

1475 Sayılı İş Kanununun değiştirilerek,
4857 Sayılı İş Kanununun
yürürlüğe girmesi,
uygulamaya ilişkin yorumlar ve
bağlantılı Yargı Kararları

1475 Sayılı eski iş kanunu, 23 Mayıs 2003 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmış yerine, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu (asıl adı ile; İş kanunu, Sendikalar kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Hakkında Kanun) getirilmiştir. Getirilen yenilikler, uygulamadaki eksiklerle Yargıtay tarafından oluşturulan içtihatların maddelere işlenmesi ve bazı tanım ve rakamların uluslararası sözleşme ve mevzuata yaklaştırılmasından ibaret olmuştur.

İş yasasının temel anlamda ilk değişimi genel hükümler bölümünde yer alan temel kavram ve tanımlara ilişkindir. Bu tanımlardan bazıları değiştirilmiş bazıları ise genişletilmiştir.

Tanımların yer aldığı 2.maddede işçi; iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak, işveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veyahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak, işyeri tanımı ise olumlu anlamda çok daha kapsamlı hale getirilerek; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. İşyeri sayılan yerler ve İşveren vekili tanımlarında ise herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Bu madde kapsamında işçi için, gerçek kişi sıfatı özellikle vurgulanmış, “herhangi bir işte” ,“ücret karşılığı” ibareleri çıkartılmıştır. Yine işveren tanımına “tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” ibaresi eklenmiştir. İşyeri tanımı ise daha belirgin hale getirilerek genişletilmiştir.Bu genişletme içinde; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar yer almaktadır ki, bunların hangisinin tam olarak o işyeri olduğu veya tek işyeri mi sayılıp sayılmayacağı hususu, Yargıtay ve doktrin tarafından, “amaçta veya yönetimde birlik, üretim ve satışa yönelik bütün işlerin yapıldığı organizasyon” şartları paralelinde değerlendirilebilecektir. Nitekim bu hususun maddenin 3.fıkrasında, iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bunların dışında bu madde kapsamında getirilen en büyük yenilik ise madde kapsamına dahil edilen Altışveren tanımı ve ilişkisidir. Buna göre;

“-bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde,

-asıl işin bir bölümünde,

-işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan,

-bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran, diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye denir.”

Uygulamaya göre daraltılan bu tanım dışında kalan işlerde asıl-alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Örneğin, işyerinde bir ek inşaat veya bina onarımı işini alan bir işveren, altışveren olarak nitelendirilemeyecektir. Ayrıca, asıl-alt işveren ilişkisi ancak asıl işin bir bölümü için geçerli olabilecek ve artık asıl işveren bu bölümde hiçbir işçisini çalıştıramayacaktır.

Aynı işte birden çok taşeronun çalışması da engellenmektedir. Ayrıca taşeronun mutlaka, belirli bir iş kadrosu bulunmalı ve bu kadro o işte münhasıran çalışmalıdır. Yani, taşeron, o işte hangi işçilerle başladıysa o işçilerle de işi bitirmek zorundadır.

Taşeronun iş alacağı konu, işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin işin yardımcı işlerinde, örneğin güvenlik, yemek, nakliye gibi yardımcı işlerde olabilir veya asıl işin bir bölümünde de alt işverenin iş alması mümkündür. İş, işyerinde, işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalıdır. Örneğin, tekstil üzerine çalışan bir işyerinde, boyama, dokuma, yemekhane işleri yan iş olarak altışverene verilebilecektir. Ancak, tekstil fabrikasının genişleme işi, bir inşaat firmasına verilmişse, bu firma altışveren olarak nitelendirilemeyecektir. Çünkü, inşaat işi, işyerinde yürütülen, üretilen mal veya hizmet üretiminin bir parçası

olmamaktadır. Altışveren ilişkilerinde ortaya çıkacak en önemli sonuç alt işverenin işçilerine karşı asıl işverenin de müteselsilen sorumlu olacağıdır.

Asıl ve altışveren ilişkilerinde, sorumluluklar artırılmış, işçilere karşı, o işyeri ile ilgili olarak, altışverenin taraf olduğu iş ve toplu iş sözleşmelerinden ve bu kanundan doğan yükümlülüklerinden, işçinin orada çalıştığı süre ile sınırlı olarak, asıl ve altışveren birlikte sorumlu tutulmuştur. Ayrıca, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyecektir.

Yeni iş kanunu ile, altışverenlik ilişkisinde 2 temel yasak getirilmiştir. Öncelikle, daha öne o işyerinde işçi olarak çalışan bir kişi ile altışveren ilişkisi kurulamayacak. İkinci olarak, asıl işveren işçileri alt işverene devredilerek de, asıl-alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Ancak daha önce kurulan bu tip ilişkiler, süreli veya süresiz olsun devam edebilecektir. Madde metninden anlaşılan bu yasaklar, zamanla içtihat birliği ile zor da olsa düzeltilebilir. Ancak bu süreçte çok sıkıntı yaşanacağını da açıkça görünüyor.

Asıl işveren işçilerinin, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacak veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacak işlem görecektir. Böyle bir durumda tarafların muvazaalı iddia etmesine gerek yoktur ki, mahkeme bu hususu re'sen inceleyecektir. Bu madde kapsamından amaç; başlangıçta belirtildiği üzere, işçinin haklarının, altışverenin araya girmesini sağlayarak sınırlandırılmasının engellenmesidir. Aslında Yargıtay bu konuda uzun zamandır bir içtihat da oluşturmuştur.

İşyerinin ve bir bölümünün devri (madde 6) ; Gelişen ekonomik koşullarda artık sıkça gerçekleşen işyeri devirleri konusu, Avrupa Birliği'ne uyum süreci içinde, yeni kanun metninde ayrıca düzenlenmiştir. Madde metni, "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî 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." demektedir. (bu devirler, sürekli ve kesin devirler olabileceği gibi, kira sözleşmelerine bağlı geçici devir ilişkilerini de kapsamaktadır.) Yani, hukuki işlem dışında kalan miras, intikal gibi devirler bu madde kapsamına girmemektedir. Bunun sebebi veya sonucu nedir veya ne olacaktır bilinmez. Madde metninde dikkat çeken bir diğer hususta, madde metninden anlaşılan işyeri devri, yani içinde işçileri ile birlikte var olan bir yerin devri. İşyerinin borcu nedeniyle veya iflas, konkordato nedeniyle hiç işçisi olmayan bir işyerinin mesela icra yolu ile devrinde de aynı hükümler yine uygulanabilecek midir?

Madde metnine göre, "devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olacaktır. Devreden sorumluluğu 2 yıla sınırlıdır. Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacaktır." Bu hükümler, BK'nın 179 ve 180. maddelerinin, aktarılmış şeklidir. Nitekim, Yargıtay bu konuya tam netlik kazandıramamıştı, kıdem, fazla mesai gibi konularda sorumluluğun derece ve zamanı konusunda tereddütler vardı, bu madde o anlamda zamanlı bir düzenleme yapmış oldu.

Madde metninde ilginç bir düzenleme de vardır. "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.” Bu hükümlerle iş güvencesi çerçevesinde işçiler için olumsuz sayılabilecek durumlar doğurabilecekken, yeni bir iş yeri satın alan bir işveren için, istediği işçilerle çalışma ve sorunsuz bir işyeri alma konusundaki taleplerini de haklı kılmaktadır. Yargıtay bu konudaki kararlarında; “işyerinin devrini, iş şartlarının esaslı değişimi olarak kabul etmemektedir.”, “işyerinin devri, kural olarak işverene haklı nedenle fesh yetkisi vermez.” demiştir.

Geçici iş ilişkisinin düzenlendiği 7.maddede, işveren devir sırasında yazılı rızasını alarak (bu rıza iş akdi yapıldığı sırada, geçici olarak verilir, gibi bir ibareyle önceden alınamayacaktır.) işçiyi holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırmak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verebilecektir. İşçi, ya aynı şirket bağlantılı işyerlerinde her iş için geçici verilebilecek ya da birbiri ile bağlantısı olmayan iki şirket arasında, yaptığı işe benzer işler için geçici olarak görevlendirilebilecektir. Bu durum, 6 ay süreli ve yazılı olarak yapılabilecek ve en fazla 2 kez yenilenebilecektir (toplam 18 ay). Bu, işveren sıfatının ödünç alana devri değildir. İşveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin ödenmeyen ücretinden, sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Geçici iş ilişkileri, alacağın temlik hükümleri çerçevesinde düşünülebilir. Temlik iradesi belli bir şart veya süreye bağlı tutulabilecektir. Burada işçilerinde rızasının alınması zorunludur. Geçici iş ilişkisi içinde işçinin çalışma koşullarına esaslı değişikliklerin olmaması gereklidir, nitekim bu işçi lehine fesih hakkı doğuracaktır. Geçici iş ilişkisinin belli süreli olduğu ve sürenin geçerek çalışmanın devam ettiği durumlarda yani tarafların zımni kabullerinde, işçi ile geçici işveren arasında hizmet akdinin kurulduğu kabul edilebilir, aynı durum süresiz geçici iş ilişkileri içinde geçerlidir, çalışmanın geçici sayılmayacak sürelerle uzaması durumunda, somut olayın şartları gözönüne alınarak geçici iş ilişkisi bir iş akdine dönüşebilecektir. İşçi geçici olarak çalıştığı işvereninden, fazla mesailerini, ikramiye veya ödülleri isteyebilecektir.

Yeni iş kanununun ikinci bölümü iş sözleşmeleri türlerini ve fesh hallerini daha ayrıntılı şekilde tanımlamış, iş sözleşmeleri türleri esnekleştirilmeye çalışılmış ve tanımları netleştirilmiştir.

İş Sözleşmesi tanımı (madde 8) :

İş sözleşmesinin tanımı BK 313 bağlantılı şekilde ve daha sade ifadelerle yapılmıştır, bir yıldan fazla yapılması halinde de yazılı olması koşulu korunmuştur. Ancak önemli nokta getirilmiştir ki (özellikle inşaat işkolu için), buna göre; “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 vermek zorundadır.” Düzenleme işverene bir yük gibi görülmüşe aslında, ispat açısından, işveren lehine bir düzenlemedir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri (madde 10) :

Bu madde metni değişmemiştir. Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işler süreksiz, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denmektedir.

Belirli ve belirsiz süreli İş sözleşmeleri ve ayrımları (madde 11):

İş ilişkisi, belli bir süreye bağlanmaksızın yapılıyorsa belirsiz süreli, belli bir süre ile bağlantılı veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılıyorsa belirli sürelidir. Yani, işin kendisi belirli süreli ise, örneğin bir ihale alındı, belli süreli, belli bir iş, burada yapılacak iş sözleşmeleri yazılı ve belirli süreli olmak durumundadır. Bu tip belirlenebilir objektif koşulların bulunmaması durumunda ise, işçiyle belirli süreli sözleşme yapma imkanı kaldırılmıştır. Böyle bir sözleşme bir kere bile yapılsa, belirsiz süreli sözleşme gibi hüküm doğuracaktır. Çünkü kanun, ilk defa belirli süreli sözleşme yapabilmeyi bir takım objektif koşullara bağlamıştır. Bu objektif koşulların neler olduğu (kanunda bazı ipuçları olmakla birlikte), ayrıntıları süreç içinde ince yargı kararları ile oluşturulabilecektir. Zaman içinde uygulamalardan anlaşıldığı üzere belirli süreli sözleşmeler daha çok işveren lehine sonuçlar doğurmaktadır. (örneğin tazminat ödenmesi noktasında, belirli süreli sözleşme bir kere yaptığınızda ve süre dolduğunda, işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz, ancak belirsiz süreli de böyle değildir.)Yasa koyucu da bu temel noktadan yola çıkarak, belirli süreli sözleşme yapmayı bu koşullara bağlamıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde işveren “esaslı bir neden” olmadıkça üstüste birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapamayacak, aksi halde bu ilişki baştan itibaren (ilk sözleşme dahil) belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir. Bu duruma zincirleme iş sözleşmesi denmektedir.Yargıtay, yine bu konuda daha önce vermiş olduğu kararlarında, belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmadan 2.kez (Almanyada-3) yapılmasıyla belirsiz hale geleceğini belirlemiştir. Yargıtay’a göre; Belirli süreli hizmet akitlerinde ihbar tazminatı olmaz. Ancak belli şartlarda(işin niteliği,amacı gibi objektif ölçütlere göre) belirli süreli hizmet akitleri belirsiz hale dönüşebilmektedir. Yine belirli süreli iş akitlerine işçi aleyhine tek taraflı cezai şart konulamaz.

Belirli ve Belirsiz süreli İş sözleşmesi ayrımının sınırları (madde 12) :

Öncelikle, belirli ve belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçiler arasında “haklı neden olmadıkça” ayrım yapılamayacağı vurgulanmaktadır. Bu durumu mutlak eşitlik olarak değilde, çalışma şartlarında eşitlik olarak algılamak gerekir.

Belirli süreli çalışan işçiye, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilecektir. Örneğin, ikramiye tarihinde işyerinde olmasa bile çalıştığı süreye orantılı olarak, belirli süreli işçiye de ikramiye ödenecektir. Aynı durum, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra verilecek ikramiyede de geçerli olacaktır. Aynı şartlarda eşitlik, işçiye yapılacak yardımlarda, kıdem hesabında veya yıllık ücretli izinlerin hesabında da uygulanacaktır.

Kısmi süreli ve Tam süreli iş sözleşmeleri (madde 13) :

1475 sayılı Kanunda hiç düzenlenmeyen ancak uygulamada var olan sözleşme tipleri bu madde ile düzenlenmiştir. Amaç uygulamanın kanuni dayanağını yaratmak ve genişletmek, uygulamada var olan bazı eşitsizliklerin önüne geçmektir. Ancak sorunların bir çoğunun çözüm bulamadığını da belirtmek gerekir.

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Burada “önemli ölçüde daha az” dan kasıt tam sürenin üçte ikisinden daha az, kırk saatin altındaki haftalık çalışmalardır. Ancak kısmi süreli çalışan işçilerin hiçbiri tam süreli çalışanlardan farklı bir ayrımcılığa tabi tutulamayacaklardır. Çalıştığı süreyle bağlantılı olarak yıllık ücretli izinlerini, yakacak yardımlarını, kıdem

tazminatlarını, ikramiyelerini, ve benzer bölünebilir haklarını kullanabileceklerdir. Yeni kanunun getirdiği eşitlik maddesi (5) gereği de, aynı şartlar, belirli süreli-belirsiz süreli iş akitleri veya çağrı üzerine çalışma için de geçerli olacaktır. Yargıtay'ında kararlarında net bir tavır ortaya koyamadığı bu konuya ilişkin sorunların devam edeceği anlaşılıyor. Örneğin; kısmi süreli çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı olacak mıdır? Haftada bir iki gün işe gelen uzman veya part-time çalışan bir öğrencinin fazla mesaisi olacak mıdır?

Çağrı üzerine çalışma (made 14) :

Daha önceleri Yargıtay tarafından tespitleri bulunduğu ve uygulamada gittikçe yaygınlaştığı şekilde, işçi, yazılı bir sözleşmeyle, kendisine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından çağrılarak, belirlenen iş yaptırılır. Bu şekilde işçinin haftalık çalışma süresinin belirlenmemiş olması halinde haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilir. Yine aksi kararlaştırılmadıkça işçi 4 gün önceden çağrılmalıdır ve yine işçi an az 4 saat üst üste çalıştırılmak zorundadır. Ancak bu konuda daha ayrıntılı içtihatlarla ihtiyaç olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin aksi kararlaştırmayan asgari bir sürenin de belirlenmesi işçi açısından sağlıklı olabilirdi. Nitekim, bu çalışma tipi işçi açısından son derece risklidir.

Deneme süreli iş sözleşmeleri (madde 15) :

Önceki kanunda da var olan bu kurumda, deneme süresi 1 aydan 2 aya çıkartılmış, toplu sözleşmelerle 4 aya kadar uzatılabileceği hükmü getirilmiştir. Bu deneme süresi içinde taraflar herhangi bir süre veya tazminata gerek kalmaksızın sözleşmeyi fesh edebileceklerdir.

Takım sözleşmesi (madde 16) :

Bu sözleşme tipinde, takım kılavuzu işverenle işçilerden oluşan takımı adına sözleşme yapmaktadır. Bu sözleşme yazılı olmak zorundadır ve sözleşme işçilerin tek tek işe başlaması ile yapılmış sayılacaktır.

Süreli Fesih (madde 17) :

(Hizmet sözleşmelerinin sona ermesi, fesih ve tazminatlar konusunda 1475'in bir şablonu vardı; Hizmet akdi 13.maddeye göre ihbar süreleri verilerek feshedilir, ihbar süresi verilmez ise, ihbar tazminatı ödenir, aynı zamanda kıdem tazminatı da ödenirdi. Bu, ihbar süresine tabi fesihtir. Bir de, haklı nedenle fesih vardır; 16.maddeye göre işçi, 17.maddeye göre de işveren haklı nedenle akdi feshedebilirdi. Bunun tazminat bakımından sonucu da, iş kanununun 14.maddesinde kıdem tazminatı açısından düzenlenmişti. Temel hatları ile bu şablon, yeni kanunda da korunmuştur. Süreli fesih, yani belli süre önceden haber vererek fesh, eski 13, yeni kanun 17 de, İşçinin haklı nedenle feshi eski 16, yeni kanun 24'de, işverenin haklı feshi eski 17, yeni kanun 25'de yaklaşık olarak birbirine benzer şekilde düzenlenmiştir. Ancak fesh ile ilgili getirilen en önemli konular, feshin geçersizliğini iddia ederek mahkemeye başvurma ve işe iade edebilme imkanlarıdır.)

Süreli fesh, belirsiz süreli iş akitlerinde, iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer taraf bildirilmesi esasına dayanır. Buna göre;

İş sözleşmeleri;

-İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

-İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

-İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
-İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari hadlerdir ve aksi kararlaştırılabilecektir.

Bildirim şartlarına uymayan taraf, bildirim süresine ait ücret tutarında bir tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini fesh edebilecektir, ancak işçi için 18,19,20 ve 21. maddelerdeki haklar saklıdır.

17.maddedeki en önemli değişiklik, kötüniyet tazminatında; sebep, miktar ve uygulanacak kişi açısından kendisini göstermektedir. Sebep noktasında, eski kanun metninde bahsedilen kötüniyet örnekleri kaldırılmış, “fesh hakkının kötüye kullanılması halinde” gibi esnek bir kavram getirilmiştir. Aslında yargıtay bugüne kadar ki uygulamalarında bunu son derece dar yorumluyordu. (örneğin hamile kalması sebebiyle bir kadın işçinin, iş akdinin feshinde kötü niyet yoktur demiştir!) Uygulanacak kişiler açısından ise; eski kanunda, iş akdi fesh edilen her işçi kötü niyet tazminatını dava ve talep edebiliyordu, ancak yeni kanunla bir sınırlama getirilmiş ve 18,19,20,21. maddelerin uygulama alanı dışında kalanların kötü niyet tazminatı talebinde bulunabileceğini belirtmiştir. Yani, iş güvencesinin kapsamı dışında kalanlar, örneğin 30 kişinin üstünde işçi çalıştıran işyerleri, altı aydan fazla kıdemi olan işçiler fesihle kötüniyet iddiasında bulunamayacaktır. Bunlar, iş güvencesine ilişkin talepte bulunabileceklerdir. Kötüniyet tazminatının miktarı konusunda da değişiklik yapılmış ve doktrin ve yargıtay kararları arasındaki tartışma doktrinin maddeleşmesi ile sonuçlanmıştır. Yargıtay, eskiden beri “kötüniyet tazminatı, ihbar tazminatının ağırlaştırılmış halidir, bir kişiye ya ihbar ya da kötüniyet tazminatı, 3 katı tutarında, verilir” demekteydi. Doktrin ise “bu iki tazminat farklıdır” diyordu. Kanunda, kötüniyet varsa ve ihbar tazminatı ödenmemişse, ihbar sürelerinin dört katı tutarında bir tazminat ödemeyi öngörmüştür.

Fesh hakkının kötüye kullanılması ile iş sözleşmesinin feshi durumunda (örneğin, işveren hakkında dava açması ve şahitlik yapması, verimsiz çalışması, iş dışında alkol vb. alışkanlıklarının olması nedeniyle sözleşmenin feshi) işveren, bildirim süresinin 3 katı tutarında bir kötüniyet tazminatı ödeyecektir. Ayrıca işveren bildirim şartına dahi uymaksızın sözleşmeyi fesh etmişse, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat daha ödeyecektir.

Fesh bildirimini karşı tarafa ulaşacak şekilde yapılması gerekir, yazılı olup olmaması noktasında ise (öğreti genel olarak yazılı yapılması konusunda hem fikirken) Yargıtay’a göre ikili bir ayırım yapılmalıdır; belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinde bildirim sözlü olması geçerli olabilecektir. Ancak bir veya daha uzun süreli belirli süreli hizmet sözleşmesini yazılı yapmak esas olduğundan feshinde yazılı yapılması gerekli olacaktır, önelli fesihler için de bu geçerlilik şartını kabul etmek gereklidir.

Bu noktada iş güvencesi konusundan bahsetmek faydalı olacaktır; Öncelikle şunu belirlemek gerekir ki, eski kanunun getirdiği iş güvencesi hükümleri(yani 13/a, 13/b ve 13/c) yürürlükten kaldırılmıştır. Nitekim yeni kanun, eski iş kanunu ve onu değiştiren tüm kanunları yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla, 4773 sayılı İş güvencesi kanunu da yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni kanun ise, eski 13 yerine 17’yi ve bunlara ilaveten, eski 13/a/b/c yerine de 18,19,20,21 ve 22.maddeleri getirmiştir. Yasalama tekniği açısından durum böyle iken, içerik anlamında da bazı farklar oluşturulmuştur.Örneğin yeni kanun, “geçerli sebeple fesh” gibi yeni bir kavram yaratmıştır. Haklı nedenle fesh denilen ve eski 16-17, yeni 24,25.maddelerde yer alan hükümlerle karışma olasılığı çok yüksek olan bu yeni kavram ancak zamanla Yargıtay içtihatları ile, içerik olarak

biribirinden daha net ayrılacaktır. Ancak yeni kanundan anladığımız kadarıyla, geçerli sebep ile haklı sebep aynı şey değildir. Haklı sebep varsa, tazminatsız işçi çıkarılabilir, oysa geçerli sebep te tazminat ödenmek durumundadır, kıdem tazminatı ödenecektir, ihbar süresine uyulmadıysa ihbar tazminatı da ödenecektir. Bunların dışında iş güvencesinin kapsamı genel olarak daraltılmıştır. Eski iş kanununda 10 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde iş güvencesi uygulanırken, yeni kanunla bu sayı 30'a yükseltilmiştir. Ayrıca, işyerinde en az 6 aylık kıdemi olanlar iş güvencesinden yararlanabilecekler ve son olarak belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesinden yararlanacaktır. İşveren vekilleri (genel müdür, fabrika müdürü, yardımcılar, şantiye şefleri) iş güvencesinden yararlanamayacaktır.

Feshin geçerli bir sebebe dayandırılması (madde 18) ;

Yeni iş kanununun önemli değişikliklerinden sayılabilecek bu madde ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi hali için, 158 sayılı ILO sözleşmesinde belirlendiği üzere geçerli bir sebep şartı getirilmiştir, ayrıca bu geçerli sebeplerin neler olabileceği de maddede tek tek düzenlenmiştir.

Madde hükmü öncelikle işyerinde çalışan işçi sayısının en az 30 olması zorunluluğunu ve yine en az 6 aylık kıdemi (66 maddedeki kıdem hesaplarına göre) olan işçiler için geçerli olduğunu belirtmektedir. İşveren, bu şartlar dahilinde, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini ancak geçerli bir sebebe dayanarak feshedebilecektir. Madde bu "geçerli sebepleri" örneklerle açıklamaya çalışmıştır. Buna göre işçinin iş sözleşmesini fesh eden işveren, işçinin davranışlarından, yeterliliğinden veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden (ekonomik neden) kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

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

İşçinin yeterliliği ve davranışları, işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri ise işyeri şartlarını ifade etmektedir. Ancak bu geçerli sebeplerin neler olabileceği ancak zaman içinde yargı kararları ve öğretinin katkıları ile netleşebilecek ve belirginleşecektir.

Bu maddede belirtilen işverenin geçerli bir sebebe dayanmayan fesh ile 26.maddede belirtilen haksız fesh arasındaki ayrımı bir kez daha belirtmekte fayda var. Geçerli sebepler 26.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 veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuç olarak; iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren tarafından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 26. maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

Bu madde hükmü içerisinde yer alan ve Alman Mahkemelerinin geçerli sebep kavramına verdiği örnekler;

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler;

- ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma,

- işe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- işe yatkın olmama
- öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
- sık sık hastalanma,
- çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işin gerektiği şekilde yapılmasını devamlı surette engelleyen hastalık,
- uyum yetersizliği,

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler;

- işverene zarar vermek yada zararın tedirginliğini yaratmak,
- işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde arkadaşlarından borç para istemek,
- arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,
- işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz yapmak,
- işyerini veya işi olumsuz etkileyecek şekilde diğer kişilerle ilişkilere girmek,
- işin akışını durduracak şekilde olumsuz telefon görüşmeleri yapmak,
- sık sık işe geç gelmek,
- amirleri veya arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek ve devamlı gereksiz tartışmalarda bulunmak

İşçini yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler, ancak işyerinde önemli ölçüde olumsuzluklara yol açıyorsa, geçerli sebep olarak kabul edilebilecektir.

İşyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler;

Bu sebepleri aslında 2 yönde değerlendirmekte fayda vardır;

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler;

- talep ve sipariş azalması,
- enerji sıkıntısı,
- ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- piyasada mevcut genel durgunluk,
- dış pazar kaybı, ile işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi şarttır.

İşyeri içi sebepler;

- emeklilik yaşının gelmiş olması,
- işyerinin daraltılması,
- yeni teknolojilerin uygulanması,
- bazı iş türlerinin kaldırılması,

Tüm sebepler değerlendirilirken, işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yapılırken, sürekli olarak işverenin fesihten kaçınma imkanının olup olmadığına dikkat edilecektir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününe yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekilleri ise, kapsam dışı bırakılmıştır.

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

- sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerde bulunmak,
- işyeri sendika temsilciliği yapmak,
- mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılan sürece katılmak,
- ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş, ve benzeri nedenler,

-74.maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

-kaza veya hastalık nedeniyle, bekleme süresinde (25/1/b) işe geçici devamsızlık,

Yukarıda belirtilen geçerli olmayan bir sebebe dayanarak iş akdinin feshi halinde, işçinin dava açma imkanı vardır. Davada iş akdinin geçerli bir sebeple fesh edildiği işveren tarafından ispat edilecektir, aksi halde işverenin işçiyi işe iade etmesi veya en az 4, en çok 8 aylık ücret tutarında tazminat ödemesi gerekecektir.

İş akdinin feshinde Usul ve İtiraz (madde 19-20) ;

İşveren fesih bildirimini yazılı yapacak, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtecektir. Bu belge geçerli bir fesih olup olmadığı noktasında ispat kolaylığı sağlayacaktır. Nitekim, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle de fesh edilemeyecektir. Nitekim 20.madde işçiyi fesh bildirimine ve usulüne itiraz imkanı vermektedir. İşveren sebep göstermemişse veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığını düşünüyorsa, fesh bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Bu bir aylık süre hak düşürücü süredir. Feshin geçersizliğine ilişkin dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacaktır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde de, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verecektir (uygulamada pek böyle olmuyor tabi).

Kanunkoyucu, bu noktada işçi ve işverenin anlaşması veya toplu iş sözleşmesi ile, uyuşmazlığın (feshin geçersizliğine ve işe iadesine) özel hakeme götürülerek çözülebileceğini kabul etmiştir, özel hakeme başvuru süresi de, yine feshin tebliği tarihinden itibaren bir aylık bir süre ile sınırlandırılmıştır.Özel hakem hukuki bir müessesedir ve Usul Kanununun 516 ve devamı maddelerinde hakeme ilişkin düzenlemeler vardır. Hakem kararları hakim kararları gibidir, ilgili mahkeme onaylar ve temyiz imkanı bile doğar. Bu konuda Yargıtay 9.HD bir kararında, “Toplu iş sözleşmelerine konulan hakem şartı, işçiyi bağlamaz” demiştir. Hakem müessesesinin, iş hukuku içine sokulması temelde ekonomik kaygılarla olmuştur. İş yükü çok ağır olan iş mahkemelerinin (seri yargılama içinde) iş yükünü azaltmak, uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözülmesini sağlamaktır. Yeni getirilen bu müessese ile işçinin elinden mahkemeye başvurma imkanını elinden almak, hele ki toplu sözleşme yapma imkanının da sendikaların elinde olduğu düşünülürse, bunun çok sağlıklı bir düzenleme olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Hatta anayasal anlamda bir sorun olduğu dahi söylenebilir. Ayrıca, büyük şirketlere karşı, bağımsız yargı yerine hakemler mi işçi yi koruyacak? Bu hakemlerin ücreti nasıl ödenecek? Yine hakem kararı sadece belli esaslardan temyiz edilebildiğine göre, kesinlik oluşturacak ve Yargıtay güvencesini devre dışı bırakan sonuçlar nasıl yorumlanacak? Nitekim Yargıtay, süresinde karar verilip verilmediği gibi şekle ilişkin konuları incelemekte esasa girememektedir. 5221 sayılı iş mahkemeleri kanununda yer alan, iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğu, yetki sözleşmesinin dahi geçersiz olduğu belliyken hakem kurumunun varlığının getireceği çelişki nasıl düzeltilebilecektir? Tüm bu sorunların hakem konusunda çıkacak yönetmelikle giderilebileceğini umuyoruz.

Geçersiz fesihle yapılan feshin sonuçları (madde 21) ;

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesi kararı verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşveren işçiyi işe başlatmazsa, en az 4 en fazla 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya hakem işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyecektir. Uyuşmazlık seri yargılama usulüne göre çözümlenecek ancak, sonuç ne olursa olsun, yani işçi ister işe iade edilsin veya edilmesin, işçi çalıştırılmadığı süre için, en çok 4 aylık ücretini işverenden talep edebilecektir. Ancak, işçi tekrar işe dönerse, peşin ödenen kıdem ve ücretleri mahsup edilebilecektir. Yine, işçiye peşin ödeme yapılmamakla birlikte, bildirim süresi verilmemişse, bu süreler için ücret tutarı işçiye ayrıca ödenecektir.

İşçi, mahkeme veya özel hakem kararı sonrası işe başlamak istiyorsa, kararın kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmak zorundadır. Bu süre içinde başvuru yapılmazsa, işverenin yaptığı fesih geçerli sayılacak ancak buna karşın işçiye hakettiği tazminatlar ödenecektir. Madde metni aksinde sözleşme yapılamayacağı ayrıca belirtilmektedir.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi (madde 22) ;

İşveren, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilecektir. Ancak, önce durumu işçiye yazılı bildirecek, işçi 6 iş günü içinde bir cevap verecektir. İşçi değişikliği kabul ederse, iş sözleşmesi yeni koşullar altında devam edecektir. İşçi bu değişiklikleri kabul etmez ise, işveren yine bu durumun nedenini yazılı olarak bildirecek ve bildirim sürelerine uymak koşulu ile iş sözleşmesini fesh edebilecektir. Aksi halde işçi ihbar tazminatını da talep edebilecektir. İş koşullarındaki esaslı değişiklikler, geçmişe yönelik yapılamayacaktır. Yine işveren, belirli süreli iş sözleşmeleri için, çalışma koşullarında esaslı değişikliğe uymadığı gerekçesi ile sözleşmeyi fesh edemeyecektir. Yargıtay, kararlarında iş koşullarının değiştirilmesini değerlendirirken, ayrıntılı araştırma yaparken (bilirkişilerle), madde metnini dar yorumlamaktadır. Örneğin, bir kararında işçinin ikametgahı ilçe (İstanbul-gebze) içinde yapılan yer değişikliğini, iş şartlarının ağırlaşması olarak değerlendirmemiştir.

Yeni işverenin sorumluluğu (madde 23) ;

Madde içeriğinde temel bir değişiklik yapılmamakla birlikte, yapılan tek değişiklik, yeni işverenin sorumluluğu için, işçinin davranışından dolayı eski işverenin zarar görmüş olması şartının artık aranmayacağıdır.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (madde 24) ;

İşçinin derhal fesih nedenleri, önceki kanun metninde olduğu gibi yine 3 grupta toplanmış, içerikte ise küçük değişiklikler yapılmıştır. İlk değişiklik, ahlak ve iyiniyet kuralları başlığında, işçiye cinsel taciz halinde fesh genişletilmiş, sadece işveren değil diğer bir işçi veya 3. şahıslardan birinin yani müşterilerden birinin, cinsel tacizine uğraması halinde de işçi için haklı fesh sebebi oluşacaktır. Ancak burada işverene “gerekli önlemleri alması” konusunda bir opsiyon da tanınmaktadır ki, işveren olayın tekrarını engellemek amacıyla çaba gösterdiğini ispatlamak durumundadır. İkinci önemli değişiklik ise, eski kanun metninde var olan “iş şartlarının esaslı şekilde değiştirilmesi halinde, işçi haklı nedenle iş akdini fesh edebilir” hükmü madde metninden çıkarılmıştır, yani bu durum artık haklı nedenle fesh sebebi sayılmayacaktır. Ancak kanun koyucu bu başlığı ayrı bir kanun maddesi olarak 22.maddede incelemiştir ki bunu yukarıda incelemiştik. Sağlık sebepleri ile ilgili fesihte ise, işin niteliğinden kaynaklanan, işçinin sağlığını veya yaşayışını tehlikeye sokan durumların varlığı yeterli kabul edilerek, bunun sözleşme sırasında bilinmemesi koşulu kaldırılmıştır. Bu durumlarda işçi bildirim süresini beklemeksizin veyahut sözleşme belirli süreli ise, sürenin dolmasını beklemeden haklı nedenle fesh yoluna

gidebilecektir. Yargıtay HGK, hizmet akdinin haklı nedenle fesh hallerinde, iş akdinin belirli veya belirsiz süreli olmasının kıdem tazminatına etkili olmayacağını belirtmiştir. Yine başka bir kararında, işçinin sağlık kurul raporunu, sağlık nedeniyle haklı fesihte yeterli görmüştür.

İşverenin haklı nedenle derhal fesh hakkı (madde 25) ;

Bu madde metninde 3 temel noktada değişiklik yapılmıştır. İlki; hastalık nedeniyle fesihte, durumun sağlık kurulu raporu ile tespiti şartını getiriyor. İkincisi; işçinin, işverene zarar vermesinde on günlük ücretle karşılanmayacak zarar derecesi, otuz günlük ücretle karşılanmayacak derecede zarar verme derecesine çıkarılmıştır. Üçüncü ve en önemli değişiklik ise, gözaltı ve tutuklama ara başlıklı bir bölüm getiriliyor. İşçi, gözaltına alınmış veya tutuklanmışsa ve bu gözaltı ve tutukluluk süresi ihbar süresini aşmışsa, yani iki, dört, altı, sekiz haftayı aşmışsa bu takdirde işveren iş akdini feshedecektir. Böylece işçi ihbar değil ama sadece kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Son olarak, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması durumuna, “ısrarla” ibaresi eklenerek, şart biraz daha zorlaştırılmıştır. Yargıtay’a göre, işveren yargılama esnasında fesih bildiriminde gösterdiği sebeple bağlıdır, bunun dışına çıkamayacaktır. Yargıtay başka bir kararında hizmet aktının haklı nedenle feshedildiğinin ispat külfetini işverene yüklemiştir. Ayrıca, “görevli olmadığı sırada işverene ait aracı kullanma”, “işe girerken sabıkasını gizlemesi” haklı nedenle fesh sebebi oluşturacaktır. Buna karşın, işçinin kendisine tahsis edilen evden çıkmaması haklı fesh nedeni değildir.

Feshin Hakkını Kullanma Süresi (madde 26) ;

Fesih süresi bakımından, öğrenmeden sonra 6 işgünü veya herhalde 1 yıl içinde fesh edilebilme süresi bu madde metninde de korunmakla birlikte bir ek getirilmiş, fesih sebebinin işçiye çıkar sağladığı hallerde 1 yıllık sürenin aranmaması koşulu getirilmiştir. Yani, işçi zimmetine para geçirmişse, herhengi bir süre sınırlaması olmaksızın işveren, 2 yıl sonrada iş akdini fesh edebilecektir. Yargıtay kararında, bu süreler hak düşürücü süreler olarak kabul edilmekle birlikte, kural olarak sürenin başlangıcını işveren veya yetkili merciin, olayı öğrendiği tarih olarak kabul etmektedir. Yine Yargıtay’a göre fesh hakkını kullanma süresi, yani 6 günlük hak düşürücü süre, feshe yetkili disiplin kurulu kararının öğrenilmesinden itibaren başlar. Hak düşürücü sürenin geçmesi ile de fesh haksız hale gelecektir.

