

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA**

**26. Dönemde verilen;**

2/2293, 2/2083, 2/2025, 2/1996, 2/1940, 2/1918, 2/1904, 2/1903, 2/1902, 2/1886, 2/1773,  
 2/1570, 2/1489, 2/1408, 2/1145, 2/1061, 2/979, 2/836, 2/738,2/359, 2/497, 2/2265, 2/1726,  
 2/1363, 2/1216, 2/1205, 2/561, 2/483, 2/405,2/1784, 2/2326, 2/2325, 2/2257, 2/2217, 2/2216,  
 2/1920, 2/1660, 2/739, 2/395, 2/467, 2/466, 2/762, 2/722, 2/576, 2/575, 2/569, 2/574, 2/1989,  
 Şim 2/1391, 2/1888, 2/1065, 2/669, 2/668, 2/747, 2/2024, 2/1771, 2/1647,  
 2/1087,  
 2/362,2/1566,2/2309,2/2208,2/1995,2/1893,2/1885,2/1702, ,2/1508,2/1416,2/1395,2/1  
 277,2/1276,2/1272,2/1253,2/1192,2/1178,2/1139,2/1123,2/1078,2/1008,2/971,2/869, 2/  
 709,2/551,2/501,2/448,2/447,2/446,2/445,2/429,2/419,2/418,2/417,2/355,2/234,2/1130,;  
 ,2/2064,2/1756,2/1559,2/1429,2/1428,2/1400,2/1390,2/1389,2/1385,2/1291,2/  
 1271,2/1269,2/1223,2/1183,2/1168,2/1094,2/903,2/757,2/756,2/753,2/745,2/744,2/632,2/631  
 ,2/630,2/420,2/372,2/2167,2/2129,2/1856,2/1744,2/1743, ,2/1057,2/1047, ,2/1728  
 ,2/1534,2/1204,2/1179,2/1146,2/1077 **esas numaralı Kanun Tekliflerini yeniliyorum.**

**29.06.2018**

  
 Av. Dr. M. Sezgin TANRIKULU  
 İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon/lar	
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih:01.10.2018	Esas No:320

TBMM	
KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LIĞI	
02	Temmuz 2018
Numara:	

308569



T.B.M.M.  
CUMHURİYET HALK PARTİSİ  
Grup Başkanlığı  
Tarih: 27.04.2016  
Sayı: 896

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

22.05.2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımızla arz ederiz.

21.04.2016

Musa ÇAM (2)

İzmir Milletvekili

Yakup AKKAYA (1)

İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon				
Esas Komisyon	Sığınak, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler			
Tarih:	13 Mayıs 2016		E.No: 2/1130	
Ysm.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gen.Sek.
nto	sl	K.S.	M.	M. V
TBMM BAŞKANI	Y. P. A. Y.			



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
27 Nisan 2016
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
27 Nisan 2016
No: 46838

## GEREKÇE

TÜİK İŖgücü Anketi Ocak 2016 dönemi verilerine göre Türkiye'de işsizlik giderek artmaktadır. Bu tehlike gençler, kadınlar, geçici çalışanlar açısından ciddi boyutlardadır. Ocak 2016 dönemi için işsiz sayısı Ocak 2012 dönemine göre yaklaşık 630 bin kişi artmış durumdadır. Ocak 2016 döneminde gerçek işsizlik oranı yüzde 18.4 oranına ve işsiz sayısı da 5 milyon 944 bin kişiye ulaşmıştır. Eksik ve yetersiz istihdam edilenler de bu rakama dahil edildiğinde işsizler, gizli işsizler ve çaresizlerin toplam sayısı 7 milyon 603 bin kişi olmuştur. Bunların geniş işgücü içindeki payı ise yüzde 23.6'tır.

Bu tablo, ne yazık ki ülkemizde işsizlik ile etkin mücadele edilmediğini ve işsizliğin yapısal hale geldiğini göstermektedir. Diğer yandan siyasal iktidarın uygulamış olduğu neo-liberal politikalarının da sonuçları açısından başarısız olduğunu gözler önüne sermektedir.

Hükümetin hayata geçirmeye çalıştığı eylem programı ise kiralık işçilik uygulaması, taşeron şirketler üzerinden çalıştırılan işçilere verilen sözlerin tutulmaması, yeni güvencesiz çalıştırma biçimlerinin dayatılması ve yaygınlaştırılması, uzun çalışma süreleri, düşük ücret dayatması temelinde şekillenen istihdam politikalarında ısrarın sürdüğünü göstermektedir.

Yaşanan mülteci krizinin etkisiyle önümüzdeki dönemin işgücü piyasası açısından daha da kötüleşeceğini ve işsizliğin daha da artacağını söylemek oldukça gerçekçi bir çıkarımdır. Sayıları 3 Milyonu bulan mültecilerin işgücü piyasasına dahil edilmelerine ilişkin yürürlüğe giren ve halihazırda hazırlıkları yapılan düzenlemeler de işsizliğı körükleyecek niteliktedir.

Yine TÜİK verilerine göre yeni istihdam alanları yaratılamazken, kamu istihdamı da daraltılmaya devam edilmektedir. Bu nedenle var olan istihdamın yapısal olarak yeni iş yaratacak şekilde dönüştürülebilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede temel bir paradigma değişikliğı yapılarak günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi Türkiye ekonomisi ve toplumu açısından kaçınılmaz bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye haftalık çalışma sürelerinin emsallerine göre çok daha yüksek olduğu bir ülkedir. Avrupa Birliğı ülkeleri ile kıyaslandığında haftalık çalışma sürelerindeki fark 12 saati bulmaktadır. Buna göre Türkiye'de 5 kişinin yapacağı işi 4 kişi yapmaktadır.

Bir yandan işgücüne katılım oranlarını yükseltirken, öte yandan işsizlik ile mücadele etmenin yegâne yolu, gelir kaybına yol açmaksızın haftalık çalışma sürelerini azaltmaktan geçmektedir.



İşsizlikle mücadeleyi, çalışma koşullarını kötüleştirerek, ücretleri düşürerek çözmeye çalışmak yerine daha çok kişinin istihdamını gündemine alan bir anlayış esas alınmalıdır. İşsizlikle gerçek mücadele için haftalık çalışma süresinin gelir kaybı yaşanmaksızın düşürülmesi ve dinlenme hakkının genişletilmesi işsizlik sorununu çözeceği gibi ekonomiye oldukça ciddi bir katkı yapacaktır.

Anayasamızın 49. Maddesinde düzenlenmiş olan çalışma hakkının temel bir hak olduğu gerçeğinden hareketle işsizliğe çözüm bulmak devletin en önemli görevlerinden birisidir. Bu çerçevede kanun teklifimizle 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Çalışma Süreleri" başlıklı 63. Maddesinde belirlenen haftalık çalışma süresinin bir gelir kaybı olmadan 40 saate düşürülmesi; günlük çalışma süresinin 8 saat olarak düzenlenmesi, "Fazla Çalışma" Başlıklı 41. Maddesinde fazla süreli çalışmaların bu değişiklikle bağlantılı olarak düzenlenmesi ile normal fazla çalışma yaptırılmasının üst sınırının yılda 240 saate düşürülmesi ve bu üst sınıra aykırı olarak yaptırılan fazla çalışmaların ücretinin daha yüksek bir oranda ödenmesi ile 102. madde ile bu şekilde fazla çalışma yaptırılması halinde yaptırım getirilmesi; Yine, Kanunun "Hafta tatili Ücreti" başlıklı 46. Maddesinde belirtilen 24 saatlik ücretli hafta tatili yerine haftada iki gün dinlenme hakkı getirilmesi önerilmiştir.



## MADDE GEREKÇELERİ

**MADