

# 6552 Sayılı Kanununun 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler

Arzu ARSLAN ERTÜRK\*

**Özet:** 11.09.2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, içerdiği düzenlemelerle pek çok kanun ve kanun hükmünde kararnamede değişiklikler ve yeni düzenlemeler yapmaktadır. Yapılan değişikliklerden bazıları da iş ve sosyal güvenlik mevzuatına ilişkindir. Bu düzenlemelerin önemli bir kısmı 13.05.2014 tarihinde Manisa'nın Soma ilçesindeki maden ocağında iş kazası geçiren sigortalılara ve onların hak sahiplerine ilişkindir. Bununla beraber Kanun, yeraltı işlerinde çalışan tüm işçilere yönelik bazı düzenlemeleri de içermektedir. Yine bu kanunda, uygulamanın sorunlu alanlarından birisini oluşturan asıl işveren-alt işveren ilişkisine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu çalışmada, 6552 sayılı Kanunun sadece 4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yaptığı değişiklikler ele alınarak değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** 6552 sayılı Kanun, 6552 sayılı Torba Kanun, Torba Kanun, 6552 sayılı Kanununun 4857 sayılı İş Kanununda öngördüğü değişiklikler, 6552 sayılı Kanununun 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda öngördüğü değişiklikler.

**Abstract:** The Omnibus Law No. 6552 regarding changes in the Labour Law, some other Laws and Legislative Decrees and Reconstruction of Some Debts, which has come into effect by being published in the Official Journal dated 11.09.2014, has made changes and new regulations in several laws and legislative decrees. Some of the changes that have been made are related to labour and social security legislations. Most of the regulations are noted to be regarding the insured employees who have experienced an occupational accident on 13.05.2014 in Soma and their benefactors. In addition to these, the Law also includes some regulations related to all workers who work in underground jobs. Also included in this Law, is the

---

\* Yrd. Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

regulations regarding the main contractor-subcontractor relations which make up one of the problematic scopes of the execution. In this study, the changes included in the Omnibus Law regarding the Labour Law No. 4857 and Unions and Collective Agreement Law No. 6356 will be reviewed.

**Key words:** The Law 6552, The Omnibus Law No. 6552, the changes included in the Omnibus Law No. 6552 regarding the Labour Law No. 4857, the changes included in the Omnibus Law No. 6552 regarding the Unions and Collective Agreement Law No. 6356.

## Giriş

6552 Sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun (Torba Kanun), 10.09.2014 tarihinde kabul edilmiş ve 11.09.2014 tarihli resmi gazetede<sup>1</sup> yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Başlığında da anlaşılacağı üzere söz konusu Kanun, içerdği düzenlemelerle pek çok kanun ve kanun hükmünde kararnamede değişiklikler ve yeni düzenlemeler yapmaktadır<sup>2</sup>. Yapılan

---

<sup>1</sup> RG., S. 29116 mükerrer

<sup>2</sup> 6552 Sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile alakası olmayan pek çok kanun ve kanun hükmünde kararnamede de değişiklik yapmaktadır. Son zamanlarda sıkça benimsenen, “*Torba Kanunu*” olarak adlandırılmak suretiyle birbiri ile alakası olmayan kanunlara ilişkin düzenleme ve değişikliklerin tek bir kanun başlığı altında yapılmasına olanak veren bu yöntemin, kanun yapma/değiştirme tekniğine ne kadar uygun ve sağlıklı olduğu ise üzerinde tartışılması gereken bir husustur. 6552 Sayılı Kanun iş ve sosyal güvenlik mevzuatı dışında şu kanunlarda bir takım değişiklikler öngörmektedir: 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 492 sayılı Harçlar Kanunu, 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu, 5952 sayılı Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu, 2644 sayılı Tapu Kanunu, 5682 sayılı Pasaport Kanunu, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, 6200 sayılı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu, 6245 sayılı Harcırah Kanunu, 6831 sayılı Orman Kanunu, 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu, 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu, 2942 sayılı Kamulaştırma Kanunu, 3093 sayılı Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Gelirleri Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali

değişikliklerden bazıları iş ve sosyal güvenlik mevzuatına ilişkindir. Bu bağlamda; 4857 sayılı İş Kanununda, 3213 sayılı Maden Kanununda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunda, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda, 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanunda, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda yapılan değişiklikler karşımıza çıkmaktadır.

6552 Sayılı Torba Kanunda yer alan iş mevzuatına yönelik düzenlemeler öncelikle uygulamanın sorunlu alanlarından birisini oluşturan “*asıl işveren-alt işveren*” ilişkisine ilişkindir. Kanununun genel gerekçe metninde vurgulandığı üzere, söz konusu düzenlemeler ile; alt işveren işçilerinin iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarının garanti altına alınması, mevzuattan kaynaklanan haklarını kullanırken ortaya çıkacak hak kayıplarının önüne geçilmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kamuda daha sınırlı ancak daha işlevsel olarak kullanılması, kamu kurum ve kuruluşlarının yaptığı alt işveren sözleşmelerinin ve uygulamalarının iş mevzuatına uygunluğunun sağlanması hedeflenmiştir<sup>3</sup>.

Yine 6552 sayılı Torba Kanunda yer verilen düzenlemelerin önemli bir kısmının ise 13.05.2014 tarihinde Manisa'nın Soma ilçesindeki maden ocağında iş

---

Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunu, 4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun, 4342 sayılı Mera Kanunu, 4458 sayılı Gümrük Kanunu, 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu, 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanunu, 4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanunu, 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu, 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 5543 sayılı İskân Kanunu, 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanunu, - 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu, 5910 sayılı Türkiye İhracatçılar Meclisi ile İhracatçı Birliklerinin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun, 6292 sayılı Orman Köylülerinin Kalkınmalarının Desteklenmesi ve Hazine Adına Orman Sınırları Dışına Çıkarılan Yerlerin Değerlendirilmesi ile Hazineye Ait Tarım Arazilerinin Satışı Hakkında Kanun, 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu, 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun.

<sup>3</sup> <http://www.sgk.com.tr/mevzuatlar/yenitorbakanuntammetni010620141.pdf>, s.16, (erişim tarihi: 22 Ocak 2015).

kazası geçiren sigortalılara ve onların hak sahiplerine ilişkin olduğu görülmektedir. Bununla beraber Kanun, madenlerde yeraltı işlerinde çalışan tüm işçilere yönelik bazı düzenlemeleri de içermektedir. Söz konusu düzenlemeler: Soma ilçesindeki maden ocağında iş kazası geçiren, 4/I, a bendi kapsamında sigortalı olanlara veya onların hak sahiplerine aylık net ücretleri tutarında bir ödemenin yapılmasına, bu kazada hayatını kaybeden sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumuna olan her türlü borcunun silinmesine, geride kalan ana ve babalarına diğerlerinden daha özel şartlarla aylık bağlanmasına ve yakınlarından bir kişiye de kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilebilme fırsatı verilmesine ilişkindir. Diğer yandan yeraltında çalışanlar ve maden işçileri için haftalık ve günlük çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri, ücretleri, emeklilik yaşları yeniden belirlenmiş, maden işçilerine zorunlu ve olağanüstü haller dışında fazla çalışma yaptırılması yasaklanmış ve bu işçilerin iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanmaları da kolaylaştırılmaya çalışılmıştır. Torba Kanun ile sosyal güvenlik alanında getirilen yeniliklerin ise sosyal güvenlik sistemini iyileştirmeye ve uygulama alanında ortaya çıkan sorunları gidermeye yönelik olduğu gerekçe metninde vurgulanmaktadır<sup>4</sup>.

Görüldüğü gibi 6552 sayılı Torba Kanun, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında tek tek değerlendirilmesi gereken pek çok yeni düzenlemeler ve değişiklikler getirmektedir. Ancak bu çalışmamızda, Torba Kanunun sadece 4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yaptığı değişiklikler ele alınarak değerlendirilecektir.

## **6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanununda Yaptığı Değişiklikler**

### **İşyerini Bildirme**

4857 Sayılı İş Kanununun m. 3 hükmü işverene, İş Kanunu kapsamına giren işyerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü öngörmektedir. İşverenin söz konusu bildirim yükümlülüğü sadece işyerinin kurulması ile sınırlı olmayıp, işyerini devralma, çalışma konusunu kısmen ya da tamamen değiştirme, herhangi bir şekilde faaliyetine son verme ve işyerini kapatma durumlarında da mevcuttur. İşyerinin unvanını, adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını, soyadını, unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin ad, soyad ve adreslerini içeren bu bildirim işverence *bir ay içinde* yapılacaktır<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> <http://www.sgk.com.tr/mevzuatlar/yenitorbakanuntammetni010620141.pdf>, s.16, (erişim tarihi: 22 Ocak 2015).

<sup>5</sup> Süresi içinde işyerini bildirme yükümlülüğüne uymamanın yaptırımına İş K. m. 98/1'de yer verilmektedir. Madde hükmüne göre, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işverenin, ödeyeceği idare para cezası, 2014 yılına ilişkin olarak işyerinde *çalıştırılan her işçi başına* 149-TL'dir. Bkz (erişim tarihi: 22 Ocak 2015).

İş Kanunu m. 3/f 2 hükmü aynı işyeri bildirme yükümlülüğünü alt işverenler için de öngörmektedir: Kanun hükmü uyarınca alt işveren, asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve diğer gerekli belgelerle birlikte, mal ve hizmet ürettiği kendi işyerinin tescili için, tıpkı birinci fıkra hükmündeki şekliyle bildirim yapmakla yükümlü kılınmıştır. Alt işverence İş K. m. 3/ f. 2'nin gereklerine uygun olarak yapılan bildirim sonrasında ilgili İl Müdürlüğü'nce tescili işlemi gerçekleştirilecektir. Ancak bu tescil işleminin ardından, alt işverenin işyerine ait belgeleri, "gerektiği" <sup>6</sup> takdirde iş müfettişleri tarafından incelenecektir. Yapılan inceleme sonucunda ise muvazaalı işlemin tespit edilmesi durumunda<sup>7</sup>, bu tespiti ilişkin düzenlenmiş gerekçeli müfettiş raporu işverene tebliğ edilecektir<sup>8</sup>. İşverenin söz konusu rapora karşı yetkili iş mahkemesine itiraz hakkı mevcuttur. İş K. m. 3/ f 2, c 3 hükmüne göre; işverene tebliğ edilen müfettiş raporlarına karşı, tebliğ tarihinden itibaren tanınan *6 iş günlük itiraz süresi* 6552 sayılı Torba Kanun m. 1 hükmü ile arttırılarak *30 iş gününe* çıkartılmıştır. Yine eski haliyle, işverenin müfettiş raporuna *itirazı üzerine yetkili iş mahkemesince verilen karar kesin iken Torba Kanun ile yapılan değişiklik, iş mahkemesinin kararına karşı temyiz yolunu açmıştır*. Bu anlamda, İş Kanunu m.3/f 2 hükmüne Torba Kanun ile yapılan önemli bir ek de, işverence muvazaanın varlığına ilişkin müfettiş raporuna yapılan itirazın, iş mahkemesinde ve temyiz merciinde görülme usulüne ilişkindir. İş Kanunu m.3/f 2 hükmüne eklenen dördüncü cümleye göre; *itiraz üzerine görülecek olan dava seri muhakeme usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılacak, mahkemece verilen kararın temyizi halinde ise Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verecektir (İş K. m. 3/f 2, c.4).*

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanununun işyeri bildirimine ilişkin m. 3/f 2 hükmünde en çok eleştirilen husus: aslında tümüyle hukuki bir konu olan ve

<http://www.yaklasim.com/BookList.aspx?AnnouncementId=2813&AnnouncementCategoryId=8&>

<sup>6</sup> Doktrinde *Centel*'in belirttiği gibi, madde hükmüne göre, işverenin İl Müdürlüğüne sunduğu işyeri belgeleri, iş müfettişlerince, her durumda "otomatik" olarak değil ancak "gerektiğinde" incelenecektir. Söz konusu durumda idareye, sınırları ve kullanım ölçütleri belirsiz, hukuken açıklanması mümkün olmayan, keyfi işlemlere açık bir takdir yetkisi tanımlanmıştır. Bkz. *Centel*, 2008: s. 6-7

<sup>7</sup> 4857 sayılı İş K. m. 2'de yer verilen alt işverene ilişkin düzenlemede belirtilen esaslara paralel olarak, 27.10.2008 tarihli, 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Alt İşverenlik Yönetmeliği"nin "Tanımlar" başlıklı m. 3/g hükmü; "... 1- İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini, 2-Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, 3-Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini, 4- Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri..." muvaza olarak nitelendirmektedir.

<sup>8</sup> 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5763 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle değişikliğe uğrayan 4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrası.

hakimin yetki alanı içerisinde kalan muvazaanın tespitinin, iş müfettişinin keyfi yetkisine bırakılmış olmasıydı<sup>9</sup>. Ayrıca uygulamada bir iş müfettişinin, fiilen muvazaanın varlığını saptayabilecek formasyona sahip olup olmayacağı da tartışmaya açık bir diğer durumdu<sup>10</sup>. 6552 Sayılı Torba Kanun ile İş Kanununun ilgili hükmüne yapılan bu eleştirilere son verecek herhangi bir değişiklik yapılmış değildir. Ancak, İş Kanunu m. 3/f 2 hükmüne Torba Kanun ile eklenen, *müfettiş raporuna yapılan itirazın iş mahkemesinde ve temyiz mercüünde görülme usulüne ilişkin* dördüncü cümlenin düzen sağlayıcı bir nitelik taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır. Yine müfettiş raporuna itiraz için işverene tanınan 6 iş günlük süre durumun özellikleri dikkate alındığında kanaatimizce gayet kısa kalmakta idi. Yeni haliyle İş K. m. 3/f 2 hükmünde, işverene makul bir başvuru süresi, makul bir dava görülme ve temyiz süresi öngörülmüş, muvazaanın yargı tarafından tespit usulü açıklığa kavuşturulmuştur. İşverenin müfettiş raporuna itirazına ilişkin mahkeme kararına temyiz yolunun açılmış olması da kanaatimizce olumlu ve gerekli bir gelişmedir.

6552 sayılı Torba Kanununun m. 1 hükmü ile 4857 sayılı İş Kanununun m. 3 hükmüne eklenen beşinci cümle, *işverenin kamu idaresi olması durumunda*, müfettişlerin muvazaanın varlığının tespit edildiği yolundaki raporuna karşı, yetkili iş mahkemelerine *itiraz edilmesini* ve gerektiğinde mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulmasını da zorunlu kılmaktadır. Söz konusu madde hükmü ile bu konuda kamu idarelerine hiçbir takdir hakkı tanınmamaktadır. Hatta kamu idarelerinin söz konusu yükümlülüğüne aykırı davranarak, muvazaaya ilişkin müfettiş raporuna itiraz etmemesi veya diğer kanun yollarına başvurmaması

<sup>9</sup> Öğretide, muvazaalı işlemin iş müfettişlerine tespit ettirilmesi hususu haklı olarak çokça eleştirilmiştir. Her ne kadar aynı madde hükmü uyarınca, iş müfettişleri tarafından yapılacak muvazaa tespitine karşı itirazın mahkemeye gidilebilecek olunmasına rağmen, yargının yetki alanına giren böyle bir tespit idare makamına yetki tanınmış olması doğru bir düzenleme değildir. Bkz. Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2014: s. 84-85; Çelik, 2010: s. 11-12; Süzek, 2010: s. 944-945; Ayrıca öğretide *Centel*'in de ayrıntılı olarak üzerinde durduğu üzere, "muvazaanın tespiti" gibi son derece hukuki bir konuda, idareye bu şekilde bir takdir yetkisi tanınması ve tanınan bu yetkinin sınırlarının, kullanım ölçütlerinin de belirsiz olması doğru ve yerinde değildir. Bkz. Centel, 2008: s. 6-7, 11; Ekonomi, 2008: s. 11; Alpogut, 2008: s. 59-60; Göktaş, 2008: s. 103; Güleşçi, 2013:s. 129; İş müfettişleri ile bakanlık bölge müdürlüklerinin muvazaa denetimi yapmasının yolunun açılmasının sorunu daha da içinden çıkılmaz bir hale soktuğu yolunda bkz. Çil, 2009: s. 60; İş Kanunu m. 3/f 2'de yer verilen yetki ile, iş müfettişinin asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespitine itirazın tespit davası niteliği taşıdığı yolunda bkz. Çil ve Kar, 2012: s. 13; İş K. m. 3/f 2, c 2'nin yerinde bir düzenleme olduğu yolundaki aksi görüş için ise bkz. Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada, 2013: s. 90.

<sup>10</sup> Kaldı ki uygulamada iş hakimleri dahi böyle bir tespit için, uzman bilirkişiden yararlanmakta iken, bir iş müfettişinden muvazaanın varlığını tespit edebilecek formasyona sahip olmasını beklemek uygun bir yaklaşım değildir, bkz. Centel, 2008: s. 8.

halinde, 6552 sayılı Torba Kanununun madde 11 hükmü ile 4734 sayılı Kamu İdareleri Kanununa eklenen ek madde 8 hükmünde, bu kişiler için her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemenin iki katı tutarında idari para cezası öngörülmektedir. Madde hükmü uyarınca işverenin kamu idaresi olması durumunda, muvazaanın varlığını her türlü kanun yolu tüketilerek ortaya çıkacak nihai yargı kararı belirleyecektir. Bilindiği üzere aleyhe durumlarda kamu idarelerince her türlü kanun yolunun tüketilmesi fiili bir durumdur. Madde hükmü, her türlü kanun yolunun tüketilmesi noktasında herhangi bir ihmalin söz konusu olmaması adına bu fiili duruma açık bir yasal düzenleme getirir niteliktedir.

## Yer Altında Çalışan İşçilere İlişkin İş Güvencesi Hükümleri

Bilindiği üzere, İş K. m. 18/ f 1 hükmüne göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler “iş güvencesi”ne tabidirler. İş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesi, işverence ancak İş Kanunu m.18/f. 1 hükmünde öngörülen “işçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebepler”den ya da m. 25 hükmünde sayılan haklı sebeplerden birisine dayandırılmak suretiyle sona erdirilebilmektedir. Öte yandan, iş sözleşmesi bu sebeplerden birisine dayandırılmaksızın feshedilen iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçi “işe iade davası” açma hakkına sahiptir<sup>11</sup>.

6552 Sayılı Torba Kanun m. 2 hükmü ile, İş Kanunu m.18/f 1 hükmüne eklenen son cümle, bu duruma sadece yer altında çalışan işçiler açısından değişik bir düzenleme getirmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; yer altında çalışan işçilerin iş güvencesine tabi olabilmeleri için “altı aylık kıdem” şartı aranmayacaktır. Yer altı işlerinde çalışan işçiler, 6 aydan az kıdemleri olsa dahi iş güvencesi hükümlerine tabidirler: bu sebeple de iş sözleşmeleri, 6 aylık bir zaman dilimini beklemeksizin ancak İş K. m.18/f 1 hükmünde sayılan geçerli bir sebebin varlığı halinde sona erdirilebilecek ve bu işçiler gerektiğinde kıdemlerine bakılmaksızın işe iade davası açabileceklerdir.

Kanaatimizce madde hükmünde yer verilen bu düzenleme Soma maden faciası ile bağlantılı olarak yapılmıştır. Ancak madde hükmü “yer altı işlerinden” söz ettiği için, “yer altı maden işleriyle” sınırlı olmaksızın yer altında –kanalizasyonlarda, dehlizlerde vb. yerlerde- yapılan tüm işlerde uygulama alanı bulacaktır<sup>12</sup>. Bilindiği üzere yer altında yapılan işler diğer pek çok işe göre daha yıpratıcı olup insan

<sup>11</sup> İş K. m. 18 hükmüne göre bir işçinin iş güvencesi hükümlerine tabi olabilmesi için; çalıştığı işyerinde otuz veya daha fazla işçinin istihdam ediliyor olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, işyerinde en az altı aylık kıdeminin bulunması ve işveren vekili durumunda bulunmaması gerekmektedir. Burada bahsi geçen, iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmış işveren vekilleri “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcılarını ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işe alım ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir (m. 18/son).

<sup>12</sup> Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2014: s. 290.

ömrünü azaltıcı niteliktedir. Bu nedenle yer altında hatta su altında yapılan işler için bu durum gözetilerek, işin niteliğine uygun, işçiyi koruyucu hükümler koymak doğru bir yaklaşımdır. 6552 sayılı Torba Kanun ile getirilen bu hüküm, yer altı işlerinde çalışan işçilerin lehine bir düzenleme olarak nitelendirilebilir. Söz konusu hüküm sebebiyle artık yer altı işlerinde işverenler, işçilerin kıdemi ne kadar olursa olsun iş sözleşmesini feshederken geçerli ya da haklı bir sebebe dayanmak zorunda kalacaktır. Ancak hüküm bu haliyle iş güvencesine tabi olma konusunda yer altında çalışan işçilerle diğer işçiler arasında gereksiz bir ayırmacılık yaratır nitelik taşımaktadır.

Yine söz konusu hüküm, deneme süresi konulan iş sözleşmeleri açısından da sorun yaratabilecek niteliktedir. Bilindiği üzere, iş sözleşmesinde yer verilen deneme süresinin amacı, bu süre içinde tarafların birbirine herhangi bir tazminat ödemeksizin ya da bildirim süresi vermeksizin iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmeleridir. Yer altında çalışan işçilere tanınan altı aylık kıdem şartı olmaksızın işe iadelerini talep edebilme hakkı onlara, deneme süresi içinde veya sonunda iş sözleşmeleri sona erdirildiği takdirde, işe iade davası açabilme ve dolayısı ile işe iade tazminatı talep etme hakkını sağlamaktadır. Bu durum ise deneme süresine ilişkin İş Kanunu hükmünün ve buna bağlı olarak taraflar arasında iş sözleşmesine deneme süresi konulmasının kullanım amacıyla bağdaşmamaktadır<sup>13</sup>.

## **Kamu Makamlarının ve Asıl İşverenlerin Hakedişlerinden Ücret Kesme Yükümlülüğü**

6552 Sayılı Torba Kanun m. 3 hükmü ile “kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü”ne ilişkin İş K. m. 36 hükmünün beşinci fıkrası yeniden düzenlenmiştir. İş K. m. 36 hükmünde yer verilen yeni beşinci fıkraya göre; “*İşverenler, alt işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hakedişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür*”<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Bir görüşe göre; yapılan iş sözleşmesinde deneme süresi mevcut ise, İş Kanunu m. 15/2 gereğince tarafların deneme süresi içinde, bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak sözleşmeyi feshedebilecekleri, deneme süresi geçtikten sonraki fesihlerde ise kıdem şartı aranmadan dava açabilecekleri belirtilmiştir. Bkz. Gülbenk, Esma, “**6552 Sayılı Torba Yasa İle İş Kanununda Yapılan Değişiklikler**”

<file:///C:/Users/AASE/Desktop/Torba%20kanun%20cal%C4%B1sma/6552%20SAYILI%20TORBA%20YASA%20%C4%B0LE%20%C4%B0%C5%9E%20KANUNUNDA%20YAPILAN%20DE%20%C4%B0%20%C5%9E%20%C4%B0KL%20KLER.htm>  
(erişim tarihi: 22.01. 2015).

<sup>14</sup> *Canbolat*, söz konusu düzenlemeye İş K. m. 36 hükmüne göre daha genel nitelikli olan İş K. m. 2 hükmünde yer verilmesi daha uygun olacağı kanaatinde, *Canbolat*, T. (2014) 6552 Sayılı Torba Kanunla İş Kanununda Yapılan Değişiklikler, Yayınlanmamış Tebliğ.



İş Kanunu m. 36 hükmünün ilk üç fıkrası, sadece kamu işverenlerine ilişkin sınırlı kapsamda alt işverenlik ilişkisine yönelik her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerine ilişkindir. Ancak madde hükmünde 6552 sayılı Torba Kanunla değiştirilen beşinci fıkra ile ister kamu sektöründe ister özel sektörde olsun, alt işveren ile çalışan işverenler, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini aylık olarak kontrol etmekle ve ödenmemişse hakedişten ödemekle yükümlüdürler. Bu durum maddenin eski halinde, özel sektör işverenleri için ihtiyari olarak kullanılan bir yetki iken, maddenin yeni halinde kamu-özel tüm işverenler için bir zorunluluk haline gelmiştir. Böylece, kamu sektörü ile özel sektör arasındaki mevcut ayırım da kalkmıştır.

Madde 36/f 5 hükmü ile getirilen “aylık resen kontrol ve ödeme yapma” imkanı ile işçi ücretlerinin tam ve düzenli olarak ödenmesi amaçlanmaktadır. Ancak diğer yandan madde hükmünde yer verilen bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren için idari para cezası niteliğinde herhangi bir yaptırım da öngörülmemiştir. Bu nedenle söz konusu hükme nasıl yürürlük sağlanacağı düşündürücüdür. Yine söz konusu değişiklik, alt işveren işçilerinin ücret ödemelerinin garanti altına alınmasını sağlamanın yanında, asıl işvereni, daha hakedişi öderken ücret ödemelerini kontrol ederek, zaten müteselsilen sorumlu olduğu bir konuda ileride sürpriz ücret talepleri ile karşılaşmaktan kurtarmaktadır. Böylece asıl işveren, hakedişten keseceği bu ödeme sayesinde ikinci bir maliyet unsurunu da yüklenmemiş olacaktır<sup>15</sup>.

Alt işverene verilen işlerin konuları bakımından da mevcut sınırlamalarını ortadan kaldıran madde 36/f 5 hükmü anlatım bakımından bir takım tezatlıklar içermektedir. Burada Kanun koyucunun kullandığı “...işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol edilmesi ve varsa kesinti yapılması” ifadesi oldukça dikkat çekicidir<sup>16</sup>. Zira madde hükmü ile işverene, işçinin ücret alacağını aylık olarak ve resen kontrol etme yükümlülüğü öngörülmüş iken aynı madde hükmünde ücret alacağının “işçinin başvurusu üzerine” kontrol edilmesi ifadesine de yer verilmiş olması, anlamlı olmadığı gibi kafa karıştırıcıdır.

## Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma Ücreti

4857 Sayılı İş Kanununun genel bakımdan haftalık çalışma sürelerini düzenleyen, “Çalışma süresi” başlıklı m. 63/f 1 hükmüne, 6552 Sayılı Torba Kanun m. 7 hükmüyle eklenen ikinci cümle ile yer altında çalışan maden işçilerinin haftalık ve günlük çalışma süreleri genel çalışma sürelerinden farklı olarak yeniden

<sup>15</sup>Bkz. Gülbenk, file:///C:/Users/AASE/Desktop/Torba%20kanun%20cal%4%B1sma/6552%20SAYILI%20TORBA%20YASA%20%4%B0LE%20%4%B0%5%9E%20KANUNUNDA%20YAPILAN%20DE%4%9E%4%B0%5%9E%4%B0KL.%4%B0

<sup>16</sup> Gerekece metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0931.pdf>, (erişim tarihi: 22.01.2015) m.3, s. 18.

düzenlenmiştir. Soma maden faciası ile bağlantılı olarak yapılan bu yeni düzenlemeye göre; "*Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yeraltındaki çalışma süresi haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz*".

İş K. m. 63/ f 1, c. 2 hükmü ile, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin yer altında çalışma süresi haftalık 45 saatten 36 saate indirilmektedir. Ayrıca işçiler günlük 6 saatten fazla yer altında çalıştırılmayacaktır. Düzenlemede açık olarak "yer altı maden işlerinde çalışan işçiler" den söz edilmektedir. Bu sebeple söz konusu madde, maden işleri dışında yer altında -kanalizasyonlarda, dehlizlerde vb. yerlerde yapılan diğer işlerde çalışan işçilerin çalışma saatleri için uygulanamayacaktır. Tıpkı yer altında yapılan maden işleri gibi, yer altında hatta su altında yapılan diğer işlerin de yıpratıcı olduğu, pek çok mesleksi ve yaşamsal tehlikeleri barındırdığı gerçeği karşısında, yapılan düzenlemenin sadece yer altı maden işlerinde çalışan işçileri değil, diğer yer altı ve su altı işlerinde çalışan işçileri de kapsayacak şekilde yapılması kanaatimizce daha faydalı ve doğru olurdu.

Yine Torba Kanun m.7 hükmü ile İş K. m. 63/f 1'e eklenen 2. cümlemin söylemine bakıldığında, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için öngörülmuş olan haftalık 36 ve günlük 6 saatlik çalışma süresinin maden işçilerinin sadece yer altında yaptığı işlere ilişkin olduğu, yer üstünde yapacağı işleri kapsamayacağı sonucu çıkmaktadır. Bu durum ise işverenin, maden işçilerini yer üstü işlerde çalıştırmak suretiyle 36 saatlik yeraltı çalışma süresini 45 saate tamamlatıp tamamlatamayacağı sorusunu akla getirmektedir. Söz konusu düzenlemenin açık lafzından 36 saatlik çalışma süresinin maden işçilerinin sadece yeraltında yapacağı çalışma için öngörüldüğü, işverenin bu 36 saatlik çalışma süresini, işçiyi yer üstünde çalıştırmak suretiyle 45 saate tamamlayabileceği sonucuna varılmaktadır<sup>17</sup>. Hatta bu durumun vardiya usulü çalışmalara da uygun olduğu ifade edilmektedir<sup>18</sup>. Kanaatimizce söz konusu düzenleme ile kanun koyucu; yapılan işin zorluğunu ve yıpratıcı niteliğini dikkate alarak, maden işçilerinin çalışma süresini 45 saatin altına indirmeyi, diğer işlere göre daha düşük ancak yapılacak işin niteliğine uygun bir haftalık çalışma süresi getirmeyi amaçlamıştır. Torba Kanun m.7 hükmünün bu düzenlemeye ilişkin gerekçe metninde de; madde ile, yer altında çalışan işçilerin haftalık çalışma süresinin en çok otuzaltı saat olabileceği belirtilmektedir<sup>19</sup>. Eğer İş K. m. 63/f 1'e eklenen 2. cümlemin, 36 saatlik çalışma süresini maden işçilerinin sadece yer altında yapacağı

<sup>17</sup> Canbolat, T. (2014): yayınlanmamış tebliğ.

<sup>18</sup> Söz konusu yeni durumda, vardiya usulü çalışılan bir maden ocağında, üç posta yerine dört posta çalışılması gerektiği, bu durumun ise yeraltı işlerinde maliyeti arttıracığına ilişkin olarak bkz. Gülbenk,

<file:///C:/Users/AASE/Desktop/Torba%20kanun%20cal%C4%B1sma/6552%20SAYIL I%20TORBA%20YASA%20%C4%B0LE%20%C4%B0%20C5%9E%20KANUNUNDA%20YAPILAN%20DE%20%C4%B0%20C5%9E%20KIL%20KILER.htm>

(erişim tarihi: 22.01.2015).

<sup>19</sup> <http://www.sgk.com.tr/mevzuatlar/yenitorbakanuntammetni010620141.pdf> , s.19 (erişim tarihi: 22.01.2015).



günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirileceği yönündedir<sup>25</sup>. Kanaatimizce, söz konusu yönetmelik hükmü ve Yargıtayın bu yöndeki uygulaması kıyas yoluyla yer altı maden işlerinde de uygulanmalı ve haftalık 36 saati aşmasa dahi günlük 6 saati aşan çalışmalara da fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulanmalıdır.

Torba Kanun m. 4 ile İş K. m. 41 hükmüne eklenen dokuzuncu fıkraya göre, yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi kısıtlanmış ve fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır. Ancak Kanunun cevaz verdiği 42. madde ve 43. madde hükmünde yer alan *zorunlu nedenler yapılan fazla çalışmalar ile* olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalarda, haftalık 36 saati aşan her bir saatlik çalışma için, %100 den az olmamak üzere fazla çalışma ücreti ödenmesini hükme bağlamıştır. Yine Torba Kanun m. 4 hükmüyle İş K. m. 41'e eklenen dokuzuncu fıkra, her ne kadar işçiye olağan fazla çalışma yaptırılmasını yasaklanmış ise de yasağa rağmen fazla çalışma yaptırılması halinde, İş K. m. 104 hükmü uyarınca işverene verilecek idari para cezasının yanında, işçiye fazla çalışma yaptığı her saat için %100 zamlı ücret ödeneceği sonucuna varmak yerinde olacaktır.

Tıpkı *çalışma sürelerine ilişkin* İş K. m. 63/f. 1, c. 2'de yapılan düzenleme gibi, İş K. m. 41 hükmüne Soma'da yaşanan maden kazasının etkisiyle eklenmiş olan *fazla çalışma yapılması ile fazla çalışma ücretlerine ilişkin* yeni dokuzuncu ve onuncu fıkralar da sadece *“yer altında maden işlerinde çalışan işçiler”* için yapılmış düzenlemeler olup, yer altında yapılan ancak maden işleri dışında kalan diğer işler açısından uygulama alanı bulamayacaktır<sup>26</sup>. Diğer yandan Soma'da yaşanan kazasının sadece işçinin fazla çalıştırılması ile alakalı olmadığı, doğru bir vardiya sistemine uyulmaması ve iş güvenliği kurallarının yeterli derecede uygulanmaması sebebiyle meydana geldiği de gözardı edilmemelidir.

## Yıllık ücretli izin

6552 Sayılı Torba Kanununun m. 5 hükmü ile, *“yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri”* başlıklı İş K. m. 53 hükmünün dördüncü fıkrasına yeraltı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerini artıran bir düzenleme eklenmiştir. Buna göre, *yer altı işlerinde çalışan işçilerinin, m. 53 hükmünün 4. fıkrasında yer alan*<sup>27</sup> *ve kadem sürelerine göre*

<sup>25</sup> Yarg. 9. HD. 22.03.2007, E. 2006/22706, K. 2007/8208, [www.kazancihukuk.com](http://www.kazancihukuk.com); Yarg. 9. HD. 03.05.2007, 17647/14046, Çimento İşv. D., Temmuz 2007, s. 32.

<sup>26</sup> Daha önce de belirttiğimiz üzere, Yeraltı maden işlerinin niteliği itibarıyla diğer işlerden daha zor ve yıpratıcı işler olması sebebiyle, tıpkı normal çalışma süresinin daha düşük belirlenmesi gibi fazla çalışma yasağı getirilmesi ve fazla çalışma ücretlerinin bu duruma özgü olarak daha fazla belirlenmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak bu tür düzenlemelerin tümünün, sırf yer altı maden işlerine özgü değil, yer altında yapılan tüm işleri ve hatta su altı işlerini kapsayan bir biçimde düzenlenmesi daha doğru olacaktır. Bkz. yukarıda çalışma süresi ve fazla çalışma ücretine ilişkin kısımda konuya ilişkin yer alan açıklamalar.

<sup>27</sup> İş K. m. 53/f 4 hükmüne göre, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört gündən, b) Beş yıldan fazla onbeş



hizmet alımlarında aynı işyerinde devamlı çalışan alt işveren işçilerinin haklarını korumayı amaçlayan işçi lehine bir düzenlemedir. Aynı işyerinde çalışmaya devam eden alt işveren işçisinin, gerek yıllık ücretli izine hak kazanma açısından gerekse yıllık ücretli izni kullanabilme açısından hakları korunmuş olacaktır<sup>30</sup>. Böyle bir durumda, kendisinden önceki alt işverenin işçilerini çalıştırmaya devam eden sonradan gelen alt işveren, yıllık ücretli izin sürelerini, işçilerin eski çalışmalarını da dikkate alarak hesaplayacak, kullanılmayan yıllık ücretli izin sürelerini kullandıracak, b// durumdaki bir işçiyi yıllık ücretli izin hakkını kullandırmadan işten çıkartırsa bu sürelerin ücretini ödeyecektir<sup>31</sup>.

Söz konusu değişiklik diğer yandan da asıl işverenlere alt işveren işçilerinin yıllık ücretli izinlerini kullanıp kullanmadığını denetleme yükümlülüğü getirmektedir. Bu bağlamda asıl işveren, alt işveren işçilerinin yıllık ücretle ilgili kayıtlarını kontrol etmek ve alt işverenin işçilerinin ilgili yıl içinde izinlerini kullanmalarını sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu değişiklik ilk bakışta asıl işveren için yeni bir yükümlülük gibi görünse de aslında asıl işvereni ileride ( işçinin kullanmadığı izinler nedeni ile) izin ücreti taleplerinden koruyacaktır.

## **Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Kıdem Tazminatı**

6552 sayılı Torba Kanununun 8. maddesi ile, 4857 sayılı İş Kanununun “*Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı*” başlıklı m. 112 hükmüne, hükümde yer verilen bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatlarının kamu kurum ve kuruluşları tarafından ödenmesine ilişkin bir dizi yeni düzenleme eklenmiştir. Hükümün gerekçe metninde de belirtildiği üzere, söz konusu düzenlemeler ile kamudaki alt işveren işçilerinin kıdem tazminatları güvence altına alınmak istenmiştir<sup>32</sup>.

Öncelikle, söz konusu düzenleme sadece Kamu İhale Kanunu m. 62, (e) bendi kapsamında yapılan “*idarece mal ve hizmet alımı ile yapım işleri ihaleleri*” ne ilişkin işlerde çalışan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı alacağına ilişkin olup, diğer ihale konusu işlerde çalışan alt işveren işçileri düzenlemenin kapsamı dışında tutulmuştur.

<sup>30</sup> Bkz., <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0931.pdf>, s. 19, (erişim tarihi: 22.01. 2015).

<sup>31</sup> Söz konusu değişikliğin, işyerinde sonradan çalışmaya başlayan ve önceki alt işverenin işçilerini çalıştıran alt işverenlere izin ve izin ücreti konusunda ek maliyet getireceği, ayrıca alt işverenlerin işçiye karşı borçlarından asıl işverenler de müteselsilen sorumlu olduğu için asıl işverenin de bu sorumluluğa dahil olduğu konusunda bkz.,Gülbenk\_file:///C:/Users/AASE/Desktop/Torba%20kanun%20cal%C4%B1sma/6552%20SAYILI%20TORBA%20YASA%20%C4%B0LE%20%C4%B0C5%9E%20KANUNUNDA%20YAPILAN%20DE%20C4%9E%20C4%B0C5%9E%20C4%B0KL%20C4%B0KLER.htm (erişim tarihi: 22.01. 2015).

<sup>32</sup> Bkz. . <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0931.pdf>, (erişim tarihi: 22.01.2015) m.8, s. 19-20.

Düzenlemenin a bendi, *aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olan alt işveren işçilerine ilişkindir*. Kanun hükmü, bu işçilerin, ilgili kamu kurum ya da kuruluşunda, aynı ya da farklı alt işverenlerce çalıştırılıp çalıştırılmadıklarına bakmamakta, tek şart olarak son alt işverenleri ile yapmış oldukları iş sözleşmelerinin 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmü uyarınca, kıdem tazminatı ödenmesini hak kazandıracak bir şekilde sona ermiş olmasını aramaktadır. Bu şartlara sahip bir alt işveren işçisinin kıdem tazminatı, -alt işverenlerinin değişip değişmediği dikkate alınmaksızın- aynı kamu kurum ya da kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam süre üzerinden hesaplanacak<sup>33</sup> ve ilgili kamu kurumu ya da kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecektir.

Düzenlemenin b bendi ise, *aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan alt işveren işçilerine ilişkindir*; bu işçilerden iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödemesine hak kazanacak şekilde sona erenlerin farklı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınacak ve kıdem tazminatları çalıştırıldıkları *son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle* ödenecektir.

Torba Kanununun 8. maddesi ile İş K. m. 112'ye eklenen 3. fıkra hükmü ise, işçinin, alt işveren ile Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalışmasına ilişkin akdetmiş olduğu iş sözleşmesi devam ederken, alt işveren tarafından, bu işyerleri dışında bir işyerinde de çalıştırılmakta olması durumunda kıdem tazminatı alacağına ne şekilde ödeneceğine açıklık getirmektedir. Bu şekilde çalışmakta iken iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçinin yazılı talebi üzerine, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecektir. Böyle bir durumda işçiye ödenecek olan kıdem tazminatının hesabı özellik göstermektedir. Şöyle ki; kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanacaktır. Ancak işçisinin bu şekilde hesaplanarak son kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödenen kıdem tazminatı tutarı, bu işçinin iş sözleşmesinin son erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük kalabilir. Böyle bir durumda işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı madde hükmü tarafından saklı tutulmuştur.

<sup>33</sup> Kanunun söylemle; bu şekilde çalışmış olan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın, *aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri* esas alınarak tespit olunacaktır.

İşçinin farklı kamu kurum ya da kuruluşlarına ait işyerlerinde çalışması halinde, işçiye hizmet süresinin toplamı üzerinden ödenen kıdem tazminatı için kamu kurum ya da kuruluşlarının birbirine rücuu, İş K. m. 112 hükmüne eklenen dördüncü fıkra ile düzenlenmiştir. Böyle bir durumda, kıdem tazminatı ödemesi yapan<sup>34</sup> işçinin çalıştığı son kamu kurum ya da kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını, ilgili kamu kurum veya kuruluşuna rücu ederek tahsil edebilecektir. Ancak merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında rücu mekanizması geçerli değildir, tahsilat yapılamaz. Söz konusu madde hükmünde kanun koyucu, alt işveren işçisinin kıdem tazminatını ödeyen kamu kurum ya da kuruluşunun, alt işverene rücu hakkında bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bu durum, kamu kurum ya da kuruluşlarında alt işverenin kıdem tazminatına ilişkin sorumluluğunun kaldırılmış olabileceği gibi bir düşünceyi akla getirebilir<sup>35</sup>. Ancak kanaatimizce böyle bir durumda, kurumun alt işverene rücuu, rücuyla ilişkin tüm genel prensipler çerçevesinde her zaman mümkündür.

Torba Kanun ile İş K. m. 112 hükmüne eklenen beşinci fıkra, kamu kurum ve kuruluşlarının alt işveren işçisinin kıdem tazminatını hangi bütçe ya da gider kaleminden ödeyeceğini de gayet açık bir şekilde düzenlemektedir. Buna göre alt işveren işçisinin kıdem tazminatı tutarı; 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun<sup>36</sup> ek 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde,<sup>37</sup> kıdem tazminatı ile ilgili açılacak bütçe tertibinden; (b) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde<sup>38</sup> ise hizmet alımı gider kaleminden ödenecektir. Madde hükmü aynı zamanda, işçinin kıdem tazminatı alacağını, kamu kurum ya da kuruluşunun m.112/ f 5 hükmünde söz konusu ödeme için işaret ettiği bütçe ya da gider kaleminde mevcut ödenek miktarı ile sınırlamamış, “*ödeneğim yetip yetmediğine bakılmaksızın*” ödeneceğini de hükme bağlamıştır. Kanun koyucu kanaatimizce bu şekilde, alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı talepleri karşısında kamu kurum ya da kuruluşunun ödeneğin yetersiz olduğu şeklindeki mazeretinin önüne geçmeyi

<sup>34</sup> Kıdem tazminatı ödenmesi halleri, m.112 hükmünün İkinci fıkrasının (b) bendi veya üçüncü fıkrasında gösterilen hallerdir.

<sup>35</sup> Canbolat, T. (2014): yayınlanmamış tebliğ.

<sup>36</sup> RG. 22.01.2002, 24648 sayı.

<sup>37</sup> **Ek Madde 8 –(10/9/2014-6552/11 md.)** “...a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idareler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, Maliye Bakanlığından...”

<sup>38</sup>**Ek Madde 8 –(10/9/2014-6552/11 md.)** “...b) 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yayımlanan Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararı çerçevesinde, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının Hazine Müsteşarlığından, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme programında bulunanlardan sermayesinin %50’sinden fazlası kamuya ait işletmeciler kuruluşların ise Özelleştirme İdaresi Başkanlığından...”



hedeflemiştir. Ancak diğer yandan söz konusu durum, her an böyle bir taleple karşılaşma ihtimali bulunan, ne zaman ve ne sıklıkla böyle bir taleple karşılaşacağı belirsiz olan kamu kurum ya da kuruluşunu, ödenek miktarının gerçekten yetmediği durumlarda zora sokabilecektir.

İş K. m. 112 hükmünün ne şekilde uygulanacağı, alt işveren yanında çalışan işçilerin bu işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin ne şekilde hesaplanacağı, alt işverenden ve işçisinden istenecek bilgi ve belgeler, ödeme sürecine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenecektir. Bakanlık söz konusu yönetmeliği yaparken Maliye Bakanlığının ve Kamu İhale Kurumunun görüşlerine de başvuracaktır (İş K. m. 112/f 6).

## **6552 Sayılı Kanunun 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Yaptığı Değişiklikler**

### **Kuruluşların Faaliyetleri**

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26 hükmü sendika ve konfederasyonların yasal faaliyetlerine yer vermekte<sup>39</sup> ve yine bu yasal faaliyetlere ilişkin bazı şartlara, sınırlara ve yasaklara da dikkat çekmektedir<sup>40</sup>. Söz konusu

<sup>39</sup> Gerekçe metninde de belirtildiği üzere, madde hükmünde sendika ve konfederasyonların hangi faaliyetlerde bulunabileceği tek tek sayılmak suretiyle belirtilmemiş, bu konu genellikle kuruluş tüzüklerine ve çalışma programlarına bırakılmak suretiyle, kuruluşların genel anlamda, serbestçe faaliyette bulunabilmesi esası kabul edilmiştir. Gerekçe metni için bkz. Kılıçoğlu, 2013: 202.

<sup>40</sup> **MADDE 26 –** (1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur.

(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.

(3) Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

(4) Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır.

(5) Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

(6) İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kişiler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.

(7) Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.

(8) Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, kuruluşlar genel kurul kararıyla nakit

madde hükmüne, 6552 sayılı Torba Kanun m. 19 hükmü ile eklenen onuncu fıkra ile işveren sendikaları için önemli bir hak sağlanmıştır. Buna göre; işveren sendikaları, tüzüklerine hüküm koymak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak üzere karşılıksız yardıma dayalı bir dayanışma ve yardım fonu oluşturabilecektir. Bu fon işveren sendikalarının nakit mevcudunun yüzde yirmibeşini aşmayacaktır.

Söz konusu düzenleme, her şeyden önce Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26 hükmünün gerekçe metninde genel anlamda yer verilen *sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma* amacına uygun bir düzenlemedir<sup>41</sup>. Bilindiği üzere, işveren payı işçi payından çok daha fazla olan sosyal sigorta primleri, işçilik maliyetlerini arttırmakta ve işveren için ciddi bir mali külfet oluşturmaktadır. Madde hükmüne eklenen onuncu fıkra ile işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödenmesi amacıyla kurulacak böyle bir dayanışma fonu, sendika üyesi işverenlere ciddi mali katkı sağlayacaktır. Söz konusu durum, yeterli gelire sahip işveren sendikaları için büyük bir maddi külfet de oluşturmayacaktır. Fona sendikanın nakdi gelirleri üzerinden getirilmiş olan %25'lik üst sınır ise sendikanın üye işverenler lehine üzerine aldığı bu maddi yükü sınırlandırmakta ve netlik kazandırmaktadır.

## Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yetkiye ilişkin m. 41 hükmünün birinci ve beşinci fıkrası ile yetki itirazına ilişkin m. 43 hükmünün ikinci fıkrası, 6552 sayılı Torba Kanun m. 20 hükmü ile değişikliğe uğramıştır: Söz konusu değişiklik ile, STSK. m. 41/f 1 hükmünde düzenlenen işçi sendikalarının işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi için “*kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az %3'ünü üye kaydetmiş olma*” şartında yer alan %3'lük oran düşürülerek %1'e indirilmiştir. Madde hükmünde yapılan bu değişikliğe uygun olarak, m. 41/f 5 hükmündeki ve Bakanlıkça yapılan tespite yetki itirazında bulunabilecek işçi sendikalarını belirleyen m. 43/f 2 hükmündeki %3'lük oran da %1 olarak düzeltilmiştir.

Bilindiği üzere, ILO tarafından Türk mevzuatına en çok eleştiri yöneltilen noktalardan birisi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkindir. Eski düzenlemede

---

mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.

(9) Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

(10) **(Ek: 10/9/2014-6552/19 md.)** İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde yirmi beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir.

<sup>41</sup> Kılıçoğlu, M. (2013): s. 202.

var olan yetki koşulları<sup>42</sup> ve özellikle “kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üye kaydetmiş olma” şartı, %10 oranının yüksekliği sebebiyle sürekli eleştiri konusu olmuştur. Söz konusu barajın, ILO’nun Türkiye tarafından 1995 tarihinde onaylanan 98 sayılı “Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme” ye aykırı düşecek şekilde toplu pazarlık hakkını ihlal ettiği ileri sürülmektedir<sup>43</sup>.

6356 sayılı STSK’nın işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini düzenleyen m. 41/ f 1 hükmünün 6552 sayılı Torba Kanundan önceki ilk hali, yürürlükten kalkmış olan 2822 sayılı Kanunda mevcut ikili barajı korumakla beraber, iş kolu barajını %3’e indirmişti. Ancak bu durumun, STSK geçici m. 6 hükmü ile bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu geçici m. 6 hükmü, %3’lük iş kolu barajı uygulamasını Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı olmayan işçi sendikaları için öngörmektedir. Madde hükmüne göre bu oran, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için 2013 Ocak istatistiğinin yayımlandığı tarihten başlayarak 1/7/2016 tarihine kadar %1, 1/7/2018 tarihine kadar ise %2 oranında uygulanacaktır<sup>44</sup>. İçerdiği bu düzenleme karşısında, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için yetki yönünden önemli bir ayrıcalığın öngörüldüğü, söz konusu hükmün eşit davranma ilkesine aykırı olduğu haklı olarak ifade edilmiştir<sup>45</sup>.

6552 sayılı Torba Kanun m. 20 hükmünün STSK. m. 41/f 1 hükmünde yaptığı değişiklik ile de işkolu barajı %3’ten %1’e indirilmiştir<sup>46</sup>. Barajın düşürülmesi

---

<sup>42</sup> Söz konusu yetki koşulları, yürürlükten kaldırılmış olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun m. 12 / f 1 hükmünde; işçi sendikalarının, kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üye kaydetmiş olması ve sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçi çoğunluğunun yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması iken; yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun m. 41/f 1 hükmünde (6556 sayılı Torba Kanun ile yapılan değişikliklerden önceki haliyle), kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş bulunmak ve işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını, işletmede ise en az yüzde kırkını üye kaydetmiş olmak idi.

<sup>43</sup> Yetki koşuluna yöneltilen eleştiriler için bkz. Çelik, 2012: s. 545-546; Alpagut, 2012: s. 36-37.

<sup>44</sup> 6356 sayılı STSK- Geçici madde 6-(1) 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.

<sup>45</sup> Alpagut, 2012: s. 36-37; Canbolat, 2012: s. 16-17; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2014: s. 581-582.

<sup>46</sup> 6552 sayılı Torba Kanunun 20 madde hükmü ile, iş kolu barajının %3’ten %1’e düşürülmesi ile STSK. m. 41/f 1 ve 5 ile m. 43/ f 2 hükümlerinin anayasaya aykırılık sebebiyle iptal istemine ilişkin talepler konusuz kalmış, Anayasa Mahkemesi, 22.10.2014

tek başına değerlendirildiğinde, ILO'nun yıllardır ileri sürdüğü bir kısım eleştirilerin önüne geçecek gibi görünmekte ise de durumun hala yürürlükte olan geçici m. 6 hükmü ile ve aşağıda ele alacağımız 6356 sayılı Kanunla getirilen ek madde 1 düzenlemesi ile beraber değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Bu şekli ile söz konusu düzenleme geçici m. 6 hükmünün varlığı karşısında, daha önce de ifade edilen bazı eleştirilerin kalıcı olarak önünü açacak niteliktedir.

## **6552 Sayılı Kanun ile 6356 Sayılı Kanununa Eklenen Ek Madde 1 Düzenlemesi**

6552 sayılı Torba Kanunun m. 21 hükmü ile 6356 sayılı STSK'ya eklenen ek madde 1 hükmüne göre, 41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43 üncü maddenin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı, *Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanacaktır.*

Her ne kadar 6552 sayılı Torba Kanunun m.20 hükmü ile STSK m. 41/f 1 hükmünde ve bunla bağlantılı olarak ve m. 41/f 5 ile m. 43/f 2 hükümlerinde iş kolu barajının tüm işçi sendikaları için %1'e indirilmiş olduğu ifade edilmiş olsa da, ek madde 1 düzenlemesi ile, %1 barajının sadece Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için geçerli olduğu, bu barajın diğer işçi sendikaları için %3 olarak uygulanacağına işaret edilmektedir.

Bu düzenleme dikkate alındığında, 6552 sayılı Torba Kanunun işkolu barajı için bir değişiklik öngörmediği, m. 41 hükmünde yer alan işkolu barajına ilişkin düzenlemenin aynen varlığını koruduğunu, STSK'nın geçici m. 6 hükmü ile getirdiği istisnayı ek madde 1 hükmü ile kalıcı bir şekilde düzenlediğini söylemek yanlış olmayacaktır.

6552 sayılı Torba Kanun ile Kanuna giren ek m. 1 hükmünün de tıpkı geçici madde 6 hükmü gibi sendikaların üst kuruluşlara üye olup olmama özgürlüklerini güvence altına alan AY m. 51 hükmüne aykırı olduğunu, madde hükmünün sendikaların herhangi bir konfederasyona üye olmalarını da yeterli görmeyerek, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonları işaret ettiğini, gerek uluslararası düzenlemelere gerekse AY. m. 51 hükmüne aykırı olan bu madde hükmünün eşit davranma ilkesine de aykırı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır<sup>47</sup>.

## **Sonuç**

6552 Sayılı Torba Kanun ile gerek İş Kanununda gerekse Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda bir dizi değişiklik öngörülmüştür. İş Kanununda yapılan

---

tarifli kararında, Torba Kanun ile yapılan değişiklikleri gerekçe göstererek, söz konusu hükümlerin iptal istemlerine ilişkin karar verilmesine yer olmadığına hükmetmiştir. İlgili Anayasa Mahkemesi Kararı için bkz.

<http://www.anayasa.gov.tr/Gundem/Detay/636/636.pdf> (erişim tarihi: 22.01.2015).

<sup>47</sup> Alpagut, 2012: s. 38; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat, 2014: s. 582.

değişikliklerin temelinde Manisa'nın Soma ilçesinde meydana gelen iş kazasının olumsuz etkilerini silmek ve bu vesileyle de kamuoyunun konuya ilişkin tepkilerini azaltmak amacı yatmaktadır. Bu nedenle İş Kanununda yapılan değişikliklerin odağında *yeraltında çalışan maden işçilerine ilişkin düzenlemeler* yer almaktadır.

Torba Kanun m. 7 hükmünün İş K. m. 63/f 1 hükmüne eklediği ikinci cümle ile *yer altında çalışan maden işçilerinin* haftalık çalışma süresi 36 saate düşürülmüş, günlük çalışma sürelerinin ise 6 saaten fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır. Ancak madde hükmü ile, çalışma sürelerine ilişkin olarak yapılan bu düzenlemenin sadece işçinin yeraltında yaptığı işlere özgülenmesi, bu sürenin işverence işçiyi yer üstünde çalıştırmak suretiyle 45 saate tamamlattırılıp tamamlattırulamayacağı yolundaki tartışmanın önünü açmıştır. Madde hükmünün, bu tartışmanın önüne geçecek ve uygulamayı netleştirecek şekilde yeniden kaleme alınması gerekliliği mevcuttur.

Yine Torba Kanun m. 4 hükmü ile İş K. m. 41 hükmüne eklenen dokuzuncu ve onuncu fıkralar, yeraltında yapılan maden işlerine özgü olmak üzere işçiye olağan fazla çalışma yaptırılmasını yasaklamış, olağanüstü ve zorunlu hallerde 36 saati geçen çalışmaları fazla çalışma olarak nitelendirmiş ve böyle bir durumda işçiye saat başına %100 zamlı ücret ödeneceğini hükme bağlamıştır. Ancak gerek İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin m. 4 hükmünde belirtildiği üzere gerekse Yargıtay kararlarında benimsendiği şekliyle, haftalık yasal çalışma süresine uyulmuş olmasına rağmen işçinin günlük azami 11 saati aşacak şekilde çalıştırılmasının fazla çalışma olarak nitelendirilmesi kıyas yoluyla yer altı maden işlerinde de uygulanmalı ve haftalık 36 saati aşmasa dahi günlük 6 saati aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak kabul edilerek bu duruma fazla çalışmaya ilişkin sonuçlar bağlanmalıdır.

6552 Sayılı Torba Kanunun bazı düzenlemeleri ise yeraltı maden işçisi ayırımı yapmaksızın *yer altında çalışan tüm işçiler için* öngörülmüştür. Bu düzenlemeler: Torba Kanun m. 5 hükmü ile İş K. m. 53 hükmüne eklenen *yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün arttırılmak suretiyle uygulanacağına* ilişkin düzenleme ve Torba Kanun m. 2 hükmü ile İş Kanunu m.18/f 1 hükmüne eklenen yer altında çalışan işçilerin iş güvencesine tabi olabilmeleri için "*altı aylık kıdem*" şartının aranmayacağına ilişkin düzenlemedir. Tıpkı yer altında yapılan maden işleri gibi, yer altında hatta su altında yapılan diğer işlerin de yıpratıcı olduğu, pek çok mesleksen ve yaşamsal tehlikeleri barındırdığı gerçeği karşısında, bu alanda yapılan tüm düzenlemelerin sadece yer altı maden işlerinde çalışan işçileri değil, diğer yer alt ve su altı işlerinde çalışan işçileri de kapsayacak şekilde yapılması kanaatimizce daha faydalı ve doğru bir yaklaşımdır.

6552 Sayılı Torba Kanunda yer alan iş mevzuatına yönelik düzenlemelerin bir kısmını da uygulamanın sorunlu alanlarından birisini oluşturan "*asıl işveren-alt işveren*" ilişkisine ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Söz konusu düzenlemeler; alt işveren işçilerinin iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarının garanti altına alınmasına (Torba Kanun m. 3 hükmü ile İş K. m. 36'ya eklenen fıkra 5 hükmü),

yıllık ücretli izin haklarının kullanılmasına (Torba Kanun m. 6 hükmü ile İş K. m. 56'ya eklenen fıkra 7 hükmü) ve kamuda çalışan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatlarının kamu kurum ya da kuruluşlarınca ödenmesine ( Torba Kanun m. 8 hükmü ile İş K. m. 112'ye eklenen fıkra 3,4,5 ve 6 fıkra hükümleri) ilişkindir. Bu düzenlemeler ile alt işveren işçilerinin bu haklarını kullanabilmeleri ve alacaklarını elde edebilmeleri için asıl işverene ciddi yükümlülükler yüklenmektedir.

6552 Sayılı Torba Kanununun, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, işveren sendikalarının faaliyetlerine ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinde işkolu barajına ilişkin iki ayrı düzenlemesi mevcuttur:

Torba Kanun m. 19 hükmünün STSK m. 26 hükmüne eklediği onuncu fıkra ile işveren sendikalarına, tüzüklerine hüküm koymak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak üzere karşılıksız yardıma dayalı bir dayanışma ve yardım fonu oluşturabilme ve bu şekilde nakdi gelirlerinin yüzde yirmibeşini aşmayan bir kısmını bu fona kullanabilme hakkını tanımıştır. Söz konusu düzenleme *sendikaların kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma* amacına uygun bir düzenleme olup sendika üyesi işverenlere ciddi bir mali katkı sağlamaya yöneliktir.

6552 sayılı Torba Kanununun m. 20 madde hükmünün STSK. m. 41/f 1 hükmünde ve bunla bağlantılı olarak m. 41/f 5, m. 43/f 2 hükümlerinde yaptığı değişiklik ile de işkolu barajı %3'ten %1'e indirilmiştir. Barajın düşürülmesi tek başına değerlendirildiğinde, ILO'nun yıllardır işkolu barajının yüksekliğine ilişkin bir kısım eleştirilerinin önüne geçecek gibi görünmekte ise de bu durum hala yürürlükte olan geçici m. 6 hükmü ile ve yine Torba Kanun m. 21 hükmü ile 6356 sayılı Kanuna getirilen ek madde 1 düzenlemesi ile beraber değerlendirilmelidir. Ek madde 1 hükmüne göre, %1'lik işkolu barajı, *Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanacaktır*. Söz konusu hüküm, sendikaların üst kuruluşlara üye olup olmama özgürlüklerini güvence altına alan AY m. 51 hükmüne aykırıdır. Yine madde hükmü sendikaların herhangi bir konfederasyona üye olmalarını da yeterli görmemekte, ekonomik ve sosyal konseye üye konfederasyonlara işaret etmektedir. Bu haliyle gerek uluslararası düzenlemelere gerekse AY. m. 51 hükmüne aykırı olan Ek m. 1 hükmünün isabetsiz bir düzenleme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Alpagut, G. (Kasım 2008) “Alt İşveren Yönetmeliğinin Hukuka Aykırılığı Üzerine”, **İşveren Dergisi**, 58-62.
- Alpagut, G. (2012) “6356 sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İHSGHD**, C. 9, S.35, 25-55.
- Canbolat, T. (Aralık 2012) “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”, **Toprak İşv. Dergisi**, S. 96, 8-18.
- Canbolat, T. (2014) “6552 Sayılı Torba Kanunla İş Kanununda Yapılan Değişiklikler”, **6552 Sayılı Torba Kanunla İş ve Sosyal Güvenlik Kanunlarında Yapılan Değişiklikler Semineri**, Yayınlanmamış Tebliğ.
- Centel, T. (Haziran 2008) “Alt işverene İlişkin İş Kanunu’ndaki Son Değişiklikler”, **Sicil, İHD**, S. 10, 5-12.
- Çelik, N. ve Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2014) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul.
- Çelik, N.(2012) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul.
- Çelik, N.(Mart 2010) “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Bazı Sorunları”, **Sicil İHD**, S. 17, 5-16.
- Çil, Ş. (2009) “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi”, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu**, 4 Nisan 2009, İstanbul, 4-60.
- Çil, Ş. ve Kar, B. (2012) **6100 Sayılı HMK’Ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava**, Ankara 2012.
- Ekonomi, M. (Aralık 2008) “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, **Sicil İHD**, 5- 23.
- Göktaş, S.(Aralık 2008) “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, **Sicil, İHD**, S. 10, 97-105.
- Güleşçi, Y. (2013) **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması**, Ankara.
- Kılıçoğlu, M. (2013) **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu**, Ankara.
- Kılıçoğlu, M. ve Kılıçoğlu, A. İ. (2013) **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara.
- Süzek, S. (2010) “Muvazaalı Alt işveren İlişkisi”, **Legal İHSGHD**, S. 27, 934-946.
- Yamakoğlu, E. (2011) **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, İstanbul.

