

4857 Sayılı İş Kanunu

Av.Bekir UZUN

Toprak İşveren Sendikası

Genel Sekreteri

Bilindiği üzere,

4857 Sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Yasa, kıdem tazminatını düzenleyen 14. Maddesi dışında 1475 Sayılı İş Kanunu ile bu kanunda değişiklik yapan tüm değişiklik kanunlarını yürürlükten kaldırmıştır.

Yasanın **Geçici 6. maddesi ile;**

"Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulmasının, fona ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı kalmasının"

ön görülmüş olduğunu belirtmeliyim.

4857 Sayılı (yeni) İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanununun bir çok hükmünü muhafaza etmesinin yanında yeni bir çok düzenlemeyi de içermektedir.

Yasada yer alan bu yeni düzenlemeler;

•**İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ**

•**YENİ SÖZLEŞME TÜRLERİ**

•**YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ**

•**YENİ HAK VE SORUMLULUKLAR**

olarak dört alt başlıkta değerlendirebilir.

Sunumumu bu sıralamaya göre yapmaya çalışacağım...

İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ

"İş Güvencesi", Hukuk literatüründeki ifadesi ile (*Çalışanların feshe karşı korunması*) hükümlerinin Kanununun- 18 - 19 - 20 ve 21 inci maddelerinde düzenlendiğini görmekteyiz.

Kamuoyunda "iş güvencesi yasası" diye bilinen 4773 sayılı yasa, 1475 sayılı kanunda değişiklik yapan bir değişiklik yasası olduğu için bu yasanın 1475 sayılı yasayı değiştiren hükümleri de asıl yasa ile birlikte yürürlükten kaldırılmış; ancak, iş güvencesi hükümleri kapsamı daraltılmak ve yaptırımı azaltılmak sureti ile 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerine taşınmıştır.

Az sonra görüleceği üzere yasada yer aldığı biçimi ile "iş güvencesini" (*İşverenin iş sözleşmesini geçerli bir neden olmaksızın feshetmesini engellemeye yönelik kurallar manzumesi*) olarak ifade edebiliriz.

İşverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için geçerli bir sebebe dayanması gerektiği hususu yasanın "*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*" başlıklı **18.** maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde ile iş güvencesinin kapsamının da belirlendiğini görmekteyiz. Şöyle ki;

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

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

İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz."

Bu hükme göre, birinci olarak iş güvencesinin en az 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulama alanı bulacağını, 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında tutulmuş olduğunu söyleyebiliriz. İkinci olarak; bu büyüklükte bir işyerinde çalışıyor olmasına rağmen iş sözleşmesi belirli süreli olan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmasına rağmen işyerindeki kıdemi altı aydan az olan işçiler ile işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ya da yardımcısı veya işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan kişilerin de iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında tutulduklarını söyleyebiliriz.

Belirtmeliyiz ki, bu maddede ifade edilen geçerli sebep, 1475 sayılı iş kanununun 17. maddesinde mevcut olup, 4857 sayılı kanunun 25. maddesinde de aynen muhafaza edilen ve işverene derhal fesih hakkı veren haklı sebeplerle karıştırılmamalıdır.

Böylelikle iş sözleşmelerinin feshi bakımından iş yasalarında öteden beri var olan "HAKLI SEBEP" kavramı yanında bir de "GEÇERLİ SEBEP" kavramının girmiş olduğunu belirtmeliyim.

Maddede hangi hallerin fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı tek-tek sayılmıştır. Bu bağlamda;

İşçinin;

- Sendikaya üyeliği veya işyeri sendika temsilciliği,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari ve adli makamlara başvurusu,
- Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi,
- Hastalık veya kaza nedeni ile yasanın 25. maddesinde öngörülen bekleme süresinde işe devamsızlığı ve nihayet
- Doğum, ölüm ya da bireyin derhal hazır bulunmasını gerektiren kaza, ciddi hastalık, ameliyat vb. zorlayıcı sebeplerle aile yükümlülüklerinin işçi tarafından yerine getirilmesi

Hallerinin fesih için geçerli sebep sayılmayacağı özellikle belirtilmiştir.

