

## **6111 Sayılı (Torba) Kanun ile Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler**

### **Cumhur Sinan ÖZDEMİR**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Baş İş Müfettişi

Uzun süredir kamuoyunun gündeminde olan ve Torba Kanun olarak adlandırılan 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" 25 Şubat 2011 tarih,25857 sayılı Resmi Gazetede (1.Mükerrer) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu yazıda; 4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda; 6111 sayılı (Torba) Kanun ile yapılan değişikliklere yer verilecektir.

Bir sonraki yazımın konusu ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasında yapılan değişiklikler olacaktır.

### **A- 4857 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklikler**

#### **1.Erken Doğum Yapan Kadın İşçinin İzin Hakkı**

4857 sayılı İş Kanunu 74.maddesi,6111 sayılı Kanunun 76.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılacaktır. Örneğin; doğum öncesi 8 hafta izni olan kadın işçi, dördüncü haftada erken doğum yaptı. Kalan 4 hafta izni, doğum sonrası 8 hafta olan iznine eklenecektir.

#### **2.İşten Çıkarılan-Ayrılan İşçilerin Şikâyetini Memurlar İnceleyecek**

4857 sayılı İş Kanunu 91 ve 92.maddesi, 6111 sayılı Kanunun 77 ve 78.maddesiyle değiştirilmiştir.Değişiklik sonucu 25.02.2011 tarihinden itibaren iş sözleşmesi sona ermiş (işten ayrılmış, çıkarılmış vb.)işçilerin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerinde (uygulamadaki adıyla Bölge Çalışma) halen görev yapan memurlar tarafından incelenecektir. Kanun hükmü gereği İş Müfettişleri tarafından incelenemeyecektir.

Kanun tasarısında değişiklik gerekçesi "İş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi, bu incelemenin işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması, tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmadığı" şeklinde belirtilmiştir.

Örneğin; İstanbul ilinde faaliyet gösteren A...Seramik Fabrikası işyerinden herhangi bir sebeple ayrılan işçinin şikâyet konusu 25.02.2011 tarihinden itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğünde (uygulamadaki adıyla Bölge Çalışma) halen görev yapan memurlar tarafından incelenecektir. İş Müfettişleri tarafından incelenemeyecektir.

### **3.İzinsiz İş-İşçi Bulma Faaliyetinde Bulunma, Özürlü -Eski Hükümlü Çalıştırmama Halinde İdari Para Cezası Uygulama Şekli**

4857 sayılı İş Kanunu 108.maddesi,6111 sayılı Kanunun 79.maddesiyle değiştirilmiştir. 2011 yılında İş Kanunu 30.maddesi gereği; özürlü çalıştırmayan özel sektör, özürlü-eski hükümlü çalıştırmayan kamu sektörü işverenliğine çalıştırılmayan her özürlü-hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için İş Kanunu 101.maddesi gereği 1.671 TL idari para cezası uygulanmaktadır. İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunan işverenliğe İş Kanunu 90.maddesine muhalefetten, aynı Kanunun 106.maddesi gereği 12.327 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

Değişiklik sonucu;101 ve 106.maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürüne verilecek ve genel esaslara göre tahsil edilecektir.

## **B- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler**

### **1.İşçi Alımında Teşvik**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa,6111 sayılı Kanunun 74.maddesiyle geçici 10.madde eklenmiştir. Değişiklik sonucu31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, 25.02.2011 tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 ve 82.maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Teşvik;

-18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan; mesleki yeterlik belgesi sahipleri için 48 ay süreyle,

-mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle,

-belirtilenbelge ve niteliklere sahip olmayanlar için 24 ay süreyle,

-29 yaşından büyük erkeklerden belirtilen belge ve niteliklere sahip olanlar için 24 ay süreyle,

-18 yaşından büyük, belge ve niteliklere sahip olmayanTürkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 6 ay süreyle uygulanacaktır.

İşsizlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süre ilave edilecektir.

Özetle; 6111 sayılı (Torba) Kanun ile işverenlerin ödeyeceği yüzde 20 civarındaki "işveren primi hissesi"nin 6 – 54 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.

## 2.Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 2.maddesi,6111 sayılı Kanunun 73.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu:

—Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilecektir. Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebep dışında, kısa çalışma yapılmasını gerektiren nedenlere bölgesel kriz ve sektörel krizde ilave edilmiştir.

—Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenecektir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

—Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunu 39.maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyecektir.

—Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülecektir.

—Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı İş Kanunu 24/III. maddesi ve aynı Kanunun 40.maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır.

—Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

—İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

## C- 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununda Yapılan Değişiklikler

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun 20.maddesi,6111 sayılı Kanunun 75.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu;

—4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği Bakanlık iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından denetlenecektir.

—Teftiş, denetim ve soruşturmalar 4857 sayılı İş Kanununda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılacak ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanacaktır.

—Genel ve özel bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalıştıran işverenler ile yabancıların Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirmediklerini tespit etmeleri halinde, durum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilecektir.

—Emniyet birimlerinde, işverenler ile yabancıların Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirmediklerini tespiti ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirim halinde ayrıca Bakanlık iş müfettişleri tarafından bir inceleme yapılmayacak, ilgili bölge müdürünce idari para cezası uygulanacaktır.

—2011 yılında çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir yabancı için 6.123 TL, çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya 616 TL, çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya 2.485 TL idari para cezası uygulanacaktır. Fiillerin tekrarı halinde idarî para cezaları bir kat artırılabilecektir.

## **D- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Yapılan Değişiklikler**

### **1.Özel Sektörden Kamuya Üst Düzey Yönetici Transferi**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 68.maddesi,6111 sayılı Kanunun 101.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu;

—Yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı dikkate alınacaktır.

—Önceki uygulamada Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için gerekli 12 yıl hizmet süresine yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin 6 yılı geçmemek üzere  $\frac{3}{4}$ 'ü sayılmaktaydı.

—Müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadroları hariç diğer kadrolara atanacaklar için aynı çalışma sürelerinin altı yılı geçmemek üzere  $\frac{3}{4}$ 'ü dikkate alınması uygulanması devam edecektir.

### **2.Doğum Yapan Memurun Gece Nöbeti**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 101.maddesi,6111 sayılı Kanunun 105.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu;

Kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir.

### 3.Memurların İzin Hakkı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 104.maddesi,6111 sayılı Kanunun 106.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu;

—Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilecektir.

—Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

—Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilecektir.

### 4.Memurların Ücretsiz İzin Hakkı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 108.maddesi,6111 sayılı Kanunun 108.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu;

—Doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir.

—Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.

### 5.Yabancı Ülkelerde Görev Alacak Memurların Ücretsiz İzin Hakkı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 77.maddesi,6111 sayılı Kanunun 102.maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik sonucu;

—Yabancı memleketlerin resmî kurumları veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmî kurumlarında on yıla,

uluslararası kuruluşlarda yirmibir yıla kadar aylıksız izin verilebilecektir. Uygulama öncesi izin Başbakan tarafından verilmekteydi.

## **Sonuç**

Torba Kanun olarak adlandırılan 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile çok sayıda değişiklik yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklerin uygulamaya yönelik bölümleri özet olarak açıklanmıştır.

Uygulamada çok merak edilen kıdem tazminatı uygulaması devam ediyor ve kaldırılmasına yönelik bir yasal düzenleme de henüz yoktur.