

6111 SAYILI KANUN (TORBA YASA) İLE 4857 SAYILI TÜRK İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

Gülşen Çetin¹

Özet

Torba Yasa 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. Geniş kapsamda ele alınan yasanın bütün yönleriyle değerlendirilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla 6111 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki değişiklikler kapsamında ele alınmıştır. Kanun'un 76 ve 79. maddeleri dâhil olmak üzere arasındaki 4 madde 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile ilgilidir.

Anahtar Kelimeler: 6111 sayılı kanun, torba yasa, 4857 sayılı kanun.

THE CHANGES IN TURKISH LABOR LAW MADE BY THE BAG LAW

A large number of changes, related with The Restructure of some Debts, the amendment of Social Insurance and General Health Insurance Law; and on some other Certain Laws and Decree-Laws, were made by The Act Number 6111 known as "the Bag Law". It is not possible to assess all the aspects of the changes that "the Bag Law" has made. Therefore, in this study, the Bag Law (Law Number 6111) will be discussed in respect of the changes it has made in the Labor Law (Law Number 4857). The substances of the Act between number 76 and 79 are related to the Labor Law (Law Number 4857).

Key Words: (Law Number 6111), the Bag Law, the Labor Law (Law Number 4857).

Giriş

Türk Dil Kurumu sözlüğünde torba, 1. "genellikle pamuk ve kıldan dokunmuş, türlü boy ve biçimde, ağzı büzülüp bağlanabilen araç": 2. "genellikle plastikten veya kâğıttan yapılmış, içine öteberi koymaya yarayan, çeşitli büyüklükte olabilen taşıma gereci, poşet" şeklinde tanımlanmıştır.² "Yasa" ibaresinin başına eklenen "torba" kelimesi, bir yandan taşıyıcılık işlevine diğer yandan da içine dâhil edilecek konuların çeşitliliği ve gizemine işaret yerinde bir sıfat olarak değerlendirilmiştir.³

Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (13/02/2011 tarihli) ya da daha genel bilinen diğer adıyla 'Torba Yasanın'⁴ (birçok kanunda değişiklik içeren hükümlerin yer alması nedeniyle torba yasa olarak adlandırılmaktadır.)⁵ 6111 kanun numarasıyla 25 Şubat 2011 tarih, 25857 sayılı

¹ Doktora Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi, gulsencetin1986@gmail.com

² Ayrıntılı bilgi için bakınız: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

³ Şeref, İBA, "Ülkemizde "Torba Kanun" ve "Temel Kanun" Uygulamaları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl:69, Sayı: 2011/1 ISSN:13009885, Ankara, 2011, s:199.

⁴ "...Roma Hukukunda bir dönem birbiriyle ilgisiz, değişik madde ve kanunların tek bir kanun gibi yürürlüğe konulduğu sıkça rastlanan bir uygulamaydı. «Leges Saturae» adı verilen bu karma kanunlar siyasal etike aykırı ve yasama yetkisinin dürüst kullanılmaması olarak değerlendirilerek bu yöntem M.Ö. 98 yılında Roma Konsülleri tarafından yasaklanmıştır." Ayrıntılı bilgi için bakınız. Can, TUNCAY- Ömer, EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Dersleri, Beta Yayıncılık (Yenilenmiş 14. Baskı), İstanbul, 2011, s:V.

⁵ Ayhan, KURT, "Torba Yasayla 60 Aydan Fazla Borcu Olan 4-B Sigortalılarına Getirilen İhya Uygulaması ve Avantajları", Sosyal Güvenlik Dünyası, Yıl: 14, Sayı: 72, Mart-Nisan, Ankara, 2011, s:93.

Resmi Gazete'nin Mükerrer Sayısı'nda yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Toplam 234 maddeden oluşan bu kanunla, 66 ayrı kanunda ve 7 adet kanun hükmünde kararnamede olmak üzere değişiklik yapılmıştır. Söz konusu torba kanuna ilişkin komisyon raporu, 1 adet kanun tasarısıyla 59 adet kanun teklifi birleştirildiğinden sadece başlığı 3 sayfa tutmuştur. Tasarının ilk hali, 7'si geçici madde olmak üzere toplam 120 madde iken, esas komisyondaki yeni madde ilavesi ve madde bölmeleri nedeniyle, torba tasarısı 10'u geçici olmak üzere toplam 234 maddeye çıkmıştır. Bazı maddelerin çıkarılması gibi nedenlerle, Genel Kurul'da kabul edilen son hali ise, 18'i geçici olmak üzere toplam 234 maddedir.⁶

Beş kısım, 216 ana ve 18 geçici maddeden oluşan Yasa'nın; Birinci kısmında "Genel Hükümler" (madde 1), ikinci kısmında "Maliye Bakanlığı'na, Gümrük Müsteşarlığı'na, İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Bağlı Tahsil Dairelerince Takip Edilen Amme Alacakları ile Belediyelerin ve Büyükşehir Belediyeleri Su ve Kanalizasyon İdarelerinin Bazı Alacaklarına İlişkin Hükümler" (madde 2-10), Üçüncü kısmında; "Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Tahsil Dairelerince Takip Edilen Alacaklarla İlgili Hükümler" (madde 11-16), Dördüncü kısmında "Çeşitli ve Ortak Hükümler" (madde 17-21), Beşinci Kısımında ise; "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Hükümler ve Son Hükümler" (madde 21-216 ve geçici 1-18) yer almaktadır.⁷ Kanun kapsamında, kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasından kamu çalışanlarının hizmet koşullarına, sosyal güvenlik normlarından öğrenci affına varıncaya dek pek çok düzenleme yer almıştır.⁸ Aynı zamanda Torba Yasa 31 Aralık 2010 tarihine kadar tahakkuk etmiş "Kamu Alacakları" nın büyük kısmının affedilerek silinmesi ve anaparanın taksitlendirilerek tahsil edilmesi de amaçlarının arasındadır.⁹

Önemli değişiklikleri içeren ve kamuoyunda "Torba Yasa" olarak adlandırılan hukuki düzenleme tüm hükümleri itibarıyla altı ana başlık halinde incelenebilir.¹⁰

1. Bazı kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin hükümler,
 - a) Vergi alacaklarının yeniden yapılandırılması,
 - b) Prim alacaklarının yeniden yapılandırılması,
 - c) Diğer alacakların yeniden yapılandırılması,
2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ve diğer bazı sosyal güvenliğe ilişkin kanunlarda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler,
3. Çalışma hayatına diğer bir ifade ile istihdama ilişkin hükümler,
4. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler,
5. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler,
6. Diğer konulara ilişkin hükümler.

Birçok Kanun'da değişiklik yapan 6111 sayılı Kanun, özellikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu ile 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzni Hakkında Kanun'da yapılan değişiklikler, çalışma hayatı ve çalışma hayatı tarafları açısından önemlilik arz eden yenilikler meydana getirmektedir.¹¹ Geniş kapsamda ele alınan yasanın bütün yönleriyle değerlendirilmesi mümkün

⁶ Ş. İBA, a.g.m. 2011, s:200.

⁷ Veysi, **SEVİĞ**, "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile İlgili 6111 Sayılı Yasa'nın (Torba Yasa) Vergi Mükelleflerine Sağlamış Bulunduğu Bildirim ve Ödeme Kolaylıkları", **SİCİL**, Yıl:6, Say: 21, Mart, 2011, s:267.

⁸ Sadettin, **ORHAN**, "6111 Sayılı Kanun'da İstihdamı Arttırmaya Dönük Düzenlemeler", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, Yıl: 14, Sayı: 72, Mart-Nisan, Ankara, 2011, s:83.

⁹ Mehmet, **ŞANDIR**, "Torba Yasa: Bir İflas Belgesi", **Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**, **MERCEK**, Yıl:16, Sayı:62, Nisan, 2011, s:9

¹⁰ Selahattin, **EROL**, "Evaluation of the Effects of Law No:6111 to the Work Life", **Journal of Academic Researches and Studies**, Volume3, Number 4, Mayıs, 2011, s:82.