Buna karşılık maddede hangi hallerin fesih için geçerli sebep oluşturacağı belirtilmemiştir. Ancak, madde gerekçesinde geçerli sebep;

"İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir." Şeklinde tanımlanmıştır.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek olarak:

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
- Sık-sık hastalanma,
- Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
- Uyum yetersizliği,
- İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma,

Ve benzeri haller,

İşçinin davranışlarından doğan sebeplere örnek olarak;

- **İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak,**
- **Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak,**
- **İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek,**
- **İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek,**
- **Sık-sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak,**
- **Amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller.”**

Gösterilmiştir.

Yine belirtmeliyiz ki işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri madde gerekçesinde sayılan bu hallerle sınırlı değildir.

Örneğin:

- **İşçinin zihinsel ya da bedensel yetersizliği**
- **İstirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmaması,**
- **İşyerindeki araçları özel amaçla kullanması,**
- **İşyerinde meydana gelen yakın bir tehlikeye kayıtsız kalması...**

Ve daha bunlara benzer halleri işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebebi olarak sayabiliriz.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler ise madde gerekçesinde ikiye ayrılarak şöyle tanımlanmaktadır:

“İşyeri dışından kaynaklanan sebepler;

- **Sürüm ve satış olanaklarının azalması,**
 - **Enerji kısıntısı,**
 - **Ülkede yaşanan ekonomik kriz,**
 - **Dış Pazar kaybı,**
 - **Hammadde sıkıntısı**
- Gibi nedenlerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi,**
- İşyeri içi sebepler ise;**
- **Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,**
 - **İşyerinde bazı bölümlerin iptal edilmesi,**
 - **Bazı iş türlerinin kaldırılması**

Gibi sebepler...”

Bu bahiste Şu hususların da altını çizmeliyiz:

İŞ güvencesi kapsamına giren (yani otuzdan fazla işçi çalıştıran) bir işletme veya işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaları kaydı ile tam süreli ya da kısmi süreli sözleşme ayrımının bir önemi yoktur. Kısmi süreli sözleşme ile çalışan işçiler de (altı aydan fazla kıdemi olmak Şartı ile) iş güvencesi hükümleri kapsamındadır.

Keza, 30 veya daha fazla işçinin belirlenmesinde aynı işverene bağlı birden fazla işyeri bulunması halinde işyerinde çalışan işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınarak belirlenecek; güvence kapsamına girmeyen işveren vekilleri, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ve altı aydan az kıdemi olan işçiler de dikkate alınacaktır.

İŞ sözleşmesinin feshine ilişkin usul kanunun "**Sözleşmenin feshinde usul**" başlıklı **19.** maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

" İŞveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir Şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranıŐı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. "

Görüleceği zere;

Geçerli sebeple bildirimli fesihlerde işverenin mutlak surette bu maddedeki usule uygun biçimde fesih bildirimini yazılı olarak yapması, bu bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir Şekilde belirtmesi ve Őayet işçiyi davranıŐından ya da verimsizliğinden kaynaklanan geçerli bir sebeple işten çıkartıyor ise, fesih bildiriminden önce mutlaka işçinin yazılı savunmasını alması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren geçekten geçerli bir nedenle iş sözleşmesini feshetmiŐ olsa bile, bu fesih sebebini fesih bildiriminde belirtmemiŐ; ya da, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenle fesih hallerinde fesih bildiriminden önce savunmasını almamıŐ ise artık yargı sürecinde "ben işçiyi Şu nedenle işten çıkardım" yönündeki savunması dinlenmeyecek; -az sonra görüleceği üzere-, mahkemece sırf fesih bildiriminde sebep gösterilmemiŐ olduğu için feshin geçersizliğine karar verilecektir.

Sözleşmesi feshedilen işçinin bu işleme karşı itirazı ve bu itirazın usul de "**Fesih bildirimine itiraz ve usul**"baŐlıėı ile kanunun **20.** maddesinde düzenlenmiştir. Şöyle ki;

" İŞ sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebeb gösterilmediği veya gösterilen sebebın geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir....

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İŞçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir."

