

Prof. Dr. Nüvit GEREK

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler

4857 sayılı İş Kanunu'nda önce 5763 sayılı Kanun'la daha sonra da 5754 sayılı Kanun'la bazı değişiklikler yapılmıştır. 5763 sayılı Kanun'la yapılan değişikliklerin genellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda olduğu, bunun yanında işyerini bildirme ve işyeri işletme belgesi alınması gibi konularda işveren yükümlülükleri ile ilgili olduğu söylenebilir. 5754 sayılı Kanun'la öngörülen değişiklikler ise işverenlerin ücret ile ilgili yükümlülükleri konusundadır.

### 1- 5763 SAYILI KANUN'LA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

#### A- İşyerleri ile İlgili Değişiklikler

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun "işyerini bildirme" başlıklı 3. maddesinin 2. fıkrası 5763 sayılı Kanun'la değiştirilmiştir<sup>1</sup>. Bu değişiklik uyarınca alt işverenler kendi işyerlerinin tescili ile yükümlü olacaktırlar. Alt işverenler asıl işverenden aldıkları yazılı alt işverenlik sözleşmesini ve gerekli diğer belgeleri aynen 3. maddenin 1. fıkrasında asıl işverenler için öngörülen şekilde bir ay içinde bölge müdürlüklerine bildireceklerdir.

3. maddeye yine, 5763 sayılı Kanun'la eklenen

4. fıkrada ise asıl işveren-alt işveren arasında yapılacak sözleşmede bulunması gereken esasların çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği ifade edilmektedir.

2. fıkradaki değişiklik ve 4. fıkra birlikte değerlendirildiğinde, alt işverenlerin de asıl işverenler gibi işyerini bildirme konusunda aynı yükümlülüklerle karşı karşıya olacakları görülmektedir. Ayrıca çıkarılacak yönetmelikle de asıl işverenlerle alt işverenler arasındaki sözleşmede, gerçek bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığını sağlam bir şekilde ortaya koyacak esasların yer alacağı anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesine çalışıldığı halde, asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde yaşanan sıkıntılar hala devam etmektedir. Bu nedenle 3. maddede yapılan değişiklik ve eklerin yararlı olmasının umulduğu söylenebilir.

- İşyerleri ile ilgili bir diğer değişiklik de 95. maddenin 1. fıkrasında yapılmıştır<sup>2</sup>. Bu değişikliğe göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iş mevzuatına göre verilmesi gereken işletme belgesi yoksa, bu işyerlerine belediyeler ve diğer makamlar, yani kaymakamlıklar, il sağlık müdürlükleri ve il tarım müdürlükleri tarafından açılma

izni verilemeyecektir. Yani bu işyerleri faaliyete geçemeyeceklerdir.

Daha önce plan-proje üzerinden verilen kurma izni alma zorunluluğu kaldırılmıştır. Uygulamada yetki karmaşası ve belirsizlikler yüzünden yaşanan karışıklıklar, denetimlerde sorun yaratmaktaydı. Üstelik plan proje üzerinden verilen kurma izninden sonra faaliyete geçme aşamasında çeşitli nedenlerden ötürü gerçekleşen değişiklikler sorun yaratıyordu. Bir yetkili merciden izin alamayan bazı işyerleri, diğer merciden bu izni alabiliyordu. Denetimlerde, bir izin alınmışsa, doğru yerden alınıp alınmadığına fazla değinilmeden, prosedürün tamamlanmış olduğu kabul ediliyordu. Sonuç olarak yapılan değişikliğin yerinde olduğu, karışıklık ve sıkıntıları büyük ölçüde önleyeceği söylenebilir. Bu arada Çalışma ve Sosyal Bakanlığı tarafından verilecek işletme belgelerinin hazırlanması ve verilmesi bazen uzunca bir süreyi gerektirebilmekte-

şında 3. maddenin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren, alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para verilecektir. Görüldüğü gibi bir taraftan daha caydırıcı olması için idari para cezaları artırılmış, diğer taraftan ağır ve tehlikeli işyerlerinin durumu ayrıca düşünülmüştür. Bunların yanında asıl işveren alt işveren ilişkilerinde, asıl işyeri işverenin muvazaalı bildirim yaptığı için tespiti halinde hem asıl işverene, hem de alt işverene ve bunların işveren vekillerine ayrı ayrı olmak üzere on bin Yeni Türk Lirası gibi çok yüksek para cezası öngörülmüştür. Elbette işveren yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesi ve özellikle muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerinin önlenmesi açısından idari para cezalarının gerçekten caydırıcı olması çok önemli ve gereklidir. Ancak tek başına idari cezaların önleyici olması olanaksızdır. Mutlaka etkin denetimler yapılmalıdır. Ayrıca geçmişte pek

## İşveren yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesi ve özellikle muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerinin önlenmesi açısından idari para cezalarının gerçekten caydırıcı olması çok önemli ve gereklidir. Ancak tek başına idari cezaların önleyici olması olanaksızdır.

dir. Bu nedenle işlemler tamamlanincaya kadar büyükşehir belediyelerinin geçici işletme izni verme uygulamaları devam etmektedir.

- İşyerleri ile ilgili işveren yükümlülüklerine aykırılık halinde idari ceza olarak ödenecek para cezalarında da önemli bir artış söz konusu olmuştur. Buna göre 98. maddedeki değişiklikten önce 3. maddedeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda 50 milyon lira para cezası öngörülmekteydi. Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde izleyen her ay için aynı miktar cezanın uygulanması söz konusuydu. Yeni düzenlemede ise 3. maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere veya işveren vekillerine, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası ceza öngörülmektedir. Ayrıca 85. madde uyarınca ağır ve tehlikeli işler kapsamındaki işyerlerinde çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası ceza ödenecektir<sup>3</sup>. Bunların di-

çok örneği yaşandığı gibi yüksek enflasyon dönemlerinde idari para cezalarının caydırıcı etkinliği azalmaktadır.

### B- İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Değişiklikler

- 4857 sayılı Kanun'un "Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri" başlıklı 78. maddesinde değişiklik yapılmıştır<sup>4</sup>. 5763 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınması konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yönetmelikler çıkaracağı öngörülmüştür. Artık tüzük çıkartılmayacaktır. Maddenin ikinci fıkrasında yapılan değişiklikle, işyerlerinin kurulmaya başlamadan önce kurma izni alma ve kuruluş tamamlandıktan sonra işletme belgesi alma esasından vazgeçilmiştir.

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda hazırlanacak yönetmeliklerde işin ve işyerinin özelliklerinin ve tehlike derecelerinin dikkate alınacağı, belgelendirilmesi gereken işler ve ürünlerin neler olaca-

ğı ve bu belgelerin nasıl ve nereden alınacağına dair usul ve esasların açıklanacağı ifade edilmiştir. Ayrıca 78. maddenin yeni düzenlenen şeklinde, iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılacak risk değerlendirmeleri, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların nasıl yapılacağı, bunları yapacak kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişilere verilecek izinler ve bu izinlerin nasıl iptal edileceği gibi hususların da çıkarılacak yönetmeliklerde düzenleneceği ifade edilmiştir<sup>5</sup>. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu yönetmelikleri çıkartırken Sağlık Bakanlığı'nın görüşünü alacaktır.

Risk değerlendirmesi ve benzeri teknik kontrol, ölçüm ve incelemelere daha fazla önem verileceği bunların madde metnine alınmasından anlaşılmakta ve bütün bunlar olumlu gelişmeler sağlanacağını düşündürmektedir.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan ikinci bir değişiklik de 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesinde yapılmıştır. Eskiden 81. madde "İşyeri Hekimleri" başlığını, 82. madde ise "İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar" başlığını taşımaktayken, yeni düzenlemede 81. madde "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlığı altında düzenlenmiş ve 82. madde yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeni düzenlemede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerin, daha doğrusu işveren yükümlülüklerinin tıbbi ve teknik bölümlerinin bir bütünlük içinde ele alındığı ve daha gerçekçi bir yaklaşım sergilendiği görülmektedir. Buna göre işverenlerin sorumlulukları üç grupta ve birbiriyle bağlantılı olarak düzenlenmiştir.

1) En az elli ve daha fazla sayıda işçiyi devamlı olarak çalıştıran işverenler "işyeri sağlık ve güvenlik birimi" oluşturmak zorundadırlar.

Eski düzenlemede 81. maddede "bir işyeri sağlık birimi" oluşturulması öngörülmekteydi. Mühendisler ve diğer teknik elemanlar için bir birim öngörülmemiştir. İşyeri hekimleri ile mühendis ve diğer teknik elemanların birlikte ve uyum içinde çalışmalarını konusunda bazı sıkıntılar yaşanabilmekteydi. Yeni düzenlemede işyeri sağlık ve güvenlik birimi bünyesinde işyeri hekimleri, mühendisler ve teknik elemanlar aynı birim kapsamında çalışacaklar ve en azından birbirlerinin düşünce, program ve faaliyetlerinden haberdar olacaklardır.

2) Elli veya daha fazla sayıdaki işçiyi devamlı olarak çalıştıran işverenler bir veya birden fazla iş-

yeri hekimi ile gerekiyorsa diğer sağlık personeli görevlendirmek zorundadırlar.

3) Elli veya daha fazla sayıdaki işçiyi devamlı olarak çalıştıran işverenler, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmek zorundadırlar.

Mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü, yürürlükten kaldırılan 82. maddede de yer almaktaydı. Ancak yeni düzenlemede mühendis veya diğer teknik elemanların iş güvenliği uzmanı olması koşulu getirilmiştir. Böylece bu alanda görev yapacak kimselerin şeklen görevlendirilmelerinin değil, gerçekten iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına çözüm üretebilecek niteliklere sahip kimseler olmalarının amaçlandığı ortaya konmuştur<sup>6</sup>.

Ayrıca, işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini yerine getirirken, tercih hakkı da tanınmıştır. Buna göre işverenler işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanı mühendis veya diğer teknik elemanları kendi işçileri olarak istihdam edebilecekleri gibi, kendi işyerleri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak suretiyle de yerine getirebileceklerdir. Ancak bu ikinci şekilde yani hizmet satın almak suretiyle sorunu çözmek yolunu tercih ederlerse, sorumlulukları ortadan kalkmayacaktır. Yani sorumluluklarını hizmet satın aldıkları birime devredemeyeceklerdir.

Bu düzenleme de uygulamada karşılaşılan sıkıntı ve şikayetleri büyük ölçüde çözebilecektir. İşverenler açısından iş sağlığı ve güvenliği maliyetleri azalabilecektir. Birden fazla işverenin birlikte ortaklaşa yararlanacağı sağlık ve güvenlik birimleri daha çok olayla karşılaşacakları için uzmanlaşacaklardır. Belki de yasal yükümlülükleri olmasa bile elli işçiden daha az işçi çalıştıran işverenler de yararını görecektir, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden yararlanmayı düşüneceklerdir.

- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki üçüncü değişiklik "ağır ve tehlikeli işler" başlıklı 85. maddede yapılmıştır<sup>7</sup>. Bu değişiklikte on altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar dışında, çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış durumdaki işçilerin de ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı kesin olarak hükme bağlanmıştır. İş kazalarının büyük bir kısmının yeterli eğitim almadan çalışma-

ya başlayan işçiler tarafından yapıldığı bilinmektedir. Doğal olarak ağır ve tehlikeli işlerde iş kazalarının sonuçları daha da ağır olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel eğitim ve korunma yolları yanında, ağır ve tehlikeli işler ile ilgili mesleki eğitim verilmesi çok yararlı olacaktır. Mesleki eğitimlerin uzman kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmesi ve sonunda eğitimi başarıyla tamamlayanlara eğitim sertifikası verilmesi etkin bir çözüm olabilir. Bunun yerine getirilememesi durumunda, işe başlamadan önce işyerinde verilecek bir eğitimin mutlaka yapılması ve bu eğitimin hangi koşullarda ne kadar süre ile kimler tarafından yapıldığının, eğitimi verenler, işe başlatılacak işçi ve işveren veya vekili tarafından imzalanacak bir belge ile tespit edilmesi ortaya çıkabilecek pek çok kazayı önleyebilir.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda dördüncü değişiklik, 105. maddedeki idari para cezalarının arttırılması şeklinde olmuştur. 105. maddenin yeni düzenlenen şeklinde idari para cezaları dört gruba ayrılmıştır<sup>8</sup>.

105. maddenin (a) fıkrası uyarınca, 78. maddede belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile yönetmelik hükümlerine aykırılık halinde, alınmayan her tedbir için, eskiden 50 milyon lira ödenmesi gerekirken, yeni düzenlemeye göre 200 Yeni Türk Lirası ödenecektir.

105. maddenin (b) fıkrası uyarınca, 86. maddede düzenlenen ağır ve tehlikeli işlerde çalışacaklar için gereken doktor raporu alınmamış veya 87. maddede düzenlenen şekilde 18 yaşından küçük işçiler için alınması gereken rapor alınmamışsa, raporu eksik olan her çalışan için eskiden 100 milyon lira ödemek zorunda olan işverenler veya vekilleri artık 200 Yeni Türk Lirası ödemek zorunda kalacaklardır.

105. maddenin (c) fıkrası uyarınca, 77. maddede iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel esasları itibariyle işveren sorumluluklarını düzenleyen hususlara aykırı hareket eden, 78. maddede öngörülen "işletme belgesi" alınmadan işyeri açan, belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79. madde uyarınca faaliyeti durdurulduğu halde izinsiz devam eden, kapatılan işyerini izinsiz açan, 80. maddede öngörülen "iş sağlığı ve güvenliği kurulları" ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen, 88. maddede düzenlenen gebe ve

emzikli kadın işçilerle ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen, 89. maddede düzenlenen çeşitli işlerde çalışanların sağlık raporları ile yönetmeliklere aykırı davranan işverenlere veya vekillerine, eskiden 500 milyon lira para cezası verilmekteyken, bundan sonra biner Yeni Türk Lirası idari para cezası verilecektir.

105. maddenin (d) fıkrası uyarınca, 85. madde hükümlerine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran işveren veya işveren vekillerine 500 milyon lira ceza verilmekteyken, yeni düzenleme uyarınca bundan sonra her işçi için bin Yeni Türk Lirası ceza verilecektir. Ayrıca 85. maddeye 5763 sayılı Kanun'la yapılan ilave nedeniyle mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işverenlere veya bunların vekillerine de 500 Yeni Türk Lirası idari para cezası verilecektir.

## C- Diğer Değişiklikler

- 4857 sayılı Kanun'da 5763 sayılı Kanun'la yapılan önemli değişikliklerden birisi 30. maddede gerçekleştirilmiştir. Öncelikle "Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" şeklindeki madde başlığı, "Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" şeklinde düzenlenmiş ve terör mağdurlarının çalıştırılmasına ilişkin düzenleme madde metninden çıkartılmıştır.

30. maddede dikkati çeken ikinci bir değişiklik, özel sektör işyerleri ile kamu işyerleri arasında bir ayırımı gidilmiş olmasıdır. Buna göre özel sektör işyerlerinde elli veya daha fazla işçi çalıştırılması durumunda, yüzde üç oranında özürlü işçi çalıştırılacaktır. Eski hükümlü çalıştırma konusunda özel sektör işyerleri için bir oran öngörülmemektedir. Kamu işyerlerinde ise elli veya daha fazla işçi çalıştırılması durumunda, yüzde dört oranında özürlü ve yüzde iki oranında eski hükümlü çalıştırılacaktır<sup>9</sup>.

Özel sektör işverenlerini özürlü işçi çalıştırmaya yönlendirmek amacıyla, cezai hükümlerin yerine, teşvik ve destek yoluna gidildiği memnuniyetle görülmektedir. Nitekim 30. madde kapsamında çalıştırılan 17.7.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi özürlü sigortalılar ile, 1.7.2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanun'un 14. maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanun'un 72. ve 73. maddelerinde sayılan ve 78. maddesiyle belirlenen prime esas

kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından ödenecektir. İş bulabilmeleri gerçekten çok zor olan bu özel durumdaki özürülülerin iş bulabilmelerini nispeten kolaylaştıracak son derece yerinde bir düzenleme madde metnine girmiştir<sup>10</sup>.

30. maddedeki ilave şeklindeki bir değişiklik ise son fıkrada yapılmıştır. Buna göre 30. maddeye aykırılık hallerinde 101. maddeye göre tahsil edilecek para cezalarının özürülülerin yararına kullanımında, kendi işlerini kurmaya yardım yanında, özürülülerin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerinin ve bunlara ilişkin projelerin desteklenmesi de söz konusu olabilecektir.

Bütün bunlar özürülülerin istihdamı konusuna daha gerçekçi bakıldığını ve teşvik unsurlarının daha ön plana çıktığını gösteren sevindirici gelişmelerdir.

- 4857 sayılı Kanun'un 88. maddesinde yapılan bir değişiklikte, gebe veya emzikli kadın işçiler için emzirme odası veya kreş kurulması veya dışarıdan bu konularda hizmet satın alınması konularının yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. İşverenler kendileri bu birimleri kuramıyorsa dışarıdan hizmet satın alabileceklerdir. Bu alternatifli yaklaşımın birçok işyerini ve kadın işçileri epeyce rahatlatacağı söylenebilir.

- 4857 sayılı Kanun'un 108. maddesinde yapılan değişiklikte, eskiden idari nitelikteki para cezalarının tamamı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri tarafından verilmekteyken, yeni düzenlemeye göre 101. ve 106. maddelerin kapsamındaki idari para cezalarının Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilmesi öngörülmektedir. Hatırlanacağı gibi 101. madde özürülü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranmanın, 106. madde ise 90. madde ile bağlantılı olarak iş ve işçi bulma hükümlerine aykırılığın müeyyidelerini düzenlemektedir. Her ikisi de öncelikle Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüklerinin ilgi ve takip alanında olan konulardır. Bu nedenle takip kolaylığı, etkinlik ve çabukluk sağlanması açısından yararlı bir değişiklik olduğu söylenebilir.

- 4857 sayılı Kanun'un 111. maddesi değiştirilerek genişletilmiş, sanayiden, ticaretten ve tarım orman işlerinden sayılacak işlerin genel esasları maddede belirtilmiştir. Ayrıca bu esasların daha in-

ce ayrıntılarını ortaya koyacak yönetmeliğin de altı ay içinde yayınlanacağı hükme bağlanmıştır. Bütün bunlar Kanunun uygulanmasında yaşanan tereddütleri giderecek olumlu gelişmelerdir.

- 5763 sayılı Kanun'la yapılan önemli değişikliklerden birisi de "işverenin ödeme aczine düşmesi" başlıklı 33. maddenin yürürlükten kaldırılması olmuştur. Yürürlükteki haliyle madde metni,

"İşverenin konkordato ilân etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflas nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." şeklindeydi.

İşçilerin ücret alacaklarının güvencesi açısından yararlı bir düzenleme gibi görünse de, Ücret Garanti Fonu oluşturulması ve belli koşullarda işçilerin son üç aylık ücret alacaklarının buradan karşılanması istismara açık bir konuydu. Nedeni ve amacı ne olursa olsun İşsizlik Sigortası kaynaklarının kendi asıl fonksiyonu dışında kullanılmaması esastır. Ayrıca, konkordato ilanı, aciz vesikası alınması veya iflas gibi hallerde bile hileli uygulamalar olduğu ve gerçek durumun gizlendiği bilinmektedir. Bu nedenle işsizlik sigortası kaynaklarının sadece kendi fonksiyonları için kullanılmasının sağlanması yerinde olmuştur.

## II- 5754 SAYILI KANUN'LA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

### A- Ücret ve Ücretin Ödenmesi ile İlgili Değişiklikler

- 5754 sayılı Kanun'la 32. maddede yapılan değişikliklerin ilki, maddenin ikinci fıkrasına ücret kelimesinden sonra "prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak" ibaresinin eklenmesi olmuştur<sup>11</sup>. Bu ilave ile bazı tereddütler giderilmiş, ücretin geniş anlamda ele alınması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Asıl ücret dışında fiili çalışma karşılı-

ğı olsun olmasın işçinin hak kazandığı her ödeme kalemi dikkate alınacaktır.

- 32. maddede yapılan ikinci değişiklik, ücret ödemelerinin nerede yapılacağı konusunda bazı işyerleri ve bunların işverenleri açısından bir ayırımı gidilecek olmasıdır. Buna göre bazı işyerlerinin işverenleri ücretleri isterlerse işyerinde ödeyebilecekler, isterlerse banka hesabına yatırabileceklerdir. Ancak bazı işyerlerinin işverenlerinin böyle bir tercih hakları olmayacak, işçi ücretlerini özel olarak açılan banka hesaplarına yatırmak suretiyle ödemek zorunda olacaklardır. Hangi işyerlerinin işverenlerinin ücretleri banka hesaplarına yatırmak zorunda oldukları tespit edilirken, işverenin tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işyerinin ve işletmenin büyüklüğü, çalışan işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve buna benzer nitelikteki hususlar dikkate alınacaktır. Bu konudaki karar yetkisi ve banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakin brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmadığını tespit yetkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine'den sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından müştereken kullanılacaktır. Ücret ödemelerini banka hesapları vasıtasıyla ödemek zorunda bırakılan işverenler veya üçüncü kişiler banka hesapları dışında ödeme yapamayacaklardır. Yeni düzenlemedeki ifadeden anlaşılan, işçinin hak kazandığı geniş anlamda ücret ödemelerini yapmak zorunda olan ister işverenin kendisi, ister işveren vekili, isterse bunlar dışında kalan üçüncü kişiler olsun, bunların hepsi ödemeleri banka hesapları vasıtasıyla yapmak zorunda olacaklardır. Banka hesapları vasıtasıyla yapılacak ücret ödemelerine ilişkin esaslar ilgili Bakanlıkların müştereken çıkaracağı bir yönetmelikle düzenlenecektir<sup>12</sup>.

Yeni düzenlemenin başlangıçta biraz zorluk yaratsa da çeşitli yararlar sağlayacağı söylenebilir. İşçiler açısından bankomat kartları vasıtasıyla ücret gelirlerine kolayca ulaşma olanağı yaratılacaktır. Hizmet tespit davalarında kapanmış işyerlerinin kayıtlarına çoğu kez ulaşılammamaktadır. Oysa banka kayıtları her zaman güvenle ulaşılabilir sağlanacaktır. Böylece takip ve tespit kolaylığı sağlanacaktır. Kayıt dışı uygulamaların bir ölçüde önüne geçilebilecektir. Eksik veya yanlış ücret ödemelerinin kontrolü kolaylaşacaktır. En önemli-

si de sosyal sigorta primlerindeki kaçakların önemli bir bölümü önlenebilecektir.

- 5754 sayılı Kanun'la 32. maddede yapılan değişiklikler dışında bir diğer değişiklik "Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık" başlıklı 102. maddede yapılmıştır. 102. maddenin birinci fıkrasının değiştirilen (a) bendinde, ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, yasal asgari ücreti ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline verilecek idari para cezasına ek olarak, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakı, zorunlu olduğu halde banka hesabına ödenmeyen işverenlere, işveren vekillerine ve eğer ücreti ödemekle yükümlü üçüncü kişiler varsa, bu üçüncü kişilere, yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilecektir<sup>13</sup>.

Sonuç olarak, 4857 sayılı Kanun'da yapılan değişikliklerin olumlu kabul edilebileceği söylenebilir. Ancak kıdem tazminatı fonu ile ilgili bir düzenlemenin hala yapılamamış olması önemli bir eksikliklerdir.

## DİPNOTLAR

- 1 5763 sayılı Kanun, Md.1., R.G., 26.5.2008 T., No: 26887.
- 2 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.7., R.G., 26.5.2008 T., No: 26887.
- 3 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.8, R.G., 26.5.2008 T., No: 26887.
- 4 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.3, R.G., 26.5.2008 T., No: 26887.
- 5 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.3, R.G. 26.5.2008 T., No:26887.
- 6 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.4, R.G. 26.5.2008 T., No: 26887.
- 7 Bkz.: 85. maddenin 1. fıkrasındaki "ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler" ibaresi 1.1.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 26.5.2008 R.G. tarihli 5763 sayılı Kanun ile eklenmiştir.
- 8 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.9, R.G. 26.5.2008 T., No: 26887.
- 9 Bkz.: 4857 sayılı Kanun.
- 10 Bkz.: 5763 sayılı Kanun, Md.2, R.G. 26.5.2008 T., No: 26887.
- 11 Bkz.: 5754 sayılı Kanun, Md.85/1, R.G. 8.5.2008 T., No: 26870.
- 12 Bkz.: 5754 sayılı Kanun'la 32. maddeye eklenen 3. fıkra, R.G. 8.5.2008 T., No: 26870.
- 13 Eski düzenlemede yalnızca işveren ve işveren vekillerine her işçi ve her ay için yüz milyon lira ceza öngörülmekteydi.