

İŞ KANUNUNDA YAPILAN SON DEĞİŞİKLİKLER NELER GETİRİYOR?

RECENT CHANGES IN LABOUR LAW, WHAT DOES IT BRING?



Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

2017 Ağustos ayında; Alt İşverenlik Yönetmeliği, Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırma Yönetmeliği, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği olmak üzere toplam 7 Yönetmelikte önemli değişiklikler yapılmıştır. Uygulamaya yönelik en önemli değişikliklerden birisi fazla çalışmanın belgelenmesini içeren Yönetmeliğin 10'uncu maddesi yürürlükten kaldırılarak, işverenlerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunluluğuna son verilmesi, diğeri ise postalar halinde çalışmada ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne bildirim zorunluluğunun kaldırılmasıdır. Yasal

ABSTRACT

In August 2017; Significant changes have been made to the 7 Regulations, such as the Regulation on Sub-employment, Regulation on Working Time, Regulation on Over-Working and Overtime Working, Regulation on the Operation of Women Workers on Night Post, Regulation on Workers in the Post, Regulation on Annual Paid Leave, and Regulation on Placement in Domestic Services. One of the most important amendments to the practice is the removal of the 10th Article of the Regulation which contains the documenting of excessive work, abolishing the obligation of employers to organize a document showing the working hours for the workers whom he had overworked and keep a signed copy in the worker's personel file and the other is the removal of the obligation to notify to the related Labor and Welfare Institution Provincial Directorates about the

* İş Başmüfettişi

M.G.T.: 01.12.2017 / M.K.T.: 14.12.2017

değişiklik öncesi, her postada çalışanların ad ve soyadları ile sağlık raporlarının bir nüshası ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne veriliyordu. İl Müdürlüklerine verilme zorunluluğu kaldırılmıştır. Bu listeler Çalışma Bakanlığınca talep edildiğinde verilmek üzere işyerinde bulundurulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Alt İşverenlik, Çalışma Süreleri, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Gece Postasında Çalışma, Postalar Halinde Çalışma, Yıllık Ücretli İzin.

shift work. Prior to the legal amendment, a copy of the names and surnames of employees and health reports for each post was given to the relevant Provincial Directorates of Labor and Employment Institutions. The obligation to be given to Provincial Directorates has been lifted. These lists will be kept at the workplace to be given when requested by the Ministry of Labor.

Keywords: sub-employment, working hours, working overtime, working at night shift, working in shifts, annual paid leave

1- GİRİŞ

2017 Ağustos ayında; Alt İşverenlik Yönetmeliği, Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırma Yönetmeliği, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliğinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca Türkiye İş Kurumu tarafından, Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine ilişkin duyuru yayınlanmıştır.

2- ALT İŞVEREN – ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ VE MUVAZAANIN TESPİTİ YÖNÜNDEN

Alt İşverenlik Yönetmeliği¹, 25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucu, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nce işverenlere tebliğ edilecektir. Yapılan değişiklik ile tebliğ tarihinden itibaren eskiden altı işgünü içinde yapılabilen itiraz süresi otuz işgününe uzatılmıştır. İtiraz üzerine görülecek dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılacaktır. Mahkemenin verdiği kararlar kesinken bu kararlara karşı da temyiz yolu açılmıştır. Artık mahkeme kararının temyizi halinde Yargıtay altı ay içinde kesin kararı verecektir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunlu tutulmuştur. Rapora otuz işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilecek ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacaktır.

3- ÇALIŞMA SÜRELERİ YÖNÜNDEN

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği², 25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir. Yapılan düzenleme ile Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin

¹ 27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

² 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacak, denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir. Düzenleme öncesi bu sektörlerde de denkleştirme süresi iki aydı. İki aylık süre dört aya, toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde dört aya kadar olan süre artırma altı aya uzatılmıştır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin, günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olduğu belirtilmiştir. Uygulamaya yönelik en önemli değişiklik ise fazla çalışmanın belgelenmesini içeren Yönetmeliğin 10'uncu maddesi yürürlükten kaldırılarak, işverenlerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunluluğuna son verilmiştir.

4- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ile FAZLA ÇALIŞMA ONAYI YÖNÜNDEN

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği³, 25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile fazla çalışma için aranan her yıl onay alma şartı kaldırılarak çalışanın verdiği onayı geri alabilmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Yapılan düzenleme gereği, fazla çalışma ihtiyacı olan işverence fazla çalışma onayı iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınacak ve işçi özlük dosyasında saklanacaktır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilecektir. Sonuç olarak, işverenlerin iş sözleşmesi ile aldıkları onay yeterli olacaktır. Diğer bir ifadeyle her yıl her yıl onay alma zorunluluğu kaldırılmıştır. İş sözleşmelerinde bu nitelikte bir hüküm bulunmuyorsa, çalışan ile süreli veya süresiz olarak fazla çalışmaya onay verdiğini gösteren bir protokol yapılabilir. Ayrıca, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere İş Kanunu'nun, 42'nci maddesi uyarınca zorunlu nedenlerle ve 43'üncü maddesi uyarınca olağanüstü hallerde, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenecektir. Zorunlu nedenler ve olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır.