Az önce de ifade etmeye çalıŐtıėım üzere, işçi sırf fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi nedeni ile de dava açabilecektir.

Dava açması için işçiye tanınmış bir aylık süre, hak düşürücü bir süredir. Fesih bildirimimin kendisine tebliğinin üzerinden bir aydan fazla zaman geçmiş ise, işçi artık dava açamayacaktır.

Bu maddelerde yazılı usullere uyulmadan yapılan ya da işverence gösterilmiş olan sebebin mahkemece fesih için geçerli kabul edilmemesinin sonuçları ise yasanın "**Geçersiz Sebep**le yapılan feshin sonuçları" başlıklı **21.** maddesinde düzenlenmiştir.

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir."

Bu hükme göre mahkeme, sebebin gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı ya da gösterilen sebep geçerli olmasına rağmen böyle bir sebebin varit olmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verecektir.

Mahkemenin geçersiz fesih halinde doğrudan tazminata hükmetmesi söz konusu değildir. Kararda "**işe iade**" denildikten sonra, işçinin işveren tarafından tekrar işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat tutarı da ayrıca belirtilecektir.

İşçinin işe başlatılmaması hali için ön görülmüş olan en az dört aylık en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminatın **çıplak ücret** karşılığı olarak anlaşılması gerekmektedir. Alt ve üst sınırları arasında olmak kaydı ile tazminat miktarını belirleme konusunda takdir yetkisinin mahkemeye bırakıldığı anlaşılmaktadır. Şüphesiz ki mahkeme, bu yetkisini kullanırken işverenin fesih gerekçesi, işçinin kıdemi, yaşı, yeni bir iş bulma şansı ve benzeri unsurları göz önünde bulunduracaktır.

Bu tazminata ilave olarak mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok **dört aya kadar doğmuş bulunan ücret** ve diğer haklarının da ayrıca ödeneceği öngörülmüştür.

Şu hale göre, yapmış olduğu fesih işlemi mahkemece geçersiz sayılan işverenin önünde iki seçenek bulunmaktadır:

1. **Ya işçiyi tekrar işe başlatacak ve bu halde sadece işçinin yargılama süresince çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aylık kısmının ücretini ve diğer işçilik alacaklarını ödeyecektir.** Ya da;
2. **İşçiyi işe başlatmayarak, geçersiz feshin sonuçlarına katlanacak ve ilamda belirtilen tazminatı, önceden ödememiş ise ihbar ve kıdem tazminatını ve yargılama sürecinde işçinin çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aylık ücretini ve sair haklarını ödeyecektir.**

İşveren fesih anında işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını peşin olarak ödemiş ve ilk seçeneği tercih ederek işçiye işbaşı yaptırmış ise; bu takdirde işçi, almış olduğu ihbar ve kıdem tazminatını işverene iade etmekle yükümlü olacaktır. Şu kadar ki, işçinin yargılama sürecinde çalıştırılmadığı en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları her iki seçenekte de her halükarda kendisine ödenecektir.

Belirtmeliyim ki, işçinin önceden kendisine ödenmiş olan ihbar ve kıdem tazminatlarını nakden ve def'aten işverene iade etmesi, yeniden işbaşı yaptırılmasının ön şartı değildir.

YENİ SÖZLEŞME TÜRLERİ

4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak yeni "iş sözleşmesi" türlerini çalışma mevzuatına taşımıştır.

Bu yeni iş sözleşmesi türleri şunlardır:

- GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİ**
- KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA**

Kamuoyunda "**ödünç iş ilişkisi**" diye bilinen sözleşme türünün yasanın 7. maddesinde düzenlenmiş olduğunu görmekteyiz.

"Geçici İş İlişkisi

Madde 7- İşveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. (...)

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.”

1475 sayılı İş Kanunu olanak vermese de günümüzün çalışma koşullarında aynı sermaye grubu ya da aynı holding bünyesindeki işyerleri arasında personel devri, yasayı dolanan çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilmekte idi.

Bu hüküm, geçici süre ile bir işçinin aynı holdinge bağlı değişik işyerlerinde çalıştırılabilmesine; keza, aynı işi görmesi kaydı ile organik bağları olmayan ayrı işyerlerinde de çalıştırılmasına olanak tanımaktadır.

1475 sayılı kanunun cevaz vermediği **kısmi süreli** iş sözleşmesi, bu kanunun **13.** maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

"İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun iş yerinde aynı veya benzeri işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi esas alınır.
...."

Bilindiği üzere, 1475 Sayılı İş Kanunu, işçilerin haftada kırkbeş saat çalışmasını ve bu çalışmanın haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesini ön görmekte idi. Çalışma şartlarının gelişip değişmesi sonucunda daha kısa sürelerle veya haftanın ya da ayın belirli günlerinde çalışılmasına ihtiyaç duyulduğu ve yasal düzenlemeye uymasa da part-time işçi çalıştırıldığı da bir gerçektir.

Bu hüküm, işyerlerinin bu yöndeki gereksinimlerini karşılar bir düzenleme içermekte ve part-time çalışmaları kurala bağlamaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri de belirsiz süreli ya da belirli süreli olarak yapılabilecektir.

Yasada yapılabileceği öngörülen yeni sözleşme türlerinin üçüncüsü de "**Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesidir.**" Bu tür sözleşmenin esasları kanunun **14.** maddesinde düzenlenmiştir.

"Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır."

Bu sözleşme biçiminde işçinin tam süreli çalışmada olduğu gibi her gün veya kısmi süreli çalışmada olduğu üzere, önceden belirlenmiş gün veya saatlerde işyerinde bulunması gerekmemektedir. İşçi, sadece işverenin çağırdığı zamanlarda iş görme edimini yerine getirecektir. İşçi ile yapılan bu sözleşmede işçinin ne zaman işe çağrılacağına, her çağrıda ne kadar süre çalışacağına ve bu çağrının ne kadar süre önceden yapılacağına belirtilmesi yeterli olacaktır. Sözleşmede bu hususlarda bir açıklık yok ise, bu takdirde yasanın bu maddesinde ön görülen sürelerle uyulması gerekecektir.

YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

4857 Sayılı İş Kanununda düzenlenen ve kamuoyunda "esnek çalışma biçimleri" diye bilinen yeni çalışma türleri şunlardır:

• **Denkleştirme çalışması (madde 63)**

• **Telafi çalışması (madde 64)**

• **Kısa çalışma (madde 65)**

"Çalışma süresi (Denkleştirme Çalışması)

Madde 63- Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma

süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”

Bu hüküm ile dönemsel olarak yoğun çalışılması gereken, buna karşılık takip eden dönemde çalışma saatlerinin azaltılmasının hatta hiç çalışılmamasının pek de önem taşımadığı hallerde işverenlerin fazla çalışma söz konusu olmaksızın işçilere yoğun çalışma yaptırılmalarına olanak tanınmıştır. Şöyle ki;

Bir sipariş alan işveren, sipariş için ön gördüğü dönemde haftada 45 saatin üstünde 66 saate kadar işçisini çalıştırabilecek; sonra ki dönemde çalışma saatlerini azaltarak veya kaldırarak denkleştirme dönemi içinde haftalık 45 saatlik çalışma ortalamasını tutturacaktır. Bu halde fazla çalışma söz konusu olmayacak; ancak, denkleştirme dönemi ortalaması 45 saati aşar ise, aşan bu kısım için fazla çalışma oluşmuş sayılacaktır.

Yasa hükmüne göre, böyle bir çalışma düzeninin uygulanabilmesi için tarafların (işçi ile işverenin, işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikasının) anlaşması gerekmektedir.

Denkleştirme dönemi, en çok iki ay olarak belirlenmiş olup; bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabileceği ön görülmüştür.

Bu dönemde işçi veya işçilere günde en çok 11 saat çalışma yaptırılabilir.

Denkleştirme çalışması, işyerinde bir veya birkaç işçiye yaptırılabilir gibi, işyerinin bir bölümünde veya tamamında da uygulanabilir.

"Telafi çalışması

Madde 64- Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.”