Yeni İş Arama İzni (madde 27) ;

Yeni iş arama izni, ihbar önelinin içerisinde işçiye tanınmış bir hak; işverene ise kanundan doğan bir yükümlülüktür. Bu husus kamu düzeni ile ilgilidir. Bu izni hiç veya gereği gibi vermemek cezayı gerektirir, emredici niteliği nedeniyle aksi sözleşmeyle kararlaştırılmaz. Yeni madde metninde, işçiye ihbar süresi verildiğinde, bu sürede, günde 2 saatte iş arama izni verilmesi gerektiği belirtilmekte. İşçi bu süreleri işverene bildirmek koşulu ile birleştirilerek kullanabilecektir. Bu durum önceki kanun metninde de aynen geçerliydi ancak yeni kanun metnine eskiden sadece içtihatla sağlanabilen bir yaptırım da getirilmiş. Ancak burada biraz karışık bir hesap durumu var, “işveren, iş arama izni vermezse veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenecektir.” Ayrıca, “işçi, iş arama izni esnasında çalıştırılırsa, çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırıldığı sürenin ücretini de yüzde yüz zamlı alacaktır.” Yani yüzde 300’e dayanan bir rakam ortaya çıkıyor!

Çalışma Belgesi (madde 28) :

Çalışma belgesi, (bonservis) özel veya kamu niteliğindeki işyerlerinden ayrılan işçilere verilen, işle ilgili münasebetlerinin gösterildiği belgedir. Böylelikle işçinin işi netleşecek, yeni işveren de aradığı nitelikte işçi bulması kolaylaşacaktır, işçi daha kolay iş bulabilecektir. Eski kanun metninde bulunan, “belgedeki imzanın muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması veya doğrudan düzenlenmesi” ibareleri kaldırılmıştır.

Toplu İşçi Çıkarma (madde 29) :

Toplu işçi çıkarma, en az 30 gün önceden bir yazı ile, sendika temsilciliklerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve iş kurumuna bildirilecektir, bu bilgilendirmede neler olması gerektiği de ayrıca kanun maddesinde belirtilmektedir. Yeni metinde “işçi temsilcileri” ibaresi de kaldırılmıştır. Toplu işçi çıkarmanın ne olduğunda madde metninde netleştirilmiştir. Buna göre; işyerinde 20-100 işçi arasında çalışan varsa 10 işçinin çıkarılması, 100-300 arası işçi çalışıyorsa yüzde 10 oranında işçi çıkarılması ve 300 işçiden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en az 30 işçinin işten çıkarılması toplu işçi çıkarma sayılacaktır. Yargıtay konu ile ilgili kararlarında, işyerinin ekonomik kriz nedeniyle kapatılması halinde toplu işçi çıkarma fiilinin gerçekleşmeyeceğini, bu nedenle öngörülen cezai şartta hükmedilemeyeceğini belirtmiştir. Başka bir kararında, 10’dan fazla işçinin İş ve İşçi Bulma Kurumu’na bildirilmemesinin idari para cezasını gerektirdiği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda bahsedilen oranlara göre, işçilerin ayrı ayrı da olsa, bir ay içinde işten çıkarılması yine toplu işçi çıkarma sayılacak ve yasanın öngördüğü yükümlülükler uygulanacaktır.

Mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin, işten çıkarılmaları, işlerinin niteliğine uygunsuzsa bu madde hükümleri uygulanmayacaktır.

Madde metninde bahsedilebilecek son ve önemli nokta ise, “bu fesih bildirimimin, bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı” ibaresidir! Bu ibarenin iki temel sonucu vardır; ilki ihbar süresinin her işçi için otuz gün haline gelmesi ve herkese otuz günlük bir ihbar tazminatı ödeme zorunluluğudur. Nitekim bu durum, kıdem süresi farklı olan işçiler arasında eşitsizliğe yol açabilecektir.

Özürü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu (madde 30) :

İşverenler, 50 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde her yıl ocak ayında yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek-1 maddesinin B fıkrasına göre istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olacaklardır. Çalıştırılacak işçilerin toplam işçilere oranı % 6’dan fazla olamayacak ve aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin, çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, bu ildeki toplam işçi sayısına göre hesaplanacaktır.

Oranların hesaplanmasında yarımaya kadar olan kesirler dikkate alınmayacak, yarım ve daha fazla olanlar ise tama dönüştürülecektir.

İşyerinden malulen ayrıldıktan sonra, maluliyeti ortadan kalkan işçiyi, aranan şartları mevcut olmasına rağmen işe almayan işveren tazminat ödemek durumunda kalabilecektir.

Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma (madde 31) ;

Eski kanunun bağlantılı 27.maddesi yine aynen muhafaza edilmekle birlikte, sözleşme yapma zorunluluğuna bağlı hukuki yaptırım boşluğu doldurularak tazminat hükmü getirilmiştir.

Yeni kanunun, ücretle ilgili düzenlemeler yaptığı üçüncü bölüm genel hatları ile eski kanun hükümlerinin tekrarı gibidir. Bu nedenle, belli noktalar üzerinde durulacaktır.

Ücret ve Ücretin Ödenmesi (madde 32) ;

Maddeyle, ücretin yabancı para ile (günündeki rayice göre) de ödenmesi imkanı getirilmiştir. Yine ücretin hangi araçlarla ve nerelerden ödenmeyeceği maddede belirtilmiştir.

Ücrete ilişkin alacak zaman aşımı süresi ise 5 yıldan 10 yıla çıkarılarak, BK'nın alacaklara ilişkin genel ilkesine geri dönmüştür.

İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi (madde 33) ;

İşverenin iflas etmesi, konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması gibi nedenlerle işçinin ücreti ödenememişse, son üç aylık ücreti tutarında bir bedelin ödenmesi için işsizlik sigortası bünyesinde Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur. Bunun için, ayrı bir yük veya prim söz konusu değildir. İşsizlik Sigortası Fonununun % 1 lik oranı bu fona aktarılacaktır. Bu güvence yine Avrupa Birliği uyum süreci içinde getirilen yeniliklerdendir.

Ücretin Gününde Ödenmesi (madde 34) ;

Yeni iş kanununun ilginç düzenlemelerinden biridir bu madde. Nitekim doktrinde azınlıkta kalan bir görüş, yasa koyucu tarafından benimsenmiş ve madde haline getirilmiştir. Buna göre; Ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde, mucbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir. Hatta bu fiil sayısal bir çoğunluk kazansa dahi grev olarak nitelendirilmeyecek, iş akitleri fesh edilmeyecek, yerlerine işçi alınmayacak veya işler başkalarına yaptırılamayacaktır. Dayanağı BK'nın 81.maddesi olan bu düzenleme "iki tarafa borç yükleyen akitlerde, taraflar karşılıklı ve aynı anda edimlerini yerine getirir" fikrini temel almıştır. Bu madde sonucu olarak ortaya çıkan ödemezlik defi'nin iş kanununa uygulanır şeklidir. Yargıtay hatta Anayasa dahi bu anlamda geniş bir hak işçilere vermemişken, bu madde çok olumlu bir süreci başlatacaktır.

Fazla Çalışma Ücreti (madde 41) ;

Bu madde ile, 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.

Eski kanun sisteminde ve Yargıtay uygulamalarında kanuni iş süresi haftalık 45 saat, haftanın beş günü çalışılan yerlerde günlük 9 saat, altı gün çalışılan yerlerde 7,5 saattir ve fazla çalışmanın tanımı da, ister 45 saati aşan çalışma olsun, ister 45 saati aşmasa bile, günlük süreyi aşan bir çalışma olsun, bu fazla çalışma olarak kabul ediliyordu. Yeni kanun ise; temelde fazla çalışma büyük ölçüde ortadan kalkıyor.

Haftalık 45 saatlik çalışma süresi yine muhafaza edilmekte ancak 45 saatlik çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak bölünme mecburiyeti kaldırılmaktadır.

Taraflar isterlerse, günde 11 saati aşmamak üzere, 45 saatlik çalışma süresini haftanın günlerine farklı şekilde bölebilecektir. Yani, yaklaşık üç gün tatilli ve dört gün çalışmalı bir sisteme geçmek mümkün olacaktır.

Yeni kanun sisteminde günlük çalışma süresinin aşılması halinde değil, 45 saatlik haftalık çalışma saatinin aşılması halinde fazla çalışma söz konusu olacaktır. Bu noktada “denkleştirme süresi” denilen bir süre öngörülmektedir. İki aylık bir süre içerisinde, işçinin günlük çalışma süreleri haftalık 45 saati geçse de, iki ayın içerisindeki 8 haftanın toplam çalışma süresinin haftalara bölünmesiyle bulunacak ortalama, 45 saati geçmiyorsa yine fazla çalışma kabul edilmeyecektir. Yani bazı haftalar 60, bazı haftalar da 35 saat çalıştırılıp, 8 haftayı toplayıp çalışılan süreleri 8’e böldüğünüzde, ortalama yine 45 saati geçmiyorsa yine fazla çalışma yoktur. Denkleştirme süresi denilen bu süre, toplu sözleşmelerle 4 aya kadar çıkarılabilecektir. Ayrıca, fazla çalışma konusunda, günde 3 saatten fazla çalışma yapılamaz hükmü kanundan tamamen çıkarılmıştır. Bu anlamda fazla çalışmaya getirilen tek sınırlama, yılda 270 saatten fazla, fazla çalışma yapılamayacağıdır.

Kanun metni ile işçiye bir de serbest zaman verilmektedir. İşçi, işverenle anlaşarak fazla çalışma ücretinin (yüzde 50 zamlı) yerine serbest zaman talep edebilecektir. İşçi hak kazandığı bu serbest zamanı 6 ay içinde, ücretinde bir kesinti olmadan kullanabilecektir.

Kanun metninde karışıklığa yol açabilecek noktalardan biri de, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma kavramlarıdır. Haftalık 45 saatlik çalışmanın üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır ve kural olarak saat başı ödenen ücret % 50 zamlı verilir. Fazla sürelerle çalışma ise; haftalık çalışma süresi, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile 45 saatin altına indirilmişse yani indirilmiş haftalık iş süresi söz konusu ise, örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 40 saat ise ve işçi bu 40 saatin üzerinde çalışmışsa fazla sürelerle çalışma söz konusu olur ve ücret % 50 değil, % 25 zamlı alınır. Talep edilebilecek serbest zaman konusunda da bu paralelde bir düzenleme getirilmiş ve fazla çalışmada (saat başına)1,5 saat, fazla sürelerle çalışmada ise 1,15 saat gibi bir zaman, serbest zaman olarak işçiye tanınabilecektir.

Maddede son olarak 69.madde çerçevesinde yapılan gece çalışmalarının da fazla çalışma olarak kabul edilmeyeceği belirtilmiştir.

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma (madde 42) ;

Arıza gibi, yapılması aciliyet gerektiren işlerin yapılması durumlarında işçilerin çok uzun süreler çalıştırılmaması için işçilere uygun sürelerle dinlenme zamanı verme zorunluluğu getirilmiş, ayrıca işçilerin çalıştırıldıkları bu süreler için 41.maddedeki ücrete ilişkin hakların işçi adına saklı olduğu ayrıca belirtilmiştir.

Hafta Tatil Ücreti (madde 46) ;

Kanununun 63.maddesiyle bağlantılı olarak, hafta tatilinin mutlaka 6 iş günü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme verilmesi esası kabul edilmiştir. Yine madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili fıkra, Cumartesi günü, çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın işgünü sayıldığından ve Cumartesi yarım gün çalışılmasının da bir anlamı olmadığından, çıkarılmıştır.

Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri (madde 53) ;

Avrupa Birliği normlarına uygunluk anlamında, yıllık izin sürelerine 2’şer gün eklenmiş, ayrıca 50 ve daha yukarı yaşlardaki işçilere verilecek yıllık ücretli iznin de 20 günden az olmayacağı kabul edilmiştir.

Yıllık Ücretli İzin Uygulanması (madde 56) ;

Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmesi gerektiği prensibi ile, yıllık iznin bölünmezliği kuralı getirilmiştir. Ancak uygulamadaki durumlar göz önüne alınarak kuralın aksi taraflarca kararlaştırılabilecektir. Ancak yinede iznin bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilecektir. İşverene ayrıca, yıllık izinlerle ilgili kayıt tutma zorunluluğu da getirilmiştir. Ücretsiz yol izinleri, gelişen ulaşım imkanları ile 4 güne indirilmiştir.

Çalışma Süresi (madde 63) ;

Maddede haftalık çalışma süresi genel olarak en çok 45 saat olarak muhafaza edilmiş, ancak haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesi kuralı kaldırılarak, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabileceği esası getirilmiştir. Yine bu bağlamda, Avrupa Birliği normlarına uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik dinlenme olanağı verilmesi, ara dinlenme hariç bir işçiye en fazla 11 saat çalışma süresi verilmesi ve ortalama haftalık çalışma süresinin de, fazla çalışma süreleri dahil olmak üzere 48 saati geçmemesi kabul edilmiştir.

Bu maddeye bağlı esaslar çıkarılacak yönetmelikle gösterilecektir.

Telafi Çalışması (madde 64) ;

Bayram, zorunlu nedenler veya işçinin izni gibi nedenlerle normal çalışma sürelerinin düşmesi veya çalışmaların durması durumlarında, işveren 2 ay içinde, işçilerden çalışılmayan süreler için “telafi çalışması” yapmasını isteyebilecektir. İşveren bu hakkını 2 aylık süre içinde kullanmak zorundadır. İşveren bu durumu bir bildirimle işçisine bildirecektir. Bu telafi çalışmanın süresi, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamayacaktır. Telafi çalışma, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacak, işveren bunu hafta sonları için işçiden isteyemeyecektir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği (madde 65) ;

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen nedenlerle eskiden ücretsiz izin denilen uygulama ile hem işveren hem de işçi adına korunma sağlanmaya çalışılıyor, kanuna pek uygun olmasa da yargıtay da bu duruma pek ses çıkarmıyordu. Ancak yeni kanunla birlikte bu durum ele alınmış ve çözüm aranmıştır. Buna göre; Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süreleri geçici olarak önemli ölçüde azaltılacaktır. Örneğin, günlük çalışma süresi 3-4 saate kadar indirilebilecektir. İşyerindeki 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 bildirecektir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Talep uygun görülürse, işyerinde geçici olarak en az 4 hafta, en çok da 3 ay işin durması veya tamamen durmasa bile günlük kısa süreli çalışmanın uygulanması halinde, işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödeneceği öngörülmüştür. Ancak, işçinin bu kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi, prim ödeme gün sayısı bakımından, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gereklidir. Yani ciddi bir kriz sonrası işçiler ücretsiz izne çıktığında, bu işçilerin bir kısmı işsizlik ödeneğinden yararlanırken bir kısmı hiçbir şey alamayabilecektir.

Bu maddeye bağlı usul ve esaslar yine bir yönetmelikle belirlenecektir.

Madde metninde belirtilen ekonomik kriz veya zorlayıcı haller, ülke çapında oluşan ve ciddi ölçüde herkesi etkileyen nedenlerdir. O işyerinin kendisinden

kaynaklanan ekonomik, yönetsel veya organizasyona dayalı krizler veya pazara bağlı sektörel krizler, o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir. Kısa çalışma nedenleri ve uygulanması ile ilgili uyuşmazlıkların çözümü için İş Mah.Kanunu 1.maddesine uygun olarak İşmahkemeleri görevli olacaktır.

