

## 5763 SAYILI KANUNLA 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

EKREM TAŞBAŞI (\*)

### 1 - GİRİŞ

Çalışma hayatının dinamikliği karşısında iş ve çalışma koşulları da değişmektedir. Çalışma hayatını düzenleyen Kanuni düzenlemeler bu değişime bağlı olarak sürekli olarak değişmektedir. Buna paralel olarak çıkarılan 6763 sayılı Kanunda işverenlerin yükümlülükleri açısından önemli düzenlemeler getirilmiştir. Alt işverenlik uygulaması yeniden düzenlenmiş, terör mağduru çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulması ve emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması zorunluluğu kaldırılmış, bunların dışarıdan hizmet satın alınması yoluyla da sağlanması imkânı getirilmiş, işyeri kurma izni kaldırılmıştır. Bunların dışında iş sağlığı ve güvenliği, ağır ve tehlikeli işlerde yapılan çalışmalar, idari para cezaları ve iş-kollarının tespiti ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu makalede 6763 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanunda yapılan düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

### 2- GETİRİLEN DÜZENLEMELER

#### 2.1- Alt İşverenlik Sözleşmesi Yazılı Olacak, İnceleme Yapılacak ve Yargı Yoluna Başvurulabilecek

4857 sayılı İş Kanunun 2.maddesinin 6.fıkrası uyarınca 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. Alt işverenliğe ilişkin düzenleme 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 87.maddesinde yer almaktadır. Ancak 506 sayılı Kanunda alt işveren yerine aracı kavramı kullanılmıştır. Buna göre bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denmektedir.

Ülkemizde yapılan alt işverenlik uygulamalarının birçoğu muvazaalı işleme dayanmaktadır. Bu yüzden 4857 sayılı İş Kanunda bunu önlemeye yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre

(\*) Sosyal Güvenlik Kurumu İş Müfettişi

alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin olması gerekmektedir. Bu işlerin dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Alt işverenlikle ilgili olarak İş Kanundaki sınırlamanın yanı sıra alt işverenin çalıştırdığı işçilerinin haklarının kısıtlanmaması amacıyla gerek İş Kanunu gerekse Sosyal Sigortalar Kanununda düzenlemeler getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 2.maddesinin 6.fıkrası uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. 7. Fıkrası uyarınca da asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 87.maddesinin 1.fıkrası uyarınca da sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur.

Muvazaalı alt işverenlik uygulamalarının önüne geçmek için son olarak 5763 sayılı Kanunda düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunun 3.maddesinin 2.fıkrasında yapılan değişiklikle alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi

ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

6763 sayılı getirilen düzenlemeyle alt işverenlik sözleşmeleri artık yazılı yapılmak zorundadır. Alt işverenliğe ilişkin sözleşmenin ve diğer belgelerin iş müfettişlerince incelenmesi ve iş müfettişi raporuna karşı iş mahkemesine gidilebilmesi düzenlemesi sonucunda muvazaalı uygulamalar kuşkusuz azalacaktır. Ancak istenen sonucun ortaya çıkıp çıkmadığının görülmesi belirli bir zaman gerektirmektedir.

## 2.2- Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenleme

4857 sayılı İş Kanunun 30.maddesi 6763 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Maddenin başlığı "Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu<sup>1</sup>" şeklinde değiştirilmiştir. Maddenin birinci fıkrası uyarınca işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla

<sup>1</sup> Madde başlığının 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle değiştirilmeden önceki hali " Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" dur.

yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

30. maddenin birinci fıkrasının önceki halinde “İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştıracak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürlüler için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz.....”. 6763 sayılı Kanunla hem özel hem de kamu sektörü işyerlerinde terör mağduru işçi çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır. İşverenlerin yükümlülüğü, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmak şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Maddenin eski halinde oranlar Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmekteydi<sup>2</sup>.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde

çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir<sup>3</sup>.

30. maddenin eski halinde çalıştırma zorunluluğu olunan özürlü ve eski hükümlü için sigorta primlerinin tamamını işveren karşılamaktaydı.

<sup>2</sup> 30 uncu maddenin eski halinde özel sektör işyerleri için yüzde üç özürlü, yüzde bir eski hükümlü, yüzde iki de terör mağduru çalıştırma zorunlu vardı. Kamu sektörü işyerleri içinse yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu vardı. Yapılan değişiklikle özel sektörün terör mağduru çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış, eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu yüzde bir oranında artırılmıştır.

<sup>3</sup> 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 38 nci maddesiyle bu fıkranın 1/7/2008 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.

Kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisinin Hazinece karşılanacağına ilişkin düzenleme maddenin eski halinde de vardı. 30. Maddede yapılan değişiklik uyarınca çalıştırma zorunluluğu olunan özürlü için sigorta primlerinin tamamı Hazinece karşılanacaktır. Kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin ise bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanacaktır. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenecektir.

### 2.3- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin

#### Düzenleme<sup>4</sup>

4857 sayılı İş Kanunun 5763 sayılı Kanunla değiştirilen 78 inci maddesi uyarınca işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıfı ve derecesine göre işyeri

sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle ve sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür. İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Maddenin eski halinde işverenlerin yükümlülüğü “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 oluşturmak” şeklindeydi. Yeni düzenleme ile işveren bu maddede belirtilen yükümlülükleri bünyesinde çalıştıracığı personelle yerine getirebileceği gibi işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilecektir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır.

5763 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesine eklenen son fıkra uyarınca Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere,

<sup>4</sup> 4857 sayılı İş Kanunun 78. Maddesinin başlığı “Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri” iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle “İş Sağlığı ve Yönetmelikleri” şeklinde değiştirilmiştir.

üçüncü fıkrada öngörülen eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslî görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürülebilecek, bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilecektir.

#### **2.4- Ağır ve Tehlikeli İşlerle İlgili Düzenleme**

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanunla değiştirilen 85. Maddesi uyarınca onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz<sup>5</sup>.Getirilen düzenlemeyle işverenler bu yükümlülüğü dışarıdan hizmet alma yoluyla da yerine getirebilecektir.

#### **2.5- Gebe ve Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelikle İlgili Düzenleme**

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanunla değiştirilen 88. Maddesi uyarınca gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir<sup>6</sup>.Getirilen düzenlemeyle işverenler bu yüküm-

lülüğü dışarıdan hizmet alma yoluyla da yerine getirebilecektir.

#### **2.6- Diğer Merciler Tarafından Yapılan Teftişlerle İlgili Düzenleme**

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanunla değiştirilen 95. Maddesinin 1.fıkrası uyarınca işyerinin açılmasına izin vermeye yetkili belediyeler ile diğer ilgili makamlar bu izni vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli işletme belgesinin varlığını araştırır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işletme belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca açılma izni verilemez. Maddenin eski halinde kurma izni de alınması gerekiyordu. Yeni düzenlemeyle kurma izni şartı kaldırılmıştır.

#### **2.7- İşyerini Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılıkla İlgili Düzenleme**

4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanunun 8.maddesiyle değiştirilen 95. Maddesinin 1.fıkrası uyarınca bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

<sup>5</sup> 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle 1/1/2009 tarihinden geçerli olmak kaydıyla; bu fıkrada yer alan “çocuklar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler” ibaresi eklenmiştir.

<sup>6</sup> 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 6 ncı maddesiyle; bu maddede yer alan “kurulması gerektiği” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.

**2.8- İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili****Hükümlere Aykırılıklarla İlgili Düzenlemeler**

4857 sayılı İş Kanununun;

a) 78 inci maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,

b) 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası,

c) 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde

öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası

d) 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için bin Yeni Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beşyüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

**2.9- İdari Para Cezaları İle İlgili Düzenlemeler**

4857 sayılı İş Kanununda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101<sup>7</sup> ve 106<sup>8</sup> ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar<sup>9</sup> esas alınır.

<sup>7</sup> 4857 sayılı İş Kanunun 101. Maddesi uyarınca bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özrürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özrürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da hiçbir şekilde bu cezadan muaf tutulamaz.

<sup>8</sup> 4857 sayılı Kanunun 90. Maddesi uyarınca iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir. 4857 sayılı İş Kanunun 101. Maddesi uyarınca bu Kanunun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

<sup>9</sup> 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına 6763 sayılı Kanunun 23.maddesiyle eklenen (h) fıkrası uyarınca Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bu fiili gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişilere onbin Yeni Türk Lirası; fiilin her bir tekrarında yirmibin Yeni Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

**2.10- Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşleri İle İlgili Yapılan Düzenlemeler**

4857 sayılı Kanunun 111 inci maddesi 6763 sayılı Kanunun 11.maddesiyle değiştirilmiştir. Buna göre sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.

b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.

c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.

d) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınai yapım.

e) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.

f) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.

g) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.

h) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.

i) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.

j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması.

k) Basımevleri.

Ticaretten sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı.

b) Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk.

c) Su ürünleri alımı ve satımı.

d) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma.

Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.

b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.

d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.

**3- SONUÇ**

Yukarıda açıklandığı üzere 5763 sayılı Kanunla 4857 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeler kısaca şunlardır:

1- 5763 sayılı Kanunla işverenlerin bazı yükümlülükleri yeniden düzenlenmiş ve muvazaalı uygulamaların önüne geçilebilmesi amacıyla yeni bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Bu bağlamda

alt işverenlik sözleşmesi yazılı yapılacak ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilecektir. Alt işverenlik sözleşmesi iş müfettişleri tarafından incelenecek ve gerçek bir alt işverenlik ilişkisi kurulup kurulmadığı tespit edilecektir. Ülkemizdeki alt işverenlik uygulamasının yaygınlığı göz önüne alındığında bu durum iş müfettişlerinin iş yükünü oldukça artıracaktır. Ancak bunun uygulanabilirliği zaman içinde görülecektir.

2- 5763 sayılı Kanunla getirilen bir diğer düzenleme de terör mağduru zorunluluğunun kaldırılmış olmasıdır. Özürlü çalıştırma oranı özel sektör işverenleri için yüzde üç kamu sektörü işverenleri için yüzde dört, eski hükümlü çalıştırma oranı ise kamu sektörü işverenleri için yüzde iki olmuştur.

3- İşverenler işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma yükümlülüğünü bünyesinde çalıştıracığı personelle yerine getirebileceği gibi artık işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilecektir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır.

4- On altı yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmama zorunluluğu mesleki eğitim almamış kişiler için de getirilmiştir.

5- Emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması yükümlülüğü de artık dışarıdan hizmet alınması yoluyla gerçekleştirilebilecektir.

6- İşyeri kurma izni kaldırılmış, bazı idari para cezaları yeniden düzenlenmiş ve sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri yeniden düzenlenmiştir.