



Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı, Avukat

ÇALIŞMA MEVZUATINDA 2017/AĞUSTOS AYINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

I- GİRİŞ

2017/Ağustos ayında çalışma hayatını fazlasıyla ilgilendiren Yönetmelik değişiklikleri yapılmış ve doğum/evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğine ilişkin duyuru yayınlanmıştır.

Söz konusu Yönetmelik değişiklikleri ve duyuru ikincil mevzuat niteliğindedir. Kanun değişiklikleri yaklaşık 2 yıl önce yapılmıştı. Bu nedenle yayınlanan bu mevzuat değişiklikleri beklenen ama geç kalan düzenlemelerdir.

II- MEVZUAATTAKİ DEĞİŞİKLİKLER

İkincil mevzuatta yapılan değişiklikleri kronolojik olarak aşağıda ayrı başlıklar altında ifade etmeye çalışacağım.

a. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğindeki Değişiklik

Resmi Gazetenin 18.08.2017 tarihli sayısında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yapılan değişiklikler yayınlanmış, Yönetmelik hükümlerinin 4857 sayılı İş Kanununda yıllık izin konusunda yapılan düzenlemelerle uyumlu olması sağlanmıştır.

6704 sayılı Kanununun 16 ncı maddesi ile İş Kanununun Yıllık İzinle ilgili 56 ncı maddesi değiştirilmiştir. İş Kanunu ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6 ncı maddesi arasındaki uyumsuzluk bu Yönetmelik değişikliği ile giderilmiştir.

Yıllık iznin bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere kalan kısmının en fazla üç bölünebileceğine dair kısmı değiştirilmiş ve kalan iznin tarafların anlaşması ile üçten daha fazla bölünebilmesi olanaklı hale getirilmiştir. Bölümleme sadece işverenin isteği ile değil aynı zamanda işçinin de rızası ile yahut tam tersi olacak şekilde yıllık iznin bölümler halinde kullanılabilmesine dair olup, bir kısmının 10 günden aşağı olmaması koşulu korunmuştur. Bu halde taraflar anlaşılır ise yıllık iznin bir parçasının, dinlenme hakkı gereği, en az 10 gün süreyle kullanılması zorunludur. Kalan kısım ise parçalar halinde kullanılabilir. Buna ilişkin özel bir hüküm getirilmediğinden örneğin kalan kısmın birer gün birer gün kullanılabilmesi artık mümkündür.

Yargıtay kararlarında yerleşik hale gelen bir kural Yönetmelik hükmü haline getirildi: Buna göre, alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı iş yerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süreleri, aynı iş yerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacaktır. Diğer bir ifadeyle, taşeron işçisinin yıllık izin açısından

çalışma süresi, son işverene bağlı olarak çalıştığı döneme göre değil, aynı işyerinde değişik taşeron firmalarında çalıştığı tüm dönemler bir araya getirilerek hesaplanacaktır.

Ayrıca, asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak ettikleri yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü olacaktır.

Yönetmelikte yapılan son değişiklik ise yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerine ilişkindir. Buna göre yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılmalıdır. Bir başka deyişle İş Kanununun 53 üncü maddesinde işçilerin kıdemleriyle ilişkilendirilmiş ve sırasıyla 14, 20 ve 26 gün olarak tespit edilmiş olan yıllık izin süreleri yer altı işinde çalışan bir işçi için sırasıyla 18, 24 ve 30 gün olarak uygulanacaktır. Burada da Kanun hükmüne koşut düzenlemenin Yönetmeliğe işlendiği görülmektedir.

b. Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik

“Terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan” kavramı yeniden tanımlanarak daraltılmıştır.

50 ve daha fazla işçi çalıştıran kamu işyerleri, %4 oranında engelli ile %2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. “Terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan” kavramı daraltılarak yalnızca Askerlik Kanunu veya Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanma olarak sınırlama getirilmiştir.

c. Postalar Halinde İşçi Çalıştırma Yönetmeliğinde Değişiklik

19.08.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren diğer değişiklikler gece çalışma süresi ile ilgilidir.

23 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı torba kanun ile İş Kanununun gece çalışmalarını düzenleyen 69 uncu maddesinde değişikliğe gidilmişti. Gece çalışmalarını 7,5 saat ile sınırlayan düzenlemeye bir istisna getirilmiş, maddeye “Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” ifadesi eklenmişti.

Bu değişikliğin yürürlüğe girmesi ile birlikte, işçilerin geceleri 11 saate kadar çalıştırılmaları, 1 saatlik ara dinlenmesi ile birlikte gece vardiyalarının 12 saate kadar uzatılması yasal hale getirildi. Yasa değişikliği 2015 yılı Nisan ayında yürürlüğe girerken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, aradan 2 yıl geçtikten sonra ilgili yönetmeliklerde değişikliğe gitti. Böylece yönetmelik hükümleri, yasa ile uyumlu hale getirildi.

“Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin” 4’üncü maddesinde yapılan değişiklikle “Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir” dendi. Böylece turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işyerlerindeki taşeron şirketler de çalışan işçilerin de gece 12 saate kadar çalıştırılabilmeleri mümkün kılındı.

Aynı yönetmeliğin 7’inci maddesinde ise “Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece

çalışması yaptırılabilir” hükmü getirilerek 7,5 saatten çok çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesinin önüne geçildi.

Yönetmeliğin 12 nci maddesi de değiştirilerek çok yerinde bir düzenleme yapılmıştır. Önceden her postada çalışanların ad ve soyadları ile sağlık raporlarının bir nüshası hiçbir pratik yararlı olmadığı, ilgili Müdürlükte de hiçbir işlem yapılmadığı halde Türkiye İş Kurumuna veriliyordu. Artık bu listelere sağlık raporlarının eklenmesi kaldırılmış, listelerin İl Müdürlüğüne verilme zorunluluğu da sona erdirilmiştir. Bu listeler Çalışma Bakanlığınca talep edildiğinde verilmek üzere işyerinde bulundurulacaktır.

d. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Yönetmeliğinde Değişiklik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin” 5’inci maddesinde yasa gereği yapılan değişiklik Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Buna göre; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın çalışanlar yazılı onay alınması şartıyla 7,5 saat üzerinde gece çalışması yapabilecektir.

Bu 3 sektör haricinde kadın çalışanların gece vardiyalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasağı halen devam etmektedir.

e. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Duyuru Yayınlandı.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 5 inci maddesi ile doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenebilmesi hüküm altına alınmıştır. Uygulamaya ilişkin usul ve esasların Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenmesi kararlaştırılmıştır.

İlgili Kurumlarca yapılan çalışma neticesinde mutabık kalınan Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar, www.iskur.gov.tr adresinde yayınlanmıştır.

f. Alt İşverenlik Yönetmeliğinde Değişiklik

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu ve tutulan tutanaklar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne işverenlere tebliğ edilecektir. Bu tebliğ, 2011 Yılına kadar Bölge Çalışma Müdürlükleri tarafından yapıyordu. Bölge Müdürlüklerinin bu ve benzeri işleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince yerine getirildiğinden Yönetmelik fiili durumla uyumlu hale getirilmiştir.

Tebliğ tarihinden itibaren eskiden altı işgünü içinde yapılabilen itiraz süresi otuz işgününe uzatılmıştır. İtiraz üzerine görülecek dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılacaktır.

Mahkemenin verdiği kararlar kesinken bu kararlara karşı da temyiz yolu açılmıştır. Artık mahkeme kararının temyizi halinde Yargıtay altı ay içinde kesin kararı verecektir.

Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunlu tutulmuştur.

Rapora otuz işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilecek ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacaktır.

g. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4'üncü maddesine "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi, günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir" fıkrası eklendi.

Yönetmeliğin 5'inci maddesinin ikinci fıkrasına "Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz, denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir" cümlesi eklendi. Düzenleme öncesi bu sektörlerde de denkleştirme süresi iki aydı. İki aylık süre dört aya, toplu iş sözleşmesi olan işyerlerinde dört aya kadar olan süre artırma altı aya uzatılmıştır.

Ayrıca yönetmeliğin fazla çalışmanın belgelenmesini içeren 10'uncu maddesi yürürlükten kaldırılarak, işverenlerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunluluğuna son verilmiştir.

h. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle yer altı maden işçilerinin fazla çalışma ücretlerinin oranı ile bu işçiler hakkındaki fazla çalışma yasakları düzenlemelere eklenmiştir. 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla yapılan bu değişiklikler İş Kanununun 41'inci maddesine zaten işlenmişti. Buna göre;

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere Kanunun 42'nci maddesi uyarınca zorunlu nedenlerle ve 43'üncü maddesi uyarınca olağanüstü hallerde, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenecektir.

Kanunun anılan 42'nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43'üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamayacaktır.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğindeki değişiklikler de aynen yukarıda aktarıldığı gibi daha önce yapılan değişikliklerle yasa metnine girmiştir. Yapılan düzenlemelerle Yönetmeliklerin ilgili hükümlerinin Kanunun 63'üncü maddesine uygun hale getirildiği görülmektedir. Öngörülen düzenlemeler uyarınca;

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi, günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olabilecektir.

Fazla çalışma yaptırmak isteyen işveren 4857 sayılı İş Yasasının 41. maddesine göre işçinin onayını almak zorundadır. Düzenlemeye göre işveren işçinin onayını almadan işçiye fazla çalışma konusunda zorlayamaz. İşverenin fazla çalışma için işçiden ne zaman onay alacağı konusunda yasada hüküm yoktu. Her fazla çalışma yapıldığında işçiden onay almasının zorunlu olduğuna ilişkin de yasada bir hüküm bulunmamaktaydı.

Yargıtay kararlarıyla işçinin yazılı olurunun yılda bir kez alınmasının yeterli olacağı kabul edilmiştir.

İşçi onay verdiği halde meşru ve geçerli bir mazerete dayanmaksızın fazla çalışma yapmaz veya fazla çalışma yapmaya gelmezse tazminatsız işten atılabilir. Bu nedenle de onay verip verilmemiş olması önem göstermektedir. 25 Ağustos tarihli 30165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde" yapılan değişiklik onayın nasıl olacağını açıkça düzenlemiştir. Buna göre, işveren, işçiden fazla çalışma onayını dilerse iş sözleşmesinin yapılması sırasında dilerse fazla

çalışma gereksinimi doğduğu anda alabilir. Yönetmelikte yapılan değişikliğe göre, işçi fazla çalışma konusunda vermiş olduğu onayı, dilerse bir ay önceden işverene yazılı bildirimde bulunarak geri alabilecektir.

Böylece, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi, verdiği onayı otuz gün önceden işverenine yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla, geri alabilmekte, işçi verdiği onayla bütün bir yıl bağlı kalma mecburiyetinden kurtulmaktadır.

III. SONUÇ

2017/Ağustos ayında doğum/evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ile ilgili duyuru yayınlanmış, yedi ayrı yönetmelikte de değişiklik yapılmıştır.

Bu yönetmelikler, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetleri Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Alt İşverenlik Yönetmeliği, Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğidir.

Genel olarak Kanunlarda yapılan değişikliklerin yönetmeliklerle uyumlu hale getirilmesi için bu düzenlemeler yapılmıştır. Böylece Kanunlarla Yönetmeliklerin çelişkili durumu kaldırılmıştır.