Yasal zemini olmamakla birlikte yıllardır bu tür çalışmalar bazen işletme gerekleri icabı, bazen çalışanlardan gelen istek üzerine işyerlerinde uygulanmakta; ancak, esasları belirlenmediği için uygulamalar sebebi ile bir çok ihtilaf da çıkmakta idi. Yasanın bu hükmü ile – madde gerekçesinde de belirtildiği üzere- telafi çalışmalarının hangi hallerde yaptırılabilirliği belirtilmiş; telafi çalışmasının ne kadar bir süre içinde ve günde en fazla kaç saat olabileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu hükme göre telafi çalışmaları, bu çalışma ile karşılanabilecek halin ortaya çıkmasından sonraki iki ay içinde normal çalışma günlerinde günlük en çok çalışma süresini aşmamak ve üç saatten fazla olmamak üzere yaptırılabilir.

Denkleştirme çalışmasının düzenlendiği 63. madde hükmüne göre **"Günlük en çok çalışma süresi" 11 saattir.** Gerçekten de söz konusu maddenin II. Fıkrasında yer alan **"günde 11 saati**

aşmamak koşulu ile ifadesinden bu sonuç çıkmaktadır. Bu itibarla telafi çalışmalarında günlük 11 saatin üzerine geçilmemesi gerekmektedir.

Belirtilmelidir ki, "tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz" hükmünden sadece resmi tatil günleri anlaşılmalıdır. Kanımızca işçinin kendisine ait hafta tatili günü de bu kapsamda değerlendirilmelidir.

"Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

Madde 65- Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır."

Bu madde ile özellikle **genel ekonomik kriz** ve **zorlayıcı sebeplerle** çalışma hayatında sıkça görülen **ücretsiz izin** uygulamalarında işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi getirildiğini; kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceğinin belirlendiğini ve bu hallerin "**genel ekonomik kriz**" ve "**zorlayıcı sebep**" olarak sınırlandırılmış olduğunu söyleyebiliriz. Gerçekten de madde gerekçesinde de açıkça ifade edildiği üzere, ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi, yahut pazara bağlı olarak gerçekleşen sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden sayılmayacaktır. Ayrıca, kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı ve herhalde üç ayı geçemeyecektir.

İşverenin talebinin uygun olup olmadığına, bir diğer ifade ile genel ekonomik krizin varlığına ya da işyeri bakımından zorlayıcı sebebin varit olup olmadığına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı karar verecektir.

YENİ HAK VE SORUMLULUKLAR

4857 sayılı yasa ile işçi ve işverenlere eski yasa döneminde mevcut olan hak ve sorumluluklara ilave olarak bir çok yeni hak ve sorumluluklar getirilmiştir. Ancak, bunların tümünü burada ve bu kısıtlı zamanda ele almamız mümkün olmayacağından, sadece önemli gördüğümüz bazı düzenlemeleri dikkatlerinize sunmakla yetineceğim.

- **Asıl işveren -Alt işveren (taşeron) ilişkisi 1475 sayılı yasadan farklı olarak tanımlanmış ve bu ilişkinin kurulmasına önemli kısıtlamalar konmuştur.**

Gerçekten de;

1475 sayılı yasanın 1/V maddesinde;

"Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde çalıştıran diğer bir işveren"

şeklinde tanımlanan **alt işveren**, 4857 sayılı yasanın 2/VI maddesinde

"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 bu işte çalıştıran..."

biçiminde tanımlanmış ve maddenin VII fıkrası ile;

"Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işverene ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."

Hükmü getirilmiştir.

Bu hükme göre, işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması, ya da bina onarımı işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır.

Madde gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere, bu yeni tanımlamanın anlamı şudur: Alt işverenin asıl işin bir bölümünde iş alması halinde, artık asıl işverenin o bölümde işçi çalıştırması söz konusu olamaz. İşçilerin bölünme sureti ile bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesi hali, ne işletme ve iş gereği, ne de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir haldir. Asıl işveren, hala o bölümde işçi çalıştırabiliyorsa, o işi kendisi de yapabiliyor demektir. Bu durumda asıl iş bölünerek bir başka işverene vermesinin geçerli hiçbir nedeni olamaz.

Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte müteselsil sorumlu olduğu yönündeki kuralın bu yasada da muhafaza edilmiş olduğu görülmektedir.

- **Yasanın 11 inci maddesi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapma serbestisi kısıtlanmış; bu tür sözleşmelerin nasıl, hangi işlerde, hangi hallerde yapılabileceği ve ne gibi sebeplerle kaç defa yenilenebileceği bazı kriterlere bağlanmış; bu kriterlere uymayan belirli süreli iş sözleşmelerinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sözleşme sayılacakları hükmü getirilmiştir.**

Bilindiği üzere, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı, 1475 sayılı eski iş kanununun da kabul ettiği bir ayrım idi. Ancak, hangi tür işlerde ve hangi hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği ve belirli süreli sözleşmelerin zincirleme olarak yenilenmesinin hukuki sonuçları konusunda yasada açık hükümlere yer verilmemişti.

Geçmiş dönemde yasanın bu yöndeki boşluğu Yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmış ve Yargıtay;

"Evrensel iş hukuku işçiyi koruma güdüsünden doğmuştur ve çalışanlar açısından lehe olan sözleşme türü belirsiz süreli sözleşmelerdir. Bizim Kanunumuzda da belirsiz süreli iş sözleşmeleri asıl, belirli süreli iş sözleşmeleri istisnadır. Bu bakımdan belirli süreli iş sözleşmeleri ancak niteliği itibarı ile belirli süreli olan işlerde veya belli bir işin tamamlanması amacı ile kurulmalıdır. Süreklilik arz eden işlerde belirli süreli sözleşme ile işçi çalıştırmak ve bu tür sözleşmeleri zincirleme yenilemek aslında muvazaalı bir işlemdir. Bu durumda belirli süreli sözleşmeler başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sözleşme sayılmalıdır." Şeklinde özetlenebilecek gerekçeler ile yıllardan beri bu paralelde yerleşmiş kararlar vermişti.

Madde gerekçesinde Yargıtay'ın konuya ilişkin bu kökleşmiş içtihatları doğrultusunda ve AB normlarına uygunluk sağlamak amacı ile belirli süreli – belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının yapıldığı ve hangi işlerde ve hangi hallerde belirli süreli sözleşme yapılabileceğinin düzenlendiği belirtilmiştir. Bu bağlamda;

"Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı olarak yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."

Tanımı getirilmiş ve ;

"Esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla üst-üste yapılamayacağı, aksi halde başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılacağı.."

hüküm altına alınmıştır.

Gerçekten de konuya ilişkin 1999/70 sayılı AB yönergesi :

- *İş ilişkilerinde asıl olanın belirsiz süreli hizmet akdi olduğunu,*
- *Belirli süreli hizmet akitlerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için bu sözleşmelerin "objektif temellere" dayandırılmasını,*
- *Zincirleme yapılan hizmet akitleri ile bu tür hizmet akitlerinin kötüye kullanılmalarının engellenmesini,*
- *Belirli süreli hizmet akitlerinin sadece objektif nedenlerin bulunması halinde uzatılabileceklerini*

İlke olarak kabul etmiştir.

Yasanın getirdiği bu sınırlar çerçevesinde taraflar, ancak ortada baştan itibaren objektif nedenler varsa belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceklerdir. Böyle bir neden yoksa salt bir tarih veya gün vererek belirli süreli sözleşme yapamayacaklardır. Yasa, sözleşme yapılırken başta objektif nedenlerin varlığını ön koşul olarak aramaktadır. Bunlar;

- *İşin belirli süreli olması,*
- *Belli bir işin tamamlanması veya*

- *Belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullardır.*

İşin belirli süreli olması, işini niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır.

Belirli bir işin tamamlanması, başlanmış ve yarım kalmış bir işin tamamlanması olabilir.

Belli bir olgunun ortaya çıkması ise, sipariş ve iş hacminin artmasına bağlı olarak ek iş için gerekli yardımcı işçilere ihtiyaç duyulması, işletme için gerekli bir proje hazırlanması, ya da kuruluşun yeniden yapılandırılması ve yeni stratejiler belirlemek amacı ile uzman veya uzmanlarla çalışma gereksiniminin ortaya çıkması v.b. hallerdir.

- **İşyeri devirlerinde devreden veya devralan işverenin iş sözleşmesini sırf işyerinin veya bir bölümünün devrinden dolayı feshedemeyecekleri ve devrin işçi yönünden de fesih için haklı sebep oluşturmayacağı hükmü getirilmiştir. (Madde: 6/V)**

Bu hüküm uyarınca işyeri devrinin fesih için tek başına "geçerli sebep" olarak kabul edilmeyeceğini söyleyebiliriz.

- **Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri ile (süresi ne olursa olsun) belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu kılınmıştır. (Madde: 8/II, 11/I)**
- **Deneme süresi 2 aya çıkarılmış, bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar uzatılabileceği ön görülmüştür. (Madde: 15/I)**
- **Toplu işçi çıkarma işlemi yasada özel bir düzenlemeye tabi tutulmuş ve bazı kurallara bağlanmıştır.**

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarabilecektir. Bunun için durumu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirecektir.

Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması gerekmektedir. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracaktır. (Madde: 29)

Toplu işçi çıkarma, yasanın 29. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre işyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin

işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır.

Bildirimden sonra (varsa) işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınarak görüşmelerin sonunda bu toplantının yapıldığına dair bir belge düzenlenecektir.

Belirtmek gerekir ki, toplu işçi çıkarmaya ilişkin yasada ön görülmüş olan prosedüre işverence uyulmaması ve toplu işçi çıkarma işleminin gerçekten işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmaması halinde toplu çıkışa tabi tutulan her bir işçi iş güvencesi hükümlerine göre feshin geçersizliğine karar verilmesini dava edebilecektir.

Yasanın 100 üncü maddesi ile toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı **her işçi için 200 milyon lira** para cezası ön görülmüştür.

- **Elli ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde her yıl Ocak ayı başında Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranda özürü , eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması zorunluluğu ön görülmüş olup, bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin oranı toplam yüzde altı olarak belirlenmiştir. (Madde: 30)**

Özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline **çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon TL.** para cezası ön görülmüştür. (Madde:101)

- **Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçiye iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı tanınmış ve gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması ön görülmüştür. (Madde: 34)**

Kanununun 32. maddesinde ücret;

"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır."

Şeklinde tanımlanmış ve

Ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği ön görülmüş; iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülebilir menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunluluğu getirilmiş; ücret alacakları için beş yıllık zamanaşımı ön görülmüştür.

38. maddede ise, "işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez" hükmü yer almıştır.

Ücret ile ilgili bu hükümlere aykırılığın yaptırımını 102. maddede düzenlenmiştir. Buna göre;

İşçinin ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, Asgari Ücret Tespit Komisyonunun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira,

Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden yasa hükmüne aykırı olarak ücret kesme cezası veren işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası ön görülmüştür.

Ücret ile ilgili olarak yeni yasada yer alan en **radikal** düzenleme 34. madde ile getirilen düzenlemedir. **34.** madde hükmü aynen;

"Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkasına yaptırılmaz."

Şeklinde dir.

Söylemeliyiz ki, ücretin eksik ödenmesi, ikramiye, yakacak parası gibi işçinin bütçesinde önemli yer tutan ve ödenmemesi halinde işçiyi müzayakaya düşürecek tutar ve değerdeki ücret eklerinin ödenmemesi de bu madde kapsamında değerlendirilecek; buna karşılık ödenmemesi halinde işçiyi ekonomik bakımdan etkilemeyecek değerde olan daha düşük tutarlı sosyal yardımlar (örneğin doğum, ölüm, evlenme, çocuk parası v.b.) bu kapsamda değerlendirilmeyecektir.

Burada önemle belirtmek gerekir ki, işçinin bu madde hükmü uyarınca ücreti ödeninceye kadar çalışmaktan kaçındığı sürede ücreti işlemeye devam edecektir. Ödenmeyen ücret için en yüksek oranda mevduat faizi ön görülmüş olması bu sürede ücretin işlemesine engel teşkil etmeyecektir. Çünkü iş sözleşmesi devam etmektedir.

