

01.01.2009 TARİHİNDEN İTİBAREN DEĞİŞEN İŞ KANUNU UYGULAMALARI ve YAPTIRIMLARI

Tevfik BAYHAN (*)

1 - GİRİŞ

İşçi ve işverenler arasındaki iş ilişkisini düzenleyen temel düzenleme niteliğindeki 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihinden bu yana yürürlükte olup, bahse konu kanunda son dönemde 4884, 5538, 5728, 5754, 5763 ve 5797 sayılı Kanunlarla önemli değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerin takibi ve bilinmesi, işverenlerin uymaları gereken yükümlülükleri değiştirmeleri ve yükümlülüğe aykırı davranış halinde ön görülen yaptırım nedeniyle önem arz etmektedir.

Bu yazımızda, 01.01.2009 tarihinden itibaren değişen İş Kanunu uygulamaları ve yaptırımları irdelenecektir.

2- 01.01.2009 TARİHİNDEN İTİBAREN DEĞİŞEN İŞ KANUNU UYGULAMALARI ve YAPTIRIMLARI

2.1- Türkiye Geneline 10+ İşçi Çalıştıranlar Ücretleri Banka Aracılığıyla Ödemeli

Sosyal Güvenlik Reformu olarak bilinen 5754

sayılı kanunla¹ yapılan değişiklik; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesine hükmedilmiştir. Düzenlemeye göre; “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken

^(*) ÇSGB İş Müfettişi

¹ 08.05.2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.”

İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esasları düzenleyen Yönetmelik de 18 Kasım 2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmelik 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişilerin, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü oldukları ifade edilmiştir(Yön. Md. 10). Ancak, bu Yönetmelik kapsamında banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişilerin, işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması halinde ödemeleri, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapacağı(Yön. Md. 11), bankalar aracılığıyla yapılan her türlü ödemelerde ödemelerin niteliği, hesabın açıklamasında belirtilmesi gerektiği(Yön. Md. 12) düzenlemelerine de yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı en az 10 olan işyerlerinde

01.01.2009 tarihinden itibaren ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın net tutarı kural olarak, banka hesabına ödenmelidir. Banka bulunmaması halinde ise ödemenin niteliği açıklanmak suretiyle PTT Şubeleri aracılığıyla ödenecektir. Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, avans, asgari geçim indirimi gibi ödemeler “her türlü istihkak ödemeleri” kapsamında değerlendirilerek bankalar (veya PTT şubeleri) aracılığı ile yapılmalıdır. Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı 10’dan az olan işyerlerinde ise, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın elden veya banka aracılığıyla ödenmesi mümkündür.

Yönetmelik, uygulamanın 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe gireceğini ifade ettiğinden, her çeşit istihkakı zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işverenlere uygulanacak idari para cezası uygulaması fiilen 08.05.2008 tarihinde değil, 01.01.2009 tarihinden itibaren başlayabilmektedir. 2009 yılı için ise, belirlenen yeniden değerlendirme oranı %12 olduğundan ücreti kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, asgari ücreti ödemeyen veya bu ücretin altında ödeyen işveren ile zorunlu tutulduğu halde her çeşit istihkakı özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren veya vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için uygulanacak idari para cezası tutarı 112.-TL’dir.

2.2- Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Almış İşçiler Çalışmalı

İstihdam Paketi olarak bilinen 5763 sayılı ka-

² 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

nunla² İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinde ve aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlarda önemli değişiklikler yapılmıştır. Değişikliklerden birisi de ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim şartıdır. 5763 sayılı kanunun 5. maddesiyle değiştirilen İş Kanununun 85. maddesi gereği; ağır ve tehlikeli işler için işçilerin çalıştığı işle ilgili "mesleki eğitim alması" koşulu getirilmiştir(4857/85). Yine 5763 sayılı kanun bu düzenlemenin 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe gireceğine hükmetmiştir(5763/md. 38/b). Ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline ise her işçi için 500.-YTL idari para cezası uygulanması öngörülmüştü. 2009 yılı için bu para cezası her işçi için 560.-TL olarak uygulanacaktır.

2.3- Asgari Ücret Artırıldı

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu ülke genelinde geçerli olmak üzere ödenmesi zorunlu olan en az ücreti belirlemektedir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararı 30.12.2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 1/1/2009-30/6/2009 tarihleri arasında uygulanacak olan 16 yaşını

doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri brüt 22,20.-TL (aylık brüt 666.-TL ve net 527,13.-TL, kapıcılar için 566,10.-TL) olarak, 1/7/2009-31/12/2009 tarihleri arasında ise brüt 23,10.-TL (aylık brüt 693.-TL ve net 546,48.-TL, kapıcılar için 589,05.-TL) olarak belirlenmiştir.

16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri ise; 1/1/2009-30/6/2009 tarihleri arasında 18,90.-TL (aylık brüt 567.-TL ve net 456,21.-TL) olarak, 1/7/2009-31/12/2009 tarihleri arasında ise 19,65.-TL(aylık brüt 589,50.-TL ve net 473,32.-TL) olarak tespit edilmiştir.

Belirlenen asgari ücreti ödemeyen veya bu ücretin altında ödeyen işveren veya vekiline uygulanacak idari para cezasının 2009 yılı tutarı ise yukarıda açıklandığı üzere, bu durumda olan her işçi ve her ay için 112.-TL'dir.

2.4- İdari Para Cezaları Yeniden Değerleme Oranında Artırıldı

İş Kanununa göre uygulanmakta olan idari para cezaları her yıl yeniden değerlendirme oranı dikkate alınarak artırılmaktadır. 2009 yılı için öngörülen yeniden değerlendirme oranı ise, %12 olarak belirlenmiştir. Buna göre %12 artırımlı olarak uygulanacak olan idari para cezalarından önemli gördüklerimizin(yukarıda açıklananlar dışında) yeni tutarları aşağıdaki gibidir.

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Fiil	2009 Yılı Ceza Tutarı (TL)	Açıklama
3	98	İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak	112	Çalıştırılan her işçi için
			1120	85. md (ağır ve tehlikeli işler) kapsamındaki işyerlerinde çalıştırılan her işçi için
		Muvazaalı alt işverenlik ilişkisi bildiriminde bulunmak	11200	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belge vermemek	99	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	403	İşten çıkarılan her işçi için
30	101	Özürlü ve eski hükümlü çalıştırmamak	1520	Çalıştırılmayan her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	403	
41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak	200	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücretini ödememek	200	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	200	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	1012	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	1012	
75	104	İşçi özlük dosyasını düzenlememek	1012	
77	105/2	İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak	1120	
78	105/1	Maddeye öngörülen iş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerine aykırı davranmak	224	Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar
86	105/4	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak	224	Bu durumdaki her işçi için
89	105/5	Maddeye dayanarak yayımlanan çeşitli iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinde gösterilen şartlara ve usullere aykırı davranmak	1120	
92/2	107/1-a	Tefiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerine her çeşit kolaylığı göstermemek,	8960	

3- SONUÇ

01.01.2009 tarihinden itibaren İş Kanunu kapsamına giren işyerleri ve işletmelerinde, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı en az 10 olan işverenler ile üçüncü kişilere, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Ağır ve tehlikeli işler için işçilerin çalıştığı işle ilgili “mesleki eğitim alması” koşulu uygulaması da aynı tarih itibarıyla başlamıştır. Asgari ücret ve İş Kanunu hükümlerine aykırılık halinde uygulanacak idari para cezası tutarları artırılmıştır. Değişikliklerin iyi takip edilerek düzenlemelere uyulması istenmeyen yaptırımlarla karşılaşılmasında ve çalışma hayatının sağlıklı bir biçimde devamı yönünde faydalı olacaktır.