¹¹ Pir Ali, **KAYA**, "6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında

değildir. Dolayısıyla çalışma 6111 sayılı Kanun 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki değişiklikler kapsamında ele alınmıştır. Kanun'un 76 ve 79. maddeleri dâhil olmak üzere arasındaki 4 maddede 4857 sayılı İş Kanunu ile ilgili düzenlemeler yer almıştır.¹²

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler

Genel Olarak

Genel olarak bakıldığında; 606 Sayılı Kanun Tasarısı ile Meclise sevk edilen kanun metninde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki çağrı üzerine çalışmada değişiklik yapılarak uzaktan çalışma ile evde çalışma tanımlanarak kanun metnine ilave edilmiştir. Diğer bir taraftan, 30. madde özürülülerin istihdamını teşvik edecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. Deneme süresini düzenleyen 15. madde ise; yeni işe başlayanların aleyhine olacak şekilde uzatılmıştır. Çalışma süresini düzenleyen 63. maddenin 2. fıkrasındaki denkleştirme süresi turizm sektörü ile sınırlı olmak üzere arttırılmıştır. Analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. madde erken doğum hallerinde, doğumdan önceki analık süresini güvenceye alacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Çalışma hayatının teftişini düzenleyen 91. ve 92. maddeleri Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü memurlarına işçi şikâyetlerini inceleme yetkisini verecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.¹³ Ayrıca İş ve İşçi Bulma hükümlerine aykırılık hallerin de idari para cezalarını düzenleyen 106. madde yeniden düzenlenmiştir. Ne var ki maddeler üzerindeki görüşmeler tamamlanmasına rağmen; Hükümet Kanunu bütün olarak oylanıp yasalaşmadan önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü, 15'inci, 30'uncu ve 63'üncü maddelerinde yapmak istediği değişiklikleri geri çekmiştir. Dolayısıyla 6111 sayılı Kanun'la 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında sadece 74'üncü, 91'inci, 92'nci 101'nci ve 106'nci maddelerinde değişiklik yapılmıştır.¹⁴ Bu değişiklikleri 3 alt başlıkta toplayabiliriz.

Doğum (Analık) İzni

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin¹⁵ birinci fıkrasında "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir." ibaresi yer almaktadır. Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile arttırılabilir. Ancak doğum öncesi iznin bir bölümünün veya tamamının erken doğum nedeniyle kullanılamaması halinde, kullanılmayan kısım doğum sonrası süreye eklenmesi söz konusu olmamaktadır. Görüldüğü üzere, 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemenin Torba Yasa'dan önceki bu hali, kadın işçiye, doğum öncesi kendi isteği dışında kullanamadığı iznini, doğum sonrası dönemde kullanmasına izin vermemekteydi.¹⁶

6111 sayılı Kanun'un 76. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen maddesine "Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise; doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası günlere eklenmek suretiyle kullandırılır." cümlesi eklenmiştir.

Bu düzenleme ile kadın işçinin erken doğum (prematüre doğum) yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürenin doğum sonrası günlere eklenmesi güvencesi getirilmiştir. Böylece 74.

Kanun (Torba Kanun) ile 4857 Sayılı İş Kanunu ve Bu Kanun Çerçevesinde Diğer Bazı Kanunlarda Yapılan Değişikliklerin Kısaca Değerlendirilmesi", Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Mart-Nisan, Ankara, 2011, s:64.

¹² Yusuf, ALPER, "6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler", Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Mart-Nisan, Ankara, 2011, s:53.

¹³ P. A. KAYA, a.g.m., 2011, s:64.

¹⁴ P. A. KAYA, a.g.m., 2011, s:65.

¹⁵ 4857 sayılı İK, 74. md. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1243.html>

¹⁶ Nurhan, SÜRAL, "Torba Kanununun Çalışan Kadınlara Dair Hükümleri", SİCİL, Yıl: 6, Sayı: 21, 2011, s:5.

maddenin uygulama alanı normal gebelik ve doğum üzerine inşa edilen analık izni otuz yedi haftadan önce gerçekleşen erken doğumları kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ayrıca 74. maddenin birinci fıkrasına yapılan bu ilave ile kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce doğmuş olan sekiz haftalık (çoğul gebelik halinde on haftalık) analık izninin kullanılıp kullanılmayacağı hususundaki yargı ve doktrindeki tartışma ve tereddütler bertaraf edilmiştir.¹⁷

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü Memurlarının İşçi Şikâyetlerinin İncelenmesi

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi" başlıklı 7.bölümünde "Devletin Yetkisi" ana başlıklı 91. maddesine göre; "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na* bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır. Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür."

6111 sayılı Torba Yasa'nın 77. maddesine 4857 sayılı Kanununun 91. maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere; "30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerince incelenir." fıkrası eklenmiştir.

Bu fıkraya göre 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10'uncu maddesinde yer alan hükme istinaden ortaya çıkan çalışma hayatıyla (işyeri ve çalışma şartları, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, sigorta prim ve bildirimleri, işçilerin mali hakları vb. konular) ilgili şikâyetlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından 15 gün içinde incelenerek sonuçlandırılması gerekmektedir. Maddenin gerekçelerinde açıkça belirtildiği üzere; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çoğunluklu olarak intikal eden işçilerin mali haklarına ilişkin şikâyetlere bu değişiklik ile çözüm bulunmak istenmektedir. Böylece iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetler işyeri denetimi ile iş müfettişleri denetimi dışına çıkarılarak, evrak üzerinde incelenmesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı personeline şikâyetlerin sonuçlandırılması öngörülmektedir. İşçi şikâyetlerinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılması oldukça önemlidir. Ancak ifade edelim ki, söz konusu şikâyetlerin işyeri teftişine tabi tutulmaksızın belge üzerinden yapılması ve sonuçlandırılması, inceleme yapacak personelin bu hususta yetkinliğe sahip olmama ihtimali, şikâyet konusu hakkın suiistimale uğramasına fırsat verecektir. Çünkü bilinmektedir ki, bir işçi şikâyeti çoğu zaman işverenin işyerindeki diğer eksikliklerin tespiti ve bu eksikliklerin giderilmesi fırsatını da vermektedir. Maalesef bu düzenleme böyle bir süreci bertaraf etmektedir.¹⁸

4857 sayılı Kanun'un "Yetkili Makam ve Memurlar" ana başlıklı 92. maddesine göre; "91. madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin

¹⁷ P. A. KAYA, a.g.m., 2011, s:65.

* "... bilindiği üzere, 03/05/2011 tarihli ve 27923 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu'na dayanılarak çıkarılan kanun hükmünde kararname ile bir çok bakanlığın teşkilat yasasında köklü değişiklikler yapılmıştı. Süresi 03/11/2011 tarihinde dolacak olan yetki kanunu çerçevesinde çalışmalar halen devam etmekte olup, kısa süre içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının yapısında da önemli değişikliklere gidilecektir. Son halini almamış olmakla birlikte yapılan bu değişikliklerle; - Türkiye İş Kurumunun adı İstihdam Kurumu olarak değişecek. 23 ilde bulunan [Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri](#) ile [Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri](#) yerine her ilde [Çalışma ve İstihdam Müdürlükleri](#) kurulacak. Bakanlığın bölge müdürlükleri ile Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından yürütülen işlemler her ilde bulunacak bu yeni müdürlükler tarafından yürütülecek."

¹⁸ P. A. KAYA, a.g.m., 2011, s:65.

yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler. Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişle yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.”

6111 sayılı Torba Yasa'nın 78. maddesine 4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları “ Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.”

“Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişle yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.” şeklinde değiştirilmiştir.

