

## 931 SAYILI YENİ İŞ KANUNUNUN ÖZELLİKLERİ (\*)

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN

### I — Türkiye’de İş Hukukunun gelişme seyri :

İş Hukuku, çalışanlarla çalıştıranların hukukî ilişkilerinden doğan meseleleri sosyal anlayışla düzenleyen kaidelerin meydana getirdiği bir hukuk dalıdır. Memleketimizde bu alandaki ilk büyük adım 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile atılmıştır.

Gerçekten, bu kanunun yürürlüğe girmesine kadar, işçi - işveren ilişkisi esas itibariyle ferdiyetçi bir hukuk düzeninin sözleşme serbestisi prensibine terkedilmişti. Bu durumun sebebini, Osmanlı İmparatorluğunun ekonomik ve sosyal bünyesinde aramak yanlış olmaz.

Bilindiği gibi, büyük endüstri memleketlerinde iş hukuku kaidelerinin gelişmesi, daha çok işçi topluluklarının mücadeleleri sonucu olmuştur. Halbuki Osmanlı İmparatorluğu, esas itibariyle sanayileşmeğe yabancı kaldığı cihetle sanayileşmenin doğurduğu işçi meseleleri ve bunların çözülmesi ihtiyacıyla geniş ölçüde karşılaşmamıştır. Bununla beraber küçük çapta ortaya çıkan bazı işçi meseleleri için bazı teşebbüslerin yapıldığına işaret etmek isteriz. Bu teşebbüsler özellikle Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin bir kısım meselelerini düzenlemek için yapılmıştır. 1865 tarihli Dilâver Paşa Nizamnamesi ile 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi bu meyandadır. İstiklâl Savaşı sırasında da Büyük Millet Meclisi gene Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin haklarını düzenleyen 1921 tarihli Kanunu kabul etmiştir.

Sınırlı bir alanı ilgilendiren bu sosyal karakterli Kanunlar bir

---

(\*) Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü tarafından 25 - 29 Eylül tarihinde düzenlenen 931 sayılı İş Kanunu seminerinde verilen konferans metnidir.



tarafa bırakılırsa, işçi - işveren ilişkileri 1877 ile 1926 arasında, kısaca Mecelle diye adlandırılan «Mecelle i Ahkâmı Adliye» nin adam kirası (icarei ademî) başlığı altında düzenlenen hükümlerine, 1926 ile 1937 arasında da 1926 tarihli Borçlar Kanununun «hizmet akdi» hükümlerine tâbi olmuştur. Gerek Mecelle, gerek Borçlar Kanunu, kendilerinden önceki devirlere nazaran birer ileri adım olmalarına rağmen İş Hukuku düzenine sahip oldukları söylenemez.

1936 yılına kadar Cumhuriyet devrinde kabul edilen 1925 tarihli Hafta Tatili Kanunu, 1930 tarihli Umumî Hıfzıssıha Kanunu gibi Kanunlar da bazı sosyal adımlar atmakla beraber münferit meseleleri düzenlemekten öteye gitmemiştir.

İşçi meselelerini memleketimizde sosyal bir düşünceyle geniş açıdan ilk düzenleyen Kanun işte 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur. Bu Kanun, işçilerin ücret ve çalışma süresi bakımından durumlarını iyileştirmiş, işyerinde gerekli emniyet ve sağlık tedbirleri alınmasını nizamlamış, çocuk ve kadın işçileri koruyucu hükümler getirmiş, işçilerin işlerinden keyfi olarak çıkarılmalarını önleyici kaideler koymuş ve sosyal sigortalar konulmasını emretmiştir.

Buna mukabil, yapıldığı devrin otoriter karakteri icabı, grev ve lokavtı yasaklamış, işçilerle işverenler arasındaki uyuşmazlıkların Devlet organları tarafından çözülmesine dayanan bir sistem kabul etmiştir.

Ayrıca işaret edelim ki, İş Hukuku mevzuatımızın temel taşı sayılacak İş Kanunu, bütün işçileri kapsamına almamıştır.

Bir kere, fikir işçisi denilen ve çalışması bedenî faaliyetten çok fikrî mesaiye dayananlar, İş Kanununun kapsamı dışında tutulmuştur. Fikir işçilerinden yalnız gazetecilerin durumu 1952 tarihli ve 5953 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Bu kanun 1961 tarihli ve 212 sayılı Kanunla bazı esaslı değişikliklere uğramıştır. Keza, İş Kanununun kapsamı dışında tutulan deniz işçileri için 1954 tarihli Deniz İş Kanunu kabul edilmiştir. 1967 yılında kabul edilen 854 sayılı yeni Deniz İş Kanunu evvelkinin yerini almıştır. Bunlara mukabil, İş Kanununun kapsamı dışında kalan tarım işçileri için henüz bir kanun yapılmış değildir.

Diğer taraftan, İş Kanununun kapsamına giren işlerde de, çalışanların kanunun koruyucu hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinin en az on işçi çalıştırmayı gerektirmesi esası konulmuştur. Mamafih, Kanunun tanıdığı yetkiye dayanarak Bakanlar Kurulu Kararları ile bu nisap bazı alanlarda 4 işçiye indirilmiştir.



1936 yılından sonra kabul edilen çeşitli Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler de İş Kanununun yanında çeşitli işçi meselelerini düzenlemiştir. Bunların içinde, 1945 yılından itibaren kısım kısım çıkarılan işçi sigortaları kanunlarının özel bir yeri vardır. Bu sigortalar 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu içinde topluca yeniden tanzim edilmiştir.

Şuna işaret etmek icabeder ki, gerek İş Kanunu gerek bunu takip eden mevzuat, işçilerin mücadelesi sonucu değil yasama organlarına ileri görüşlerin hâkim olduğu nisbette bu görüşlerin tesiri ile yürürlüğe konmuştur. Zira büyük endüstri memleketlerine nazaran yurdumuzda işçi hareketleri bir hayli cılız kalmıştır. Türk Sendikacılığı ancak 1947 yılında 5018 sayılı Kanunun kabulünden sonra gelişmeye başlamışsa da, uzun süre, toplumda büyük bir önem kazanamamıştır. Bunun başlıca sebepleri, yurdumuzun bir tarım ülkesi olması, memleketimizde sanayileşmenin kısa bir geçmişe sahip bulunması ve toplumda kesin karakterlerle ayrılmış bir işçi sınıfının teşekkül etmemiş olmasıdır. Bunların yanında, 1961 Anayasasına kadar işçilere grev hakkının tanınmamış olması da sendikacılığın ilerlemesini engelleyen bir faktör olmuştur.

Buna mukabil, 1961 Anayasası, gerek çalışanların gerek çalıştıranların sendika kurma veya kurulmuş sendikalara üye olma haklarını temel haklar arasında düzenlemiş ve işçilere grev hakkını da tanıyarak sendikacılığın gelişmesine imkân veren hukukî ortamı yaratmıştır.

Anayasanın ışığı altında 1963 yılında yeni bir Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe konmuştur. Böylece, bu kanunlardan evvel, işçi - işveren ilişkisinin düzenlenmesini Devletten bekliyen işçiler, grevle müeyyidelendirilmiş toplu sözleşme sistemiyle, kendi güçlerini hissettirerek ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek imkânını kazanmışlardır.

Her halde bu sebeple olacak ki, 931 sayılı yeni İş Kanunu yapılırken eski İş Kanununa nazaran büyük bir değişiklik yapılmamıştır. Gerçekten 28.7.1967 tarihinde kabul edilerek 12.8.1967 tarihli ve 12672 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yayın tarihinde yürürlüğe giren (İş K. m. 111) 931 sayılı yeni İş Kanunu hazırlanırken başlıca üç gaye güdülmüştür.



## II — 931 sayılı Kanunun hazırlanışına esas teşkil eden gayeler :

1 — *Birinci gaye*, 3008 sayılı İş Kanunundan sonra çıkarılan çeşitli Kanunlarla düzenlenen hükümlerin tek kanun metni içinde toplanmasını sağlamak olmuştur. Gerçekten işçilere hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücret ödenmesini düzenleyen 5837 sayılı Kanun hükümleri, Garson ve benzeri işçilerin hizmet karşılıklarını düzenleyen 6032 sayılı Kanun hükümleri, Yıllık ücretli izin konusunu düzenleyen 7467 sayılı kanun hükümleri yeni İş Kanununun içine alınmıştır. Yeni Kanunun 41 - 60. maddeleri bu mahiyettedir.

2 — *İkinci gaye*, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanununun bir kısım hükümlerinin (m. 29, 72-89, 127-136) yürürlükten kaldırılması dolayısıyla kanunun maddeleri arasında bozulan teselsülün teminidir.

3 — *Üçüncü gaye*, İş Kanununun kapsamının genişletilmesidir. Şöyle ki:

a) Bilindiği üzere, bir kere fikir işçisi denilen ve çalışması bedenî faaliyetten çok fikrî mesaiye dayananları 3008 sayılı İş Kanunu işçi değil müstahdem olarak vasıflandırıyor ve Kanunun kapsamı dışında tutuyordu. Fikir işçilerinin durumunun düzenlenmesi için zaman zaman tasarılar hazırlanmışsa da, bunlardan sadece gazeteciler için 1952 tarihli ve 5953 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Gazeteciler dışındaki fikir işçilerinin çalışma şartları Borçlar Kanununun hizmet akdi hükümlerine tâbi kalmış oluyordu.

Yeni İş Kanunu hazırlanırken, beden ve fikir işçisi diye bir ayırım yapmak için bir sebep bulunmadığı, böyle bir sun'î ayırımın sosyal bünyeyi de zedelediği düşüncesiyle 3008 sayılı kanunun bedenen çalışan - fikren çalışan veya diğer bir ifade ile işçi - müstahdem ayırımı kaldırılmıştır. Ancak bedenen çalışması fikrî çalışmasına üstün veya hiç değilse eşit olanları «işçi» sayan 3008 sayılı Kanuna mukabil yeni İş Kanunu «Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan her şahsı işçi saymıştır». Bunun neticesi olarak evvelce işçi tarifi dışında kaldıkları için İş Kanununun kapsamına girmiyen müstahdemler (fikir işçileri) de bundan böyle Kanunun kapsamına alınmışlardır.

b) Böylece İş Kanununun kapsamına giren emekçiler kadrosu genişlediği gibi, diğer yandan İş Kanununun kapsamına girecek



işyerleri bakımından da kapsam genişletilmiştir. Şöyle ki: 3008 sayılı eski İş Kanunu prensip itibariyle en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerini kapsamına almıştı. İstisnaî olarak da Kanunun 2. maddesinin (C) bendinin verdiği yetkiye dayanarak Bakanlar Kurulu Kararları ile bu ölçü bazı iş sahalarında dört işçiye indirilmişti.

Oysa ki yeni İş Kanunu prensip itibariyle 10 işçi veya 4 işçi çalıştırmayı gerektirme gibi bir ölçü aramaksızın kaç işçi çalıştırılırsa çalıştırılsın 5. maddede sayılan istisnalar dışında bütün işyerlerini kanunun kapsamına almış bulunmaktadır. Bu istisnalar içinde Kanuna parlamento müzakereleri sırasında ilâve edilen bir istisna tereddüt uyandırıcı mahiyettedir. Şöyle ki: 5. maddenin 5 numaralı bu istisnasına göre «507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç işçinin çalıştığı işyerlerinde» İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. İlk nazarda Kanunun 2. madde ile verdiğini bu hükümle geri aldığı zehabı uyanmaktadır. Gerçekten eğer üç işçi çalıştıran işyerleri Kanunun kapsamı dışında ise, 3008 sayılı Kanun zamanındaki asgarî dört işçi çalıştırma ölçüsüne dönmüş olacaktır.

Hemen belirtelim ki söz konusu istisna sadece esnaf ve küçük san'atkârların işyerlerine aittir. Eğer iki veya üç işçi ile çalışan işyerini işleten işveren esnaf veya küçük san'atkâr sayılmıyacak bir kimse ise o iş yeri İş Kanununa tâbi olacaktır. İşverenin esnaf veya küçük san'atkâr addedilip edilmeyeceği 507 sayılı Esnaf ve Küçük San'atkârlar Kanununun 2. maddesindeki tarif göz önünde tutularak tâyin edilecektir. Bu tarife göre işveren:

1) Sadece sermaye koymakla kalmayıp kendisi de o işyerinde bedenen çalışmalıdır.

2) Geliri o yer gelenek ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla Ticaret ve Sanayi Odasına kayıdı gerekmeyen bir kimse olmalıdır.

Böyle bir işverenin işyerinde üçden fazla işçi çalışmadıkça o işyeri Kanuna tâbi olmayacak ancak üç işçiden fazla işçi çalışıyorsa işyeri İş Kanununa tâbi olacaktır. Çalışması gereken işçi sayısı değil çalışan işçi sayısı nazara alınacaktır.

Buna mukabil, kazancı az dahi olsa bizzat kendisi bedenen çalışmayan veya kendisi bedenen çalışmakla beraber kazancı tacir sa-



yılmayı gerektirecek ölçüde olan bir işverenin işyerinde bir işçi dahi çalışsa o iş yeri İş Kanununa tâbidir.

Kazancın tacir sayılmayı gerektirip gerektirmediğini tâyinde o yer gelenek ve teamülüne nazaran bu kazancın Türk Ticaret Kanunu m. 17 de belirtilen ölçüyü yani o şahsın geçimine yetecek dereceyi aşıp aşmadığına bakılacaktır.

Meselâ bir işçi ile çalışan bir ayakkabı tamircisinin işyeri İş Kanunu kapsamına girmiyecek, buna mukabil bir işçi ile çalışan ve iyi bir kazanç sağlayan bir otomobil tamircisinin tamir atölyesi İş Kanunu kapsamına girecektir. Söz konusu istisna geniş bir çalışan zümresini kapsamakla beraber, pratik zorluklar düşünülerek kabul edilmiştir. Fakat nazari bir dayanağı yoktur.

5. maddede sayılan diğer istisnaların (Deniz ve hava taşıma işleri — tarım işleri — evlerde yapılan el san'atları — ev hizmeti — çıraklar — tarımla ilgili yapı işleri) eski İş Kanununda da yer alan istisnalardır. Bunlara konutların kapıcılık hizmetlerinde çalışanlar, sporcular, Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar ve Rehabilitasyon edilenler ilâve edilmiştir. Buna mukabil Halkın faydalanmasına açık veya işyerlerinin müstemilâtı durumunda olan park ve bahçe işlerinin, İş Kanununa tâbi olacağı açıklanmıştır.

Kanunda yer alması gereken önemli bir istisna unutulmuştur ki bu, 5953 sayılı Kanuna tâbi gazetecilerdir. Evvelce esasen İş Kanununun işçi tarifi dışında kaldığı için ayrıca istisna sayılmasına lüzum bulunmayan bu fikir işçileri yeni Kanunun işçi tarifine girdiğine ve fakat durumları tıpkı deniz taşıma işinde çalışanlar gibi ayrı bir kanunla düzenlendiğine göre, aynen deniz taşıma işlerinde çalışanlar gibi gazetecilerin de istisna teşkil edeceği belirtmek gerekirdi. Bunun yapılmamış olmasından gazetecilerin 5953 sayılı Kanun yerine İş Kanununa tâbi kılınacağı mânâsı da çıkarılamaz. Zira 931 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırıldığı bildirilen kanunlar arasında 5953 sayılı Kanun yoktur. Bu durumda gazetecilerin hem İş Kanununa, hem 5953 sayılı Kanuna tâbi olacakları söylenebilir ki, durum çeşitli ihtilâflara yol açmaya müsaittir.

Diğer taraftan 3008 sayılı İş Kanununda Genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden kadro karşılığı aylık veya ücret alan memur ve hizmetlilerin İş Kanununa tâbi olmayacağı hususundaki hüküm yeni Kanuna alınmamıştır. Bunun gerekçesi olarak, İş Kanununa tâbi olup olmamanın ölçüsünün hizmet ilişkisinin



«hizmet akdine» dayanıp dayanmadığı olduğu ve statü hukukuna tâbi kamu görevlilerinin, hizmet akdiyle bağlı kimseler olmadıkları cihetle esasen İş Kanununun kapsamı dışında kalacağı belirtilmiştir. Halbuki kimlerin hizmet akdine müsteniden çalışan kimse yani işçi, kimlerin memur statüsüne tâbi kimse olduğunu tâyin 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tatbikatında, Danıştay ve Yargıtay içtihatlarında görüş birliğine varılamamış bir meseledir. Hattâ Yargıtayın daireleri arasında dahi görüş ayrılığı vardır. Bu konuda Yargıtayda içtihadın birleştirilmesi yolundaki teşebbüs de netice vermemiştir. Bu sebeple konunun 931 sayılı Kanun vesilesiyle açıklığa kavuşturulması yerinde olurdu. Maalesef bu yola gidilmemiştir.

Bu üç gaye ile hazırlanan yeni İş Kanununun kapsamının genişlemesi dışındaki hükümlerinin çoğunluğu 3008 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer Kanunlar hükümlerinin yeni metinde tekrarından ibarettir. Bununla beraber eski hükümler alınırken bazı değişiklikler yapıldığı gibi, bazı tamamen yeni hükümler de getirilmiştir.

Aşağıda tamamen yeni hükümlerle, eski Kanunlara nazaran değişiklik arzeden hükümlerden önemli saydıklarımıza işaret edeceğiz.

### **III — Yeni İş Kanununda yenilik veya değişiklik arzeden hükümler :**

İş Kanununun kapsamını genişleten hükümlere yukarıda işaret ettiğimiz cihetle bunları tekrar etmiyeceğiz. Yeni İş Kanununun özellik arzeden hükümlerini bir iş yerinin açılmasından itibaren işçi alınması, çalıştırılması ve çıkarılması safhalarına göre açıklamayı daha uygun sayıyoruz.

#### **A — Yeni bir işyeri açarken riayet edilecek hükümler bakımından :**

Bir işyeri kurulduğu veya devralındığı zaman bunun bir ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne İş K. m. 3 uyarınca bildirilmesi şarttır. Benzer bir hüküm evvelce de 3008 sayılı Kanun m. 2/F de mevcuttu. Fakat 3008 sayılı Kanuna göre işyerinin İş Kanununun kapsamına alındığının tebliği lüzumuna dair hüküm (3008 Sayılı K. m.2/A) yeni Kanunda kaldırılmıştır. Hattâ yeni kanunun 4.



maddesi, işyerinin 2. maddedeki şartları taşıdığı anda İş Kanununa tâbi olacağını açıklamıştır. Binaenaleyh işyerinin zamanında bildirilmemiş olması İş Kanununun uygulanmasında bir gecikmeye yol açmıyacaktır. Böylece eski Kanun zamanında tatbikatta, bir işyerinin, İş Kanunu şümülüne alındığının Bölge Çalışma Müdürlüğüne tebliğ edilmesinden sonra mı İş Kanununa tâbi olacağı yolundaki tereddütler bertaraf edilmiştir.

### **B — İşçi alırken riayet edilecek hükümler bakımından :**

Gerek beden, gerek fikir işçileri için kanunî deneme süresinin bir ay olarak tesbiti ve bu sürenin ancak toplu iş sözleşmeleri ile üç aya kadar uzatılabilmesi hükmü (m. 12) bir tarafa bırakılırsa, işçi alınması ile ilgili en önemli yenilik sakat ve eski hükümlü çalıştırma mükellefiyetidir.

Gerçekten gerek hizmet akdinin şekli ile ilgili hükümler (m. 9-11), gerek sıhhî kontrol mecburiyeti (m. 79), gerek askerlik veya kanunî ödev dolayısıyla işten ayrılan kimseleri tercihen işe alma mükellefiyeti (m. 27), gerekse işçi ayartmama mükellefiyeti (m. 15) eski İş Kanunu hükümlerinin esas itibariyle tekrarından ibarettir. Bunlara bir de işçiye çalışma ve kimlik karnesi verilmesi mecburiyeti ilâve edilmiştir (m. 21).

Buna mukabil İş Kanununun 25. maddesinde düzenlenen sakat ve eski hükümlü çalıştırma hükmü memleketimiz bakımından tamamen yeni bir esastır.

### **C — Çalışma süresince riayet edilecek hükümler bakımından :**

#### *1 — Ücretle ilgili olanlar :*

a) Yeni İş Kanununun 26. maddesi *ücreti tarif* etmiş ve son fıkrasında «Bir iş yerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu İş Sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz» esasını açıklamıştır.

b) İşçi ücretlerinden haczedilemeyecek miktar 240 liraya çıkarılmıştır (m. 28).

c) Genel ve katma bütçeli dairelerle mahallî idareler ve kamu iktisadî teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlara, müteah-



hitlere verdikleri yapım ve onarım işlerinde müteahhitten ücretlerini almamış işçiler bulunup bulunmadığını kontrol etmek ve böyle işçiler varsa, bunlara müteahhidin istihkakından ödeme yapma yetkisi tanınmış hattâ bir mükellefiyet yükletilmiştir (m. 29). Mükellefiyet üç aylık tutarı içindir. Yetki bakımından bir kayıt konmamıştır.

Özel sektörde böyle bir mükellefiyet yoktur. Fakat taşaronla çalışan ve taşaronun işçilerine karşı onunla birlikte İş K. m. 1 uyarınca sorumlu olan işverenlere de, taşaronun istihkakından keserek işçi ücretlerini ödeme yetkisi tanınmıştır (m. 29).

d) İş yerindeki tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetlerin işçi ücretlerinin üç aylık kısmı için *teminat teşkil* etmesini sağlayacak bir hüküm getirilmiştir (m. 29/f.4). Ayrıca devir ve hacizlere karşı müteahhidin teminat ve istihkaki üzerinde işçilere teminat sağlanmıştır (m. 29/f. 3).

e) Asgarî ücret tesbiti, mahallî komisyonlar yerine merkezi bir «asgarî ücret tesbiti komisyonuna» verilmiştir (m. 33). Bununla beraber asgarî ücret tesbitinde yeknesaklığı temin, değişen şartları kolayca takip ve gerekli etüdüleri yapmak imkânı sağlanması gayesi güdülmüştür.

f) İster *arıza giderilmesi*, ister seferberlik gibi *mücbir sebeplerle* yaptırılacak fazla çalışmalarda da işçilere % 50 zamlı ücret ödenmesi esası kabul edilmiştir (m. 36 - 37). Halbuki 3008 sayılı İş Kanununa göre bu fazla çalışmalar normal ücrete tâbi idi.

## 2 — Ücretli tatillerle ilgili olanlar :

a) Cumartesi günü işyerinin tamamen kapatılıp iki gün hafta tatili yapılması imkânı öngörülmüş ve bu takdirde 48 saat haftalık kanunî çalışma süresinin beş güne bölünmesi imkânı kabul edilmiştir (m. 61). Şu kadar ki, tatil yapılan Cumartesi günü için bir günlük ücret ödenecektir (m. 38).

b) Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklarla ücretli izinlere ait Kanun hükümlerine *aykırı toplu iş sözleşmesi* ve ferdî iş akdi yapılamıyacağı tasrih edilmiştir (m. 40).

c) *Aylıkla çalışanlara*, hafta tatili ve genel tatil günleri için ayrıca ücret ödenmemesi, bu işçilerin «hasta, izinli veya sair se-



beplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak» almaları şartına bağlanmıştır (m. 45/son). Hükümün anlamı açık değildir. Parlemantoda ilâve edilmiş bir hükümdür. Bazı güçlükler doğurmaya müsaittir.

d) *Yıllık ücretli izin* kıdemine, deneme süresinin dahil olduğu belirtilmiş (m. 49) ve işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan dolayı işine gidemediği günlerin tamamının bir tahdide tâbi olmaksızın çalışılmış süre gibi sayılacağı hükmü kabul edilmiştir (m. 51/a).

Diğer taraftan 18 ve 24 günlük yıllık izinlerin tarafların rızası ile bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye *bölünebilmesi* kabul edilmiştir (m. 52/2).

Yıllık ücretli izin bakımından önemli bir fark, işverenin Kanunun bu husustaki hükümlerine aykırı davranması halinde cezaî müeyyideden başka 7467 sayılı Kanununun 18. maddesi ile tâbi tutulduğu izin ücretinin iki misli tutarında tazminat ödemesi mükellefiyetine yeni İş Kanununda yer verilmemiş olmasıdır.

### 3 — İş süreleri ile ilgili olanlar :

a) Cumartesi günleri de tam tatil yapıldığı takdirde haftanın diğer günleri 9 saati aşan bir süre  $48:5 = 9$  saat 36 dakika normal çalışma imkânı kabul edilmiştir (m. 61).

b) İşin mahiyetinden doğmayıp da, işçilerin işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilmesi esnasında araçlarda geçen zamanın iş süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır (m. 62/II). Zira 3008 sayılı Kanun zamanında işverenler, çalışma süresinden sayılır diye böyle bir sosyal hizmetten kaçınmaktaydı. Bu husus açıklığa kavuşturulmuştur.

c) Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde münavebe süresi bir haftaya indirilmiştir. Bu süre Çalışma Bakanlığının müsaadesiyle 15 gün olabilir (m. 65).

d) Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmıyacakları süre, doğumdan öncesi ve sonrası için altışar haftadan 12 haftaya çıkarılmıştır (m. 70).

e) İşçilere ait çizelge yeni esaslara bağlanmıştır (m. 71).



## 4 — İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olanlar :

a) İşçiler için tehlike arzeden işyerinin işlemesi yetkili memur tarafından *durdurulunca* bu sebeple işsiz kalan işçilere işveren ücret ödemeğe veya ücretleri azalmıyacak şekilde ve meslek veya durumlarına uygun başka iş vermeğe mecbur tutulmuştur (m. 75/F).

b) Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek iş yerlerinde bir *işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu* kurulması imkânı öngörülmüştür (m. 76).

c) *İşyerine sarhoş gelme* ve işyerinde ispirotolu içki kullanmanın yanında, işyerine ispirotolu içki getirilmesini, başkalarına verilmesini ve satılmasını yasaklayan 3008 sayılı Kanunun 57. maddesi yeni Kanuna 77. madde olarak değişik bir şekilde aktarılmış ve sadece işyerine sarhoş gelmek ve işyerinde ispirotolu içki kullanmak yasak edilmiştir. Fakat istisnalar yeni hükme uydurulmadığı için, birahanedeki garsonların işyerine sarhoş gelebileceği veya işyerinde içki içebileceği anlamına gelecek hükümlere yer verilmiştir ki bu bir zuhul eseri olsa gerektir.

**D — İşçi çıkarırken riayet edilecek hükümler bakımından :**

a) Hizmet akdinin feshi ihbarla feshinde işverenin işçinin ihbar önellerine ait ücretini *peşin vermek suretiyle* hizmet akdini — ihbar önelini beklemeden — feshedebileceği tasrih edilmiştir (m. 13). Bu, eski kanunda açıklanmış değildi, fakat doktrinde kabul edilen bir esastı. Mamafih hüküm yeni kanunda da yeter açıklıkla kaleme alınmamıştır.

b) Kıdem tazminatı hesabında iş yılı tâbiri kaldırılmış ve *altı aydan fazla* sürelerin yıla tamamlanması esası kabul edilmiştir (m. 14).

Diğer taraftan 3008 sayılı İş Kanunu sisteminde *işçinin ölümü halinde* kanunen bir kıdem tazminatı ödenmesi gerekmiyordu ve bu cihet 10.2.1954 tarihli ve 19/5 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile de belirtilmişti. Yeni İş Kanunu «işçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanunî varislerine ödenir» hükmü ile evvelki gayri âdil durumu değiştirmiştir.

c) İşçinin hastalığı, kazaya uğraması ve gebeliği hallerinde bildirimsiz fesih hakkının hangi şartlarla kullanılacağı açıklanmak



istenmiş fakat karışık ve kanunun sistemine aykırı hükümler getirilmiştir (m. 17/1). Böylece işe gelmemek için kasden hastalanan bir işçiyi çıkarmak hususunda işveren, diğer devamsız işçilere nazaran daha fazla bir süre bekleyecek ve akdi feshedince kıdem tazminatı da ödeyecektir.

d) *Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi* kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği takdirde 3008 sayılı Kanun bu farkın diğer günlerde kapatılmasını, Yeni İş Kanunu ise zaman esasına göre ücret ödenerek eksikliğin karşılanmasını, aksi halde işçinin akdi bildirimsiz feshedebilmesini kabul etmişlerdir (m. 16/2, e).

e) Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınan akdi fesih yetkisinin, 3008 sayılı İş Kanununda durumun öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içinde kullanılması aranmış fakat *öğrenmenin süresi tahdit edilmemişti*. Yeni İş Kanunu bunu fiilin vukuundan itibaren bir sene olarak tahdit etmiştir (m. 18).

f) Toptan işten çıkartmanın *ancak* işverenin işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak gayesiyle yapılabilmesi pek açık olmamakla beraber kabul edilmiştir (m. 24). Halbuki bu konuyu düzenleyen 5518 sayılı kanun (m. 3) de böyle bir tahdit yoktu. Diğer taraftan, toplu işçi çıkarma hususunda ölçü teşkil edecek bir nisap kabul edilmiştir ki, bu da evvelce mevcut değildi.

#### **E — Diğer konularda :**

İş ve işçi bulma, iş teftişi konularında önemli değişiklik yoktur. Mamafih yeni hüküm olarak *tarım işlerinde* ücretli iş ve işçi bulma aracılığına İş ve İşçi Bulma Kurumunun izin verebileceği hükmü (m. 65/2) ile *teftiş tutanaklarının* delil kuvvetine ait (m. 89/son), zikredebilir.

3008 sayılı İş Kanununun Sosyal Sigortalarla ilgili maddeleri, konu ayrı kanunla düzenlendiği için yeni İş Kanununa alınmamıştır.

Ceza hükümlerinde ise ceza miktarı artırılmıştır.

#### **F — Yeni Kanuna intibakla ilgili meseleler :**

1 — Evvelce 3008 sayılı İş Kanununa tâbi olmayıp da yeni İş Kanunu kapsamına alınanlar için kıdem tazminatı hakkı 931 sayılı



Kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlayacaktır (m. 109).

2 — Evvelce 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyerleri için yeni bir bildirim verilmesi söz konusu değilse de, kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olup yeni kanunun kapsamı genişlediği için yeni İş Kanunu kapsamına giren işyerleri için kanunun yürürlüğü tarihinden itibaren iki ay içinde bu işyerlerini Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zarureti vardır (Geçici m. 2).

3 — 931 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 3008 sayılı İş Kanunu zamanında teessüs etmiş iş şartlarının uygulanmasına yeni İş Kanunu zamanında da, yeni toplu iş sözleşmesi veya hizmet akideleri ile yeni iş şartları kuruluncaya kadar devam olunacaktır. (Geçici m. 3).

4 — Yeni Kanunun öngördüğü tüzükler çıkarılincaya kadar, 3008 sayılı Kanunun yeni hükme tekabül eden maddelerine göre yapılmış olan tüzüklerin aynı konulara ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

#### **Netice :**

931 sayılı Kanunun hazırlanışına hâkim olan gayelerin de belirttiği üzere, yeni kanun 3008 sayılı İş Kanununa nazaran köklü bir değişiklik arzetmemektedir. Fakat eski Kanuna nazaran bir geriye gidiş de söz konusu değildir. Yapılacak toplu iş sözleşmeleri ile İş Kanununa nazaran ileri hükümler getirilmesi imkânı mevcut bulunmaktadır.

**Prof. Dr. Kemal Oğuzman**