Gece süresi ve Gece Çalışmaları (madde 69) ;

Madde metni temelde muhafaza edilmekle birlikte, Avrupa Birliği Direktiflerine uygun olarak, gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının korunması için işe başlamadan önce ve çalışırken periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesi ve gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun iş verilmesi yükümlülükleri getirilmiş ve son fıkra ile, postası değiştirilecek işçinin kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştıramayacağı belirtilmiştir.

Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı (madde 71) ;

Madde ile öncelikle “çocuk” ve “genç işçi” kavramları getirilmiş, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak, istisna olarak 14 yaşını doldurarak, ilköğretimi bitirmiş çocukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceği kabul edilmiştir. Ayrıca bu konuda diğer hususlar ve çalışma süreleri de yeniden düzenlenmiştir.

Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni (madde 74) ;

Bu madde özellikle işçi sağlığı ve işçi güvenliği ile ilgili hükümler çerçevesinde değerlendirebilecek, analık halindeki çalışma ve izin durumudur. Eski kanunun “doğumdan önce altı, doğumdan sonra altı, toplam oniki haftalık” doğum iznini bu kanun “sekiz artı sekiz, toplam onaltı haftaya” çıkarmıştır. Bunun dışında madde, iş hukukuna yeni bir kavram getirmiştir; çoğul gebelik. Sanırım, hamileliğin ikiz veya üçüz olma durumundan bahsedilmektedir. Eğer çoğul gebelik varsa, bu doğum iznine sekiz haftaya, iki haftalık daha ek süre eklenecektir. Ancak bu durum tabiki işçinin doğumdan önce tıbbi bir tespit yaptırmasını da zorunlu kılmaktadır. Yine eski kanundan farklı olarak, doğum öncesindeki sekiz haftanın, hekim raporu ile, sadece üç haftaya kadar çalıştırılabileceğini, o beş haftasını da doğumdan sonrasına aktarabilme imkanı getiriliyor ve yine altı aylık ücretsiz izin hakkı burada da muhafaza ediliyor.

İşçi Özlük Dosyası (madde 75) ;

Bağlantılı eski kanun maddesi başlığı işçi çizelgeleri olan 71.madde değiştirilerek, işverene çalıştırdığı her işçi için bir dosya düzenlemesi ve burada işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bağlantılı kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu belge ve kayıtları bu dosyada saklamak ve bunları yetkili memur ve mercilere gösterme yükümlülüğü getirilmiştir. Yine ikinci fıkrada, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük ve hukuk kurallarına uygun olarak kullanması esası ve işverene de sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir.

İşverenlerin ve işçilerin Yükümlülükleri (madde 77) ;

Önceki kanunda var olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanında, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün değişik hükümlerinde yer aldığı ve uygulamada yargısal içtihat tarafından da kabul edilen, işverenlere denetim ve eğitim görev ve sorumluluğu da getirilmektedir. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyecektir. Örneğin koruyucu bir takım malzemelerin bulunmasının yanında bunların nasıl kullanılacağına

da ayrıca üğretilmesi gerecektir. Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin işçileri, eğitmesi ve bilgilendirmesi konusunda, bu konuda usul ve esasları düzenleyen bir yönetmelik çıkarılacaktır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğinden çırak ve stajyerlerinde yararlanması kabul edilmiştir.

İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması (madde 79) ;

Eski kanun maddesine, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde, iş mahkemesine itiraz imkanı getirilmiş (itiraz uygulamayı durdurmayacaktır), iş mahkemesi acilen itiraza 6 iş günü içinde kesin olarak karar verecektir. Ayrıca maddede belirtilen kararların uygulanabilmesi amacıyla bir komisyon oluşturulacak, bu komisyonun çalışma şekil ve esasları da yine hazırlanacak yönetmelikle belirlenecektir.

İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu (madde 80) ;

Yeni 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 yükümlü olacaklardır. Bu kurulun oluşumu ve çalışma yöntemleri çıkarılacak bir yönetmelikle ayrıca gösterilecektir. Amaç iş kazası veya meslek hastalıklarını önlemeye işyerinden başlamaktır. Maddede belirtilen 50 işçi çalıştırma koşulu; hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamını taşımaktadır. Mevcut işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzüğe göre, kurul kararlarının herhangi bir yaptırım gücü olmamakla birlikte danışma niteliğinde kurullardır, madde bu anlamda da kurulun işlevini etkin hale getirmeye çalışmıştır.

İşyeri Hekimleri (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 sağlık birimi oluşturma zorunluluğu kanun hükmü haline getirilmiştir (Aslında bu hüküm Umumi Hıfzısıhha Kanununda da mevcuttu). İşyeri hekimleri, ilk yardım ve acil tedavi dışında diğer tedavi hizmetlerini yerine getiremeyecektir.

Mevcut kanunlar çerçevesinde işyeri hekiminin, işyeri hekimlik sözleşmesini Tabip Odaları düzenlemekteydi, nitekim işverenin bu konudaki zorunluluğu ile durum dahada zorlaşacak, işveren istemediği sözleşme şartlarını imzalamak zorunda kalabilecektir, bu da işyerinde ücret dengelerini bozabilecektir. Yasa gerekçesinde bu sözleşmenin akit serbestisi çerçevesinde işveren ile hekim tarafından yapılacağı bahsedilmekle birlikte, kanun metninde sözleşmenin nasıl yapılacağı konusu, Sağlık Bakanlığı ve Tabipler Odasının görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenecek yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu konu ile ilgili Danıştay'da birçok dava hala derdesttir. Hekim, özgürce sözleşme yapamadığı gibi; işveren, ağır şartlarla sözleşme yapmaya zorlanabilecektir. Örneğin Avukatlık mesleğinde de asgari tarifeleri Baro belirlemekle birlikte, avukatlıkla ilgili hizmet sözleşmelerine karışmamaktadır. Çıkarılacak yönetmelikte bu hususun nasıl düzenleneceğini hep beraber göreceğiz. Yargıtay, aynı işyerinin birbirine çok yakın olması halinde, bu işyerleri için aynı hekimle anlaşılmasını kabul etmektedir.

İş güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar (madde 82) ;

Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, sanayiden sayılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde, işyerinin niteliği ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir. Bu konuda da yönetmelik çıkarılacaktır.

İşçilerin Hakları (madde 83) ;

Bu kanun maddesi ile işçiler lehine ciddi düzenlemeler yapılmış. İşçilere, iş güvenliğinin sağlanamaması halinde işten kaçınma imkanı getirilmiştir.

İşçiler işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından, sağlıklarının veya vücut bütünlüklerinin tehlikeye düştüğünü, gerekli tedbirlerin alınmadığını düşünüyorsa, o işyerinde İş sağlığı ve güvenliği kurulu varsa, bu kurul aracılığı ile, yoksa bizzat, işverenden gerekli tedbirlerin alınması için başvuruda bulunabileceklerdir. İşveren, bu talebe yazılı olarak cevap vermek ve gerekli tedbirleri almak zorundadır. Aksi halde işçiler, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceklerdir. Bu durumda da işçilerin ücret ve hakları saklı kalmakla birlikte, cevabın (olumsuz) verildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde de derhal hizmet akitlerini haklı nedenle fesh edebileceklerdir.

İş ve İşçi Bulmaya Aracılık (madde 90) ;

Bu maddede işçilerin iş ve işverenlerin işçi bulmasına aracılığın, devletin yanı sıra özel istihdam kurumlarınca da yürütülebileceği düzenlenmekte. Böylece söz konusu işlevin esas itibariyle sadece Devlet tarafından yürütülmesini düzenleyen eski iş kanunu sistemi terkedilmektedir.