İkinci fıkra ile daha önce iş müfettişleri eliyle yürütülen teftiş yetkisine ilişkin bilgi ve belge inceleme yetkisi ile ilgili kişilerin ifadesine başvurma veya delil isteme hakkı Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü personeline de tanınmıştır. İfade edelim ki, Bölge Müdürlüğü personelinin yetkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinde yapılan değişiklikle belirtilen iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra “iş alacakları” ile ilgili yapılan şikâyetler ile sınırlı olacaktır.

Üçüncü fıkra ile iş müfettişlerinin hazırlamış olduğu raporlarda olduğu gibi bölge müdürlüğü personeli tarafından tutulan tutanaklar da aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kılınmaktadır. Ayrıca iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporlarda veya tutanaklarda tespit edilen işçi alacaklarına işveren tarafından otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilmemesi halinde veya iş mahkemesince itirazın reddedilmesi halinde kesinleşerek tahsil edilebilir hale gelmesi teminatı getirilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinin üçüncü fıkrasıyla getirilen en önemli değişiklik, işçi alacaklarına ilişkin iş müfettişlerince hazırlanan rapor ve tutanakların otuz günlük hak düşürücü süre içerisinde itiraz edilmediği takdirde kesin hüküm doğurmasıdır. Dolayısıyla bu değişikliği çalışma hayatının denetimi ve denetimin etkinliği açısından olumlu değerlendirmek gerekmektedir.¹⁹

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 Müdürlüğü'nde görev yapan memurlar tarafından incelenecektir. İş Müfettişleri tarafından incelenemeyecektir.²⁰

İdari Para Cezalarının Uygulanması

4857 sayılı Kanun'un “İdari Para Cezalarının Uygulanmasına İlişkin Hususlar” başlıklı 108. maddesine (Değişik: 15/5/2008-5763/10 md.) göre; “ Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106. maddelerdeki idari para

¹⁹ P. A. KAYA, a.g.m., 2011, s:66.

²⁰ Cumhur Sinan, ÖZDEMİR, “6111 sayılı (Torba) Kanun ile Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler” <http://www.toprakisveren.org.tr/2011-89-sinanozdemir.pdf>, s:1.

cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise; doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106. maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20. maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.”

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun "İdari Para Cezaları" başlıklı 20. maddesinin (Değişik(08.02.2008 tarih ve 26781 s.R.G. Kanun) (h) bendinde; "Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bu fiili gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişilere *on bin* Yeni Türk Lirası; fiilin her bir tekrarında *yirmi bin* Yeni Türk Lirası, idari para cezası verilir." hükmü yer almaktadır.

Esas itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108. maddesindeki değişiklik 606 sayılı Kanun tasarısı ile TBMM'ye sevk edilen kanun metninde yer alan ve özürlü ve yükümlü çalıştırmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinin birinci fıkrasında değişiklik öngören düzenleme paralelinde yapılan bir değişikliktir. Çünkü 30. maddenin birinci fıkrasında yapılmak istenen değişiklikte birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlerin 30. madde kapsamında çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısının bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesaplanması ve işverenin işçi çalıştırma yükümlülüğünün artırılması öngörülmekteydi. Ancak idari para cezalarının uygulanmasıyla ilgili birden fazla il müdürünün görev alanına giren bir cezanın tahsilinin nasıl olacağı 108. maddede yapılan değişiklik geri çekilmediği için yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu yeni düzenlemeye göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 101 ve 106. maddeleri kapsamında Türkiye İş Kurumu görev alanına giren idari para cezalarının tahsilinde birden fazla Türkiye İş Kurumu İl Müdürü görev alanına giren işyerlerine uygulanacak idari para cezasının uygulanmasında işyeri merkezinin bulunduğu Türkiye İş Kurumu İl Müdürü yetkili kılınmıştır²¹

"Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğuna Aykırılık" başlıklı 101. madde şu şekilde yerini almıştır. "Bu Kanun'un 30. maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yedi yüz elli milyon lira (yedi yüz elli TL) para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz." Öte yandan, "İş ve İşçi Bulma Hükümlerine Aykırılık" başlıklı 106. maddede ise; "Bu Kanunun 90. maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir." ifadesi yer almaktadır.

6111 sayılı Torba Yasa'nın 79. maddesi 4857 sayılı Kanun'un 108. maddesinin ikinci cümlesi "101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise; doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise; işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu İl Müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir." şeklinde değiştirilmiştir.

SONUÇ

Türkiye'nin son yıllarda karşı karşıya kaldığı istihdam sorunları, aktif işgücü politikalarının bu sorunlarla uyumlu bir şekilde uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Torba Yasa olarak adlandırılan 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Bu anlamda 6111 sayılı Kanun kapsamında getirilen, çalıştırmayı ve çalışmayı özendirici düzenlemelerin mevcut sorunlarla uyumluluk arz ettiği söylenebilir.²²

Gerek kadın çalışanları ilgilendiren doğum izni ile ilgili yapılan düzenleme, gerekse tüm işçileri ilgilendiren işçi şikâyetlerine ilişkin getirilen düzenleme ile idari para cezalarının uygulanmasına yönelik düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanmasındaki sorunların çözümüne yönelik adımlar olarak değerlendirilmektedir.

²¹ P. A. KAYA, a.g.m., 2011, s:66.

²² S. ORHAN, a.g.m. 2011, s:87.

KAYNAKÇA

- Alper, Yusuf. (2011). 6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler. *Ankara Sanayi Odası Yayın Organı*, Mart-Nisan.
- Erol, Selahattin. (2011). Evaluation of the Effects of Law No:6111 to the Work Life, *Journal of Academic Researches and Studies*, Volume3, Number 4, Mayıs.
- İba, Şeref. (2011). Ülkemizde “Torba Kanun” ve “Temel Kanun” Uygulamaları. *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 69, Sayı: 2011/1 ISSN:13009885.
- Kaya, Pir Ali. (2011). 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Torba Kanun) ile 4857 Sayılı İş Kanunu ve Bu Kanun Çerçevesinde Diğer Bazı Kanunlarda Yapılan Değişikliklerin Kısaca Değerlendirilmesi. *Ankara Sanayi Odası Yayın Organı*, Mart-Nisan.
- Kurt, Ayhan. (2011). Torba Yasayla 60 Aydan Fazla Borcu Olan 4-B Sigortalılarına Getirilen İhya Uygulaması ve Avantajları. *Sosyal Güvenlik Dünyası*, Yıl: 14, Sayı: 72, Mart-Nisan.
- Orhan, Sadettin. (2011). 6111 Sayılı Kanun’da İstihdamı Arttırmaya Dönük Düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dünyası*, Yıl: 14, Sayı: 72, Mart-Nisan.
- Özdemir, Cumhuri Sinan. (2011). *6111 sayılı (Torba) Kanun ile Çalışma Mevzuatında Getirilen Değişiklikler*. <http://www.toprakisveren.org.tr/2011-89-sinanozdemir.pdf> adresinden 1 Aralık 2011 tarihinde alınmıştır.
- Seviğ, Veysi. (2011). Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile İlgili 6111 Sayılı Yasa’nın (Torba Yasa) Vergi Mükelleflerine Sağlamış Bulunduğu Bildirim ve Ödeme Kolaylıkları. *Sicil*, Yıl:6, Say: 21, Mart.
- Süral, Nurhan. (2011). Torba Kanununun Çalışan Kadınlara Dair Hükümleri. *Sicil*, Yıl: 6, Sayı: 21.
- Şandır, Mehmet. (2011). Torba Yasa: Bir İflas Belgesi. *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Mercek*, Yıl:16, Sayı:62, Nisan.
- Tuncay, Can., Ekmekçi, Ömer. (2011). *Sosyal Güvenlik Dersleri, Beta Yayıncılık (Yenilenmiş 14. Baskı)*, İstanbul. 4857 Sayılı İş Kanunu.
- 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu.
- 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. <http://tdkterim.gov.tr/bts/> adresinden 1 Aralık 2011 tarihinde alınmıştır.