yapılan çalışma olarak tanımlanmış, fazla çalışma süresi ise günde 3 saat ve yılda 90 iş günü ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca nor-

mal fazla çalışma için, hem işçinin muvafakati hem de Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün izni aranmıştır. Yeni yasada normal fazla çalışma ile ilgili köklü bir değişikliğe gidilerek; çalışma süresinin kırkbeş saat ya da kırkbeş saatten daha az tespit edilmesi durumuna göre fazla çalışmayı yeniden tanımlamıştır. Yasadaki düzenlemeye göre, normal fazla çalışma; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olmak üzere iki şekilde tanımlanmış ve fazla çalışma ücretinin serbest zamana dönüştürülmesi mümkün kılınmıştır.

Bu yeni durum, Türk İş Hukuku'nda önemli bir değişikliktir ve bir anlamda fazla çalışma uygulamasını sınırlandıran bir düzenlemedir. Özellikle denkleştirmeden sonra fazla çalışmanın söz konusu edilmesi, bu düşünceyi doğrulamaktadır. 4857 sayılı yasada, "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 aşıya 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 dâhilinde 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." denilerek fazla çalışmayla ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden

izin alma durumu yasadan çıkarılmış ve fazla çalışma süresi yıllık iki yüz yetmiş saatle sınırlandırılmıştır. (md.41)

9. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

• İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile ilgili yapılan değişiklikler; 1475 sayılı yasada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu, Çalışma Bakanlığı'nın gerekli gördüğü işyerlerinde kurulan, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar yapması öngörülmüştür. Çalışma esasları ise Çalışma Bakanlığı'nın çıkardığı bir tüzükle düzenlenmiştir. Yeni yasada İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun oluşturulması teknik gereklere dayandırılmış ve kararları işveren için bağlayıcı olan zorunlu bir kurum haline getirilmiştir. Yasaya göre İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, "Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İş 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 Kurulları'nın oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir." şeklinde etkinliği olan ve

önümüzdeki dönemde insan kaynakları yönetiminde yeri olan bir kurum olarak karşımıza çıkacaktır. (md.80)

İşyeri hekimi ile ilgili getirilen yeni düzenleme; 1475 sayılı yasada düzenlenmeyen sadece tüzükle düzenlenen işyeri hekimi, yeni yasada Tabipler Birliği ile Çalışma Bakanlığı arasındaki tartışmaları sona erdirecek bir yasal zemine oturtulmuştur. Yeni yasaya göre "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 birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir." denilerek açıkça yasa hükmüyle eliden fazla işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirmektedir.

- İş Güvenliği ile ilgili Görevle Mühendis veya Teknik Eleman Bu-

lundurma Zorunluluğu ile ilgili getirilen yenilikler; 1475 sayılı yasada düzenlenmeyen 4857 sayılı yasayla getirilen yeni düzenlemeye göre eliden fazla işçinin çalıştığı sanayiye ait işyerleri için iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek ve işçi sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir. Yasa hükmü şu şekilde düzenlenmiştir: "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 niteliğini 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." (md.82)

- İşçi sağlığı ve güvenliği hakkında tedbir isteme hakkı ile ilgili getirilen yeni düzenleme; 4857 sa-

yılı yasa, işyerinde işçinin sağlığı ve güvenliğini tehdit eden bir durumun ortaya çıkması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na başvurarak tespit isteme ve gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkını düzenlemektedir. Yasanın bu hükmü, Avrupa Birliği normları paralelinde Türk İş Hukuku'na taşınan bir durumdur. İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınmaması durumunda işçinin işi ifadan kaçınma hakkını teminat altına almaktadır. Ayrıca işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yarıya intikal eden sorunlarla ilgili olarak yeni bir dönem başlamaktadır. Bu maksatla İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu aktif hale getirilmektedir. Yasa hükmüne göre; "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 tespitini 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 maddesinin (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." (md.83)

- Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışanların Rapor Almaları ile ilgili yapılan değişiklik; 4857 sayılı yasa, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde ve işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli olduklarını gösterir rapor istemektedir. Ayrıca ilk işe girişlerde, sigortalı olmaksızın Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yeni işe girenlerin muayenelerini yapması zorunlu hale getirilmiştir. (md.86)

10. DİĞER BAZI DEĞİŞİKLİKLER

- Sakat ve hükümlü çalıştırma ile ilgili getirilen yeni düzenlemeye göre; özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma durumu birlikte değerlendirilmiştir. 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için söz konusu işçilerin tespitinde her 3 grubu dikkate alacak şekilde toplam yüzde 6

oranı ile sınırlı tutulmuştur.

- Yıllık ücretle izin süreleri eski yasaya göre ikişer gün arttırılarak işçinin kıdemine göre 14, 20 ve 26 gün olarak yeniden düzenlenmiştir. Yasada yeni bir değişikliğe gidilerek 18 yaşından küçük işçiler ile 50'den büyük işçilere kıdem süresine bakılmaksızın izin süresinin 20 günden az olmaması öngörülmüştür. Ayrıca yıllık izin süresinin işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde kullanılması durumunda 1475 sayılı yasadaki bir haftalık ücretsiz izin süresi 4 güne indirilmiştir.

- İdari para cezaları güncellenmiş ve idari para cezalarına itirazın idare mahkemelerine yapılması uygun görülmüştür.

SONUÇ

4857 sayılı yasa, başta iş yasa-sının temel kavramları olmak üzere, Türk İş Hukuku'nda çok ciddi değişiklikler yapmıştır. İş güvencesi ve esnek çalışma iş hukukuna taşınmıştır. Bu çerçevede, işin düzenlenmesi, fazla çalışma ve işin denetimi gibi iş hukukunun temel kurumları

yeni bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bireysel çalışma ilişkilerinin en sorunlu konusu olan kıdem tazminatı yeni bir çerçeveye oturtulmuştur. Bir bütün olarak, iş hukukuna taşınan yeni kavramlar açısından, gerekse yasa madde içeriklerinin düzenlenmesinde Avrupa Birliği normlarına uyum perspektifi ortaya konulmuştur.

Dolayısıyla, iş hukukunda yapılan değişiklikler, bir tarafta çağın yeni çalışma ilişkilerini iş hukukunun bünyesine taşırken, aynı zamanda iş ve işçi yönetimini de çağdaş bir insan kaynakları yönetimine zorlamaktadır. Gerçekten, yeni yasa ile geleneksel personel yönetimi anlayışı ile çalışma ilişkilerini sürdürme imkânı tamamıyla ortadan kalkmıştır. Artık çalışanlarla ilgili olarak, her bir işlemin işvereni bağlayan hukuki bir sonucu vardır ve çok ciddi kayıt ve belgeye dayalı bir yönetim anlayışını öngörmektedir.