- **Yılda 270 saatlik sınır ve %50 zamlı ücret ölçütleri ile fazla çalışma için işçinin onayının alınması ilkesi korunarak, haftalık en çok çalışma süresi olan 45 saatin üzerindeki çalışmaların "fazla çalışma" olarak kabul edileceği; haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda 45 saate kadar yapılacak çalışmaların "fazla sürelerle çalışma" sayılacağı ve %25 zamlı ücret alacağı, işçinin dilerse yapacağı her bir saatlik fazla çalışma karşılığında 1 saat 30 dakika, her bir saat fazla süreli çalışma karşılığında da 1 saat 15 dakikayı fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma tarihinden itibaren altı aylık süre içinde serbest zaman olarak kullanabileceği hükmü getirilmiştir.**

(Madde: 41)

1475 sayılı İş Kanununda fazla çalışma "*günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.*" Şeklinde ifade edilmekte idi.

4857 sayılı yasanın 41. maddesinde ise fazla çalışma, yine bu yasanın 63. maddesi ile getirilen denkleştirme çalışmalarının uygulanmasına olanak sağlamak amacıyla "kanunda yazılan koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır." Şeklinde tanımlamış ve "63. madde uyarınca denkleştirme çalışmasının uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz."

Hükmü getirilmiştir.

Yeni düzenleme ile yasanın kısmi süreli sözleşmelerle çalışma hallerini de göz önüne alarak, "fazla çalışma" kavramı yanında bir de "fazla sürelerle çalışma" kavramını mevzuata kazandırdığı görülmektedir. Maddenin III. Fıkrasında yer alan bu hükme göre, *Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda işçinin (sözleşmesine göre kendisine ait) ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar olan çalışmaları " fazla sürelerle çalışma" kabul edilecek ve her bir saat fazla sürelerle çalışma karşılığında verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş fazlası olacaktır.*

Bu yeni düzenlemede yasanın fazla çalışmaya ilişkin olarak getirdiği bir diğer önemli değişiklik ise, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı altı ay zarfında çalışma süreleri içinde serbest zaman olarak kullanabileceğine ilişkin hükümdür.

Bu hususta tercih hakkı işçiye bırakılmıştır. Bu sebeple işverenin fazla çalışmaya başlatmadan önce işçiden bu çalışmaların karşılığında ücret mi yoksa serbest zamanı mı tercih ettiğine ilişkin yazılı beyan alması, ileride çıkması muhtemel uyuşmazlıkları önlemesi bakımından önemlidir.

Yasanın 102. maddesinin (c) bendinde fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan **her işçi için yüz milyon lira** para cezası öngörülmüş olduğunu belirtmeliyim.

- **Yıllık ücretli izin süreleri ikişer gün artırılmış; 18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçiler için yılda en az yirmi gün izin öngörülmüştür. (Madde: 53)**
- **Yıllık ücretli izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilecektir. (Madde: 56/III)**

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan **her işçi için yüz milyon** lira para cezası ön görülmüştür.

- **Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmalarının yasak olduğu altışar haftalık süreler, ikişer hafta artırılarak sekizer haftaya çıkarılmış, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta ilavesi öngörülmüştür. (Madde: 74)**

74 üncü madde hükmüne aykırı hareket ederek gebe veya doğum yapmış kadını doğumdan önceki ve sonraki sürelerde çalıştıran işveren veya işveren vekiline **beşyüz milyon lira** para cezası öngörülmüştür.

- **Kanunun 75 inci maddesi ile her işçi için bir "özlük dosyası" düzenlenmesi ve bu dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanında işçi ile ilgili her türlü belge ve kayıtların bulundurulması, istendiğinde yetkili memur ve mercilere gösterme zorunluluğu getirilmiştir.**

Yasanın 75 inci maddesi uyarınca işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline **beşyüz milyon lira** para cezası ön görülmüştür.

- **En az elli ve daha fazla işçi çalıştıran her işyerinde işyeri hekimi istihdamına ilave olarak bu yasa ile bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" oluşturma ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdamı zorunluluğu getirilmiştir.**
(Madde: 80, 81, 82)

Yasanın 105 inci maddesi ile 80, 81 ve 82 inci madde hükümlerini yerine getirmeyen işveren ve işveren vekiline **beşyüzer milyon lira** para cezası ön görülmüştür.