5- KADIN İŞÇİLERİN GECE ÇALIŞMA SAATLERİ YÖNÜNDEN

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik⁴, 19.08.2017 tarih ve 30159 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucu ; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın çalışanlar yazılı onay alınması şartıyla 7,5 saat üzerinde gece çalışması yapabilecektir. Bu üç sektör haricinde kadın çalışanların gece vardiyalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

6- POSTALAR HALİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞVERENLER YÖNÜNDEN

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hak-

³ 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴ 24.07.2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

ında Yönetmelik⁵, 19.08.2017 tarih ve 30159 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucu; Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işverenler tarafından yürütülen işler 24 saatte iki posta şeklinde yapılabilecektir. Diğer bir ifadeyle turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işyerlerindeki taşeron şirketler de çalışan işçiler de 1 saat ara dinlenmesi kullanmak şartıyla gece 12 saate kadar çalıştırılabilecek, işçilerin onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Uygulamaya yönelik en önemli değişiklik ise posta çalışanlarının ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirim zorunluluğu kaldırılmıştır. Yasal değişiklik öncesi, her postada çalışanların ad ve soyadları ile sağlık raporlarının bir nüshası ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri’ne veriliyordu. İl Müdürlükleri’ne verilme zorunluluğu kaldırılmıştır. Bu listeler Çalışma Bakanlığınca talep edildiğinde verilmek üzere işyerinde bulundurulacaktır.

7- YILLIK İZİN YÖNÜNDEN

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği⁶, 18.08.2017 tarih ve 30158 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucu yıllık iznin bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere kalan kısmının en fazla üç bölünebileceğine dair kısmı değiştirilmiş ve kalan iznin tarafların anlaşması ile üçten daha fazla bölünebilmesi olanaklı hale getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle yıllık iznin bir bölümünün en az 10 gün süreyle kullanılması zorunludur. Kalan kısım ise parçalar halinde kullanılabilir. Buna ilişkin özel bir hüküm getirilmediğinden kalan kısım birer gün birer gün kullanılabilir. Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı iş yerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süreleri, aynı iş yerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacaktır. Diğer bir ifadeyle, taşeron işçisinin yıllık izin açısından çalışma süresi, son işverene bağlı olarak çalıştığı döneme göre değil, aynı işyerinde değişik taşeron firmalarında çalıştığı tüm dönemler bir araya getirilerek hesaplanacaktır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak ettikleri yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü olacaktır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılmıştır. Diğer bir ifadeyle İş Kanunu’nun, 53’üncü maddesinde işçilerin kıdemleriyle ilişkilendirilmiş ve sırasıyla 14, 20 ve 26 gün olarak tespit edilmiş olan yıllık izin süreleri yer altı işinde çalışan bir işçi için sırasıyla 18, 24 ve 30 gün olarak uygulanacaktır.

8- KAMU İŞYERLERİNİN HÜKÜMLÜ ve TERÖR MAĞDURU İSTİHDAMI YÖNÜNDEN

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği⁷, 18.08.2017 tarih ve 30158 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile değiştirilmiştir. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran kamu işyerleri, %4 oranında engelli

⁵ 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁶ 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁷ 25.04.2009 tarih ve 27210 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

ile %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Yapılan değişiklik sonucu, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kavramı yeniden tanımlanarak daraltılmış, yalnızca Askerlik Kanunu veya Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken Terörle Mücadele Kanunu'nun, 21'inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanma olarak sınırlama getirilmiştir.

9- DOĞUM ve EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ YÖNÜNDEN

Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar, www.iskur.gov.tr adresinde 22.08.2017 tarihinde yayınlanmıştır. Duyuru gereği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek:5'inci maddesi ile doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenebilmesi hüküm altına alınmıştır.

10- SONUÇ

2017 Ağustos ayında; Alt İşverenlik Yönetmeliği, Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırma Yönetmeliği, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği olmak üzere toplam 7 Yönetmelikte önemli değişiklikler yapılmıştır. Uygulamaya yönelik en önemli değişikliklerden birisi fazla çalışmanın belgelenmesini içeren Yönetmeliğin 10'uncu maddesi yürürlükten kaldırılarak, işverenlerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunluluğuna son verilmesi, diğeri ise postalar halinde çalışmada ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne bildirim zorunluluğunun kaldırılmasıdır. Yasal değişiklik öncesi, her postada çalışanların ad ve soyadları ile sağlık raporlarının bir nüshası ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne veriliyordu. İl Müdürlükleri'ne verilme zorunluluğu kaldırılmıştır. Bu listeler Çalışma Bakanlığı'nca talep edildiğinde verilmek üzere işyerinde bulundurulacaktır.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C.r S. Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2009