

# 1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine <sup>(xx)</sup>

Yusuf KARAKOÇ (x)

## 1. GİRİŞ

Bilindiği gibi, kişi ve toplum menfaatlerinin güvencesi, huzur ve sükunu için Hukuk Düzeninde istikrar şarttır. Hukuk düzeninin istikrarı yani, belirlilik, kararlılık ve sürekliliği; günün ihtiyaçlarına cevap verebilmesi ve gelişmelere ayak uydurabilmesini engellememelidir. İstikrar zarureti ile, değişen kişi ve toplum menfaatleri, ihtiyaçları karşı karşıya gelmektedir. Hukuk düzeninin istikrarından taviz vermeden, bu değişen ve gelişen kişi ve toplum ihtiyaçlarına cevap verebilme imkânı yoktur. Bu nedenle hukuk düzenine, istikrarını zedelemeyen, değişen ve gelişen kişi ve toplum ihtiyaçlarına cevap verecek bir elâstikiyet (-esneklik) kazandırma zarureti vardır. Bu esneklik; kanun değişikliği yolu ile sağlanabileceği gibi, yüksek mahkeme kararları ile de sağlanabilir.

Sık sık kanun değişikliği yoluna gitmek, hukuk düzeninin istikrarını, hukuka güveni sarsıcı bir durum arzemesi ve yasama meclislerinin çalışma usulleri gereği çeşitli güçlüklerle karşılaşılması nedeniyle pek tercih edilmemektedir. Hukukun, gelişen ve değişen kişi ve toplum ihtiyaçlarına cevap verebilecek elâstikiyete kavuşturulması içtihatlar yolu ile sağlanmalıdır. Kanunları insanlar yaparlar; sonra da yorumlarlar. Yorum sayesinde de, elâstikiyet sağlamak mümkündür.

İçtihat ve yorumlara rağmen çoğu zaman kanun değişikliği bir zaruret halini alabilir. Kamu yararı, kamu vicdanının aşırı derecede rahatsızlığı sözkonusu olduğu durumlarda kanun değişikliğine gidilmektedir.

Her hukuk dalı, gelişme ve değişmelere karşı aynı duyarlılıkta değildir. Vergi hukuku ve İş hukukunun gelişmeler ve değişmelerden çok çabuk etkilenmeleri nedeniyle, bu sahalarda, sık sık kanun değişikliğine rastlamak mümkündür. Çünkü, bu düzenlemeler toplumun hemen tamamını ilgilendirmektedir.

(x) D.Ü. Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi

(xx) Bu inceleme Mart 84 itibarıyla kaleme alınmıştır.

Değişen ve gelişen ihtiyaçlar sonucu, 1475 sayılı İş Kanununun, 29 Temmuz 1983 tarihinde 2869 sayılı kanunla bazı maddeleri değiştirilmiş ve ayrıca bu kanuna geçici iki madde eklenmiştir. Kanunun Otuzüç maddesinde yapılan bu değişikliklerden önemli bulduklarımızı, karşılaştırmalı ve sistematik bir şekilde izaha çalışacağız.

## 2. ÇALIŞMA ŞARTLARI İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLER

### I. İş Süresi :

#### A) Haftalık ve Günlük Azami İş Süresi :

1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesinin değişiklikten sonraki şekline göre, iş süreleri, Sosyal Siyaset ve İş Hukukunun işçi lehine olan hedefleri doğrultusunda, haftalık azami iş süresi 48 saatten 45 saate indirilmiştir. Ayrıca yeni hükümlerle, haftada 6 işgünü çalışılan yerlerde, günlük çalışma süresi 8 saatten 7,5 saate indirilmiştir. Bu süre, cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Cumartesi günleri tamamen tatil eden işyerlerinde değişiklikten önce  $48:5=9$  saat 36 dakika çalışmak gerekli iken, şimdi  $45:5=9$  saat çalışmak gerekmektedir.

Cumartesi günleri kısmen tatil eden işyerlerinde ise 7,5 saati geçmemek üzere, o gün çalışılan süre, haftalık çalışma süresinden indirildikten sonra kalan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunan süre, günlük azami çalışma süresini oluşturur. Buna göre, cumartesi günleri 5 saat çalışılan bir işyerinde diğer günlerdeki azami çalışma süresi, değişiklikten önce  $(48-5) : 5=8$  saat 36 dakika iken, şimdi  $(45-5) : 5=8$  saattir.

Değişiklik kanununun yürürlüğe girmesi sırasında işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin bundan zarar görmemesi için, kanuna, indirilen çalışma süreleri nedeniyle toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitlerinin yürürlük süresince ücret ve paraya ilişkin haklarda herhangi bir indirim yapılamayacağı hükmü konulmuştur. (Geçici md. 2).

Bu kısaltmanın asıl amacı; işçi sağlığını korumak ve verimliliği artırmaktır. Öte yandan çalışma süresinin, günde yarım saat, haftada 3 saatlik kısaltılması kısaltılan bu sürede fazla mesai yapma imkânı yarattığı için, ücretinden başka geliri olmayan işçiye bir ek gelir kaynağı oluşturabilir.

**B) Ara Dinlenme Süresi :**

Değişiklikten önce günlük azami çalışma süresi olan 8 saatte göre tespit edilmiş iken, değişiklikle yeni azami süre olan 7.5 saate göre ayarlanmıştır.

Ara dinlenmesi, çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilir. Bu zaman o yerin âdetleri ve işin gereklerine göre ayarlanır (md. 64).

- Yeni hükme göre işçilere: a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, b) 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) 7,5 saatten daha fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir (Md 64/b.1).

(2965 sayılı kanunla yapılan değişiklikten sonraki durum, RG. 30.11.1983 tarih, 18237, 2. mükerrer).

Bu dinlenme saatleri en az olup, aralıksız verilir. Ancak iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği gözönünde tutularak, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akidleri ile aralı olarak kullanılabilir.

**C) Gece Çalışma Süresi :**

1475 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde, iş sürelerinin kısaltılmasına paralel olarak yapılan değişiklikle, işçilerin gece çalışma süreleri evvelce 8 saati geçemezken, şimdi 7,5 saati geçemeyeceği hükme bağlanmıştır. (Md. 65/3).

**II. Çalıştırma Zorunluluğu**

1475 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin, bu değişiklikten önce madde başlığı "sakat ve eski hükümlü çalıştırma" iken yeni başlık "çalıştırma zorunluluğu" şeklinde değiştirilmiştir. Yeni metinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma, iki ayrı bendde düzenlenmiştir.

İş Kanununun 25. maddesinin hükmüne göre işverenler; 100 işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam 50 işçiye karşılık 1; işçi sayısının 100'den fazlası için de her 100 işçiye karşılık 2 sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorunda idiler. Yani eskiden işçi sayısına göre çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısı, yeni hükme göre, "aynı il sınırları içinde bir veya birden fazla işyeri olan işverenlerin daimi işçi sayısının 50 veya 50'den yukarı olması halinde % 2'si oranında" tespit edilecektir

Değişiklikten sonraki duruma göre, sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun şartlarını şöylece sıralamak mümkündür:

1) En az 50 işçi çalıştırmak şarttır.

Çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. Geçici işçiler bu sayıya dahil edilmezler. Ayrıca aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat ve eski hükümlü sayısı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Aynı işverene ait olmakla beraber, işyerlerinin ayrı illerde olması halinde, çalıştırılması gereken sakat ve eski hükümlü sayısı; her işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınarak hesaplanır.

2) Çalıştırılan daimi işçi sayısının 50 veya 50'den yukarı olması halinde, % 2 oranında sakat ve eski hükümlü çalıştırmak gerekir.

İşyerinin işçisi iken sakatlanmış olanlara öncelik tanınır. % 2 oranının hesaplanmasında yarım kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım ve daha fazla olanlar bire (tama) tamamlanır.

3) İşveren, çalıştırmak zorunda olduğu, sakat ve eski hükümlüleri İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile sağlar.

Eskiden sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu 100 veya 100'den yukarı işçi çalıştırılması halinde sözkonusu olabilirken, değişiklikle sayının 50'ye indirilmesi ile daha fazla sakat ve eski hükümlüye iş imkânı sağlanması mümkün olmaktadır. Ayrıca % 2 oranının kabulü ile de hesaplama kolaylığı sağlanmış oldu. Bu nedenle bunu, olumlu bir değişiklik, yenilik olarak kabul edebiliriz.

### III. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı

1475 sayılı İş Kanununun 67 ve 80. maddeleri hükmüne göre 12 yaşından küçük çocukların mutlak olarak, 16 yaşını doldurmamış çocuklardan ilkokula gidenlerin okul saatlerine engel olmamak ve ders saatleri çalışma süresine dahil olmak suretiyle 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmış bulunuyordu.

Değişiklikle, yaşı 15'ten aşağı olan çocukların çalıştırılmaları prensip olarak yasaklanmıştır. Ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına, yahut öğrenimden yararlanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür (Madde 67/I, II).

Okula gidenlerin iş saatlerinin okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenmesi ve iş saatlerinin ders saatleri dahil 7,5 saatlik çalışma süresini aşmaması şartı konmuştur (Madde 67/III).

Ayrıca 13 yaşından 18 yaşına kadar (18 yaş dahil) olan çocukların işe alınmalarından önce rapor almaları ve çalışma sırasında her altı ayda bir sağlık muayenesinden geçirilmeleri zorunlu kılınmıştır (Md. 80).

#### IV. Analık Halinde Çalıştırma Yasası

1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra 6'şar hafta olmak üzere 12 haftalık bir süre çalıştırılmaları yasaklanmış ve bu sürelerin işçinin sağlık durumu ile işin özelliklerine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilmesi öngörülmüştür.

2869 sayılı kanunun 16. maddesi ile değiştirilen bu maddenin sonuna bir fıkra eklenerek, kadın işçiye isteği halinde, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi ve bu sürenin ücretli izin hakkının hesabında gözönünde bulundurulmaması mecburiyeti getirilmiştir. (Md. 70/IV).

Ananın sağlığı ve ana-çocuk ilişkisi gözünde tutularak böyle bir değişiklik yapılması yerinde olmuştur.

#### V. Aracılık Etme Yasası

1475 sayılı İş kanununun 85. maddesinde işçilere iş ve işlere işçi bulmak için çalışılması veya özel büro açılması yasaklanmış idi. Bu durumda, kazanç amacı olmaksızın bu işi yürütmek ve büro açmak için kanuni bir engel yoktur.

2869 sayılı kanunun 21. maddesiyle bu madde; işçilere iş ve işlere işçi bulmak için, **kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaktır, şeklinde değiştirildi.**

Ancak tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına, İş ve İşçi Bulma Kurumu izin verebilir (Md. 85/II).

**İş ve İşçi Bulma Kurumundan izin almak ve bu kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi mümkündür. Fakat bu işlere karşılık bu kimselerden herhangi bir menfaat sağlanması yasaktır (Md. 85/III).**

**İş ve İşçi Bulma Kurumu, gereği halinde verdiği bu izni geri alma yetkisine sahiptir.**

Son zamanlarda, yurt dışına işçi göndermek amacıyla açılan bürolar ve işçileri dolandırmak için kurulan şebekeler hatırlanırsa, iş ve işçi aracılığının İş ve İşçi Bulma Kurumunun tekeline verilmesinin bir zaruret olduğu görülür. İstismlara ve sansasyona meydan vermemek açısından, kazanç amacı ile olmasa dahi iş ve işçi aracılığı için faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılmasının yasaklanması yerinde bir değişikliktir. İş ve İşçi Bulma Kurumunun çalışıp çalışmaması, başarı durumu ayrı bir konudur.

### 3. ÜCRETLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLER

#### I. Ücret Ödeme Süresi

2869 sayılı kanunun 5. maddesi ile 1475 sayılı İş İş Kanununun 26. maddesin- de değişiklik yapılarak, işçi ücretlerinin ödenmesine ilişkin süre ve bununla ilgili hükümler aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

#### A) En Geç Ödeme Süresi :

Evvelce işçi ücreti, en geç HAFTADA bir, yurtda geçmesi zorunlu para ile ödenir hükmü değişiklikle, işçi ücreti Türk parası ile en geç AYDA bir ödenir şeklinde ifade edilmektedir (Md. 26/II).

Bu hüküm karşısında, tarafların başka bir ücret ödeme aracı kararlaştırma- ları imkânsız olup, ücretin Türk parası ile ödenmesi şarttır. Buna rağmen ücretin nakit para yerine, çek vb. kıymetli evrakla ödenmesinde kanuni bir sakınca yoktur. Emniyet ve sürat bakımından ve iktisat ve maliye politikası gereği bu yolun tercihinde yarar da vardır.

Ücretin ödenme süresinin, on geç haftada bir iken ayda bire uzatılması, işçileri de memurlar gibi ücretlerini aydan aya alır duruma getirmiştir. "En geç ayda bir ödeme" kuralının getirilmesi günün ihtiyaçlarına uygun düşmektedir.

#### B) Ödeme Süresinin Değiştirilmesi :

Değişiklikten önce haftada bir olan en geç ödeme süresinin hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle en geç bir aya çıkarılabilmesi öngörülürken yapılan değişik- likle, en geç bir ay olan ödeme süresinin, hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilmesi imkânı tanınmıştır (Md. 26/III).

Ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebilmesi esası bu sürenin altında ödeme yapılan işlerde bazı problemleri beraberinde getirdiği gözardı edilmemelidir.

#### C) Hizmet Aktinin Sona Ermesi Halinde Ödeme Süresi :

Kanunda bu konuda açık bir hüküm yok idi. 2869 sayılı kanunun 5. maddesi ile değiştirilen 26. maddenin sonuna bir fıkra eklenerek hizmet akitlerinin sona er- mesi hakkında, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün, menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunlu kılınmıştır (Md.26/V).

## II. Ücretin Saklı Kısmı

Ücret, işçilerle ailelerinin çoğu için tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ücretin korunması bir zarurettir. Kanun koyucu bunu gözönünde tutarak ücreti güvence altına almıştır. Ücretin saklı kısmına ilişkin hüküm, ücretin korunmasını düzenleyen hükümlerden biridir .

Değişiklikten önce, işçi ücretlerinin ayda 240 lirası haciz edilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz hükmü, fiyatlar ve ücretler genel düzeyi karşısında yok denecek bir duruma düşmesi nedeniyle 2869 sayılı kanunun 6. maddesiyle değiştirilerek, şu hale gelmiştir; "İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz" (Md.28). Böylelikle ücretin saklı kısmı; 240 liradan, aylık ücretin dörtte üçüne yükseltilmiş oldu. Ücretinden başka geliri olmayan işçinin, herhangi bir nedenle ücretinin haczi halinde; bu değişiklikle aylık ücretinin dörtte üçünün saklı kalması ile hayatını idame ettirmesi, zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilmesi imkânı sağlanmıştır.

## III. Tatil ücreti

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen yevmiyesidir (Md. 45) .

1475 sayılı İş Kanununun 45. maddesinin üçüncü fıkrası hükmü, 2869 sayılı kanunla yapılan değişiklikle iş sürelerinin gün olarak 7,5 saati geçmemek üzere ayarlanmasına paralel olarak değişiklik kanununun 8. maddesiyle şu şekilde değiştirilmiştir: "Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7.5 katıdır" (Md.45/III) .

Haftalık çalışma süresinin 45 saate indirilmesiyle bağlantılı olarak, kanunda yapılan bu değişiklikten önce, saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 8 katı olarak kabul edilmişti.

Değişiklik, saat ücreti ile çalışanların aleyhine bir durum yaratmamaktadır. Ancak kanunun bir günlük çalışma süresine uygun bir düzenleme getirdiğinde hiç şüphe yoktur. Öte yandan indirilen çalışma süreleri nedeniyle, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitlerinin yürürlük süresince, işçilerin ücret ve paraya ilişkin diğer haklarında herhangi bir indirim yapılamaz (Geçici Md.2).

## IV. Yüzdelerin Ödenmesi

Eski metinde yüzdelerin, ilgili serviste çalışan işçilere ödenmesi sözkonusu iken, değişiklikle, işyerinde çalışan tüm işçilere ödenmesi zorunluluğu hükme bağlanmıştır (Md.47/1) .

Bu, menfaatlerin yaygınlaştırılması bakımından olumlu bir değişikliktir.

"Yüzdelerden toplanan paraların hak sahibi işçiler arasında hangi esaslar ve orantılar çerçevesinde dağıtılacağı Toplu İş Sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilir" hükmü, 2869 sayılı kanunun 9. maddesiyle; "Yüzdelerden toplanan paraların o iş yerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve orantılar çerçevesinde dağıtılacağı, Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir" (Md.47/III), şeklinde değiştirilmiştir.

#### V. Akdin Feshinde İzin Ücreti

A) İzin Ücretlerinin Son Ücret Üzerinden Hesaplanması Eski hükme göre, işçinin hak kazanıp ta kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenecek olan ücretin, hizmet aktinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde kendisine ödeneceği hükme bağlanmış, ancak bu ödemenin yıllık izin hakkının tahakkuk ettiği tarihteki ücret üzerinden mi, yoksa aktin feshi anındaki ücret üzerinden mi yapılacağı açıkça belirtilmemiş bulunuyordu. Maddeye 2869 sayılı kanunla ilâve edilen bir hükümle, fesih halinde izin ücretlerinin "akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden" ödeneceği açıklığa kavuşturulmuştur (Md. 56/I).

B) Yıllık İzin Ücretinin, Akdin Ahlâki Nedenlerle Feshi Halinde Dahil Ödenmesi: 1475 sayılı İş Kanununun Md. 56/II'de, 17. maddenin ikinci bendindeki durum sebebi ile, yani işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri vb. nedeni ile hizmet akdinin işverence feshi halinde, işçiye izin ücretlerinin ödenmeyeceği hükme bağlanmış bulunuyordu.

Maddenin yeni metninde, bu hüküm kaldırılmış ve işçiye; herhan sebeple işten ayrılırsa ayrılınsın, yani hizmet akdi hangi sebeple feshedilirse edilsin, hak kazanıp ta kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin ödenmesi sağlanmıştır.

#### 4. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLER

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen şartları gerçekleştiren işçinin hizmet akdinin kanunda sayılan nedenlerden biri ile son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da mirasçılara ödenen bir paradır.

1475 sayılı İş kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi çok değişikliğe uğrayan bir maddedir. 2869 sayılı kanunla İş Kanununda yapılan değişiklikler arasında bu madde de vardır.

Madde baştan itibaren incelendiğinde rastalanabilecek en önemli yenilik; 2869 sayılı kanunla, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde, kendi isteği ile akdi sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmünün getirilmesidir.



Yürürlükteki kanuna göre, kadın işçilerin evlenmeleri sebebi ile hizmet akdini feshetmeleri, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren bir fesih sebebi sayılmamaktadır.

Yapılan değişiklikle kadın işçilere, evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi arzuları ile hizmet akdini sona erdirmeleri halinde, diğer şartların da mevcut olması kaydıyla kıdem tazminatı ödenmesi mecburiyeti getirilmiştir.

Bu hükümlerle, evlenen kadın işçinin, hizmet akdini kendi arzusu ile ve evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde sona erdirmesi şartı aranmaktadır. Hizmet akdinin en az 1 yıl sürmüş olması şartı da, diğer hallerde olduğu gibi bu halde de aranmaktadır. Evlenme tarihinden itibaren 1 yıl geçtikten sonra kıdem tazminatı ödenmesini gerekli kılan diğer şartlar (fesih halleri) gerçekleşmediği takdirde, kadın işçinin kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmez. Çünkü, kanun, kadın işçinin evlendiği takdirde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabilmesini, bu durumun evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde gerçekleşmesi şartına bağlanmıştır. Bu değişiklik, kadın - erkek eşitliğini zedelemişir denilemez. Çünkü, aile müessesesinin devrünü, ana-çocuk ilişkisinin sıhhati açısından kadının evine dönmesinde yarar vardır. Ayrıca ülkemizdeki işsizlik oranı dikkate alındığında kadınlara tanınan bu imkânın erkekler aleyhine bir durum yarattığı da söylenemez. Öte yandan kanunen ailenin geçimini sağlamakla yükümlü bulunan erkeklerin, kadınlardan önce işe almalarının gerektiğini de gözardı etmemek gerekir.

14. maddeye yine yeni değişiklikle bir hüküm getirilmiştir. Bu hükme göre "kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebi ile açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır" (Md. 14/XI). İşçiye zamanında ödenmeyen paranın zamanla ortaya çıkacak değer kaybını ölemeyi amaçlayan bu değişiklik işçi lehinedir.

2762 sayılı kanunla yapılan değişiklikle "toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akidleri ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanununa tâbi, en yüksek Devlet Memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçmez" (Md. 14/XII) hükmü yer almaktadır. Maddede belirtilen bu tavanın işverence aşılması halinde İş Kanununun 98. maddesinin D bendi "14. madde hükümlerine aykırı hareketle bulunarak, kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, genel müdürü, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde 6 aydan 2 seneye kadar hapis ve 20.000 TL. den 50.000 TL. ye kadar ağır para cezası

hkmlenur." Kanuna aykırı olarak fazla dnen miktarların ayrıca hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir, hükümünü getirmekle kıdem tazminatının tavanla ilgili hükümünü amir hüküm haline getirmiştir. Bu, işçi lehine bu tavanın aşılamayacağı anlamına gelmektedir. İşçinin ekonomik menfaatleri ile ilgili sosyal kamu düzeni hkm olarak kabul edilen kıdem tazminatı, bundan böyle, tavanının aşılması hiçbir Şekilde mümkün olmayan bir hüküm haline getirilmiştir.

Gerek hizmet akdinin ve gerekse toplu iş sözleşmelerinin tarafların serbest iradeleri ile oluştuğuna göre, belirli Őartlarda hizmet akdinin sona ermesi halinde ödenmesi gereken kıdem tazminatı miktarının da taraflarca serbestce kararlaştırılmaları imkanı tanınması yerinde olurdu. İşçi lehine yapıldığı sanılan bu değişiklikle işçi daha avantajsız bir duruma düşmüştür. Tavan tespiti düşük tutulması ve bu tavanın işçi lehine aşılması halinde cezai müeyyidelerle karşılaşılması, taraf irade ve pazarlık gclerinin hiçe sayılması anlamına gelir. Tavan tespiti yapılmayıp, taban tespiti ile yetinilmesi daha mkldr.

## 5. CEZALARLA İLGİLİ DEĐİŐIKLİKLER

2869 sayılı kanunla, 1475 sayılı İş Kanununun "Cezai hükümleri" düzenleyen maddelerinde yapılan değişiklikle, İş Kanununun cezai hükümleri sembolik olmaktan çıkarılmıştır. Eskiden en çok 1.500 TL. olan cezalar 225.000 TL.sına kadar ykseltmiştir. Miktarlarının yükseltilmesine rağmen bu cezalar, İş Hukukunda özellikle iş güvencesi bakımından öngörülen hükümlere işverenence uyulmaması halinde yine yetersizdir. Örneğin, "işten çıkarmanın sonucu" başlığını taşıyan 24. maddede işverenin belli bazı işçileri tekrar işe alması hükme bağlanmıştır. Bu maddedeki Şartları haiz olan işçiler için bu husus bir iş güvencesidir. Buna rağmen işverenin bu hkm yerine getirmemesi halinde (2869 ile değişik) 98. maddeye göre her işe almadığı işçi için öngörülen para cezası (30.000 TL.) maddenin uygulanmasını sağlayacak etkinlikten uzaktır.

İşçi lehine olan durumlarda, işverenin kanuna uymaması halinde caydırıcı bir role sahip olmayan ceza miktarlarına rağmen, kıdem tazminatının tavanının işçi lehine aşılması halinde hapis cezası ile karşılaşılması tezat teşkil eden bir durumdur. Asıl amacı işçiyi kormak olan İş Hukuku düzenlemelerinin işçinin aleyhine olan hükümler veya işçi lehine getirilen hükümlere uymamaya karşı cılız tedbirler ihtiva etmesi, mazur görülebilecek bir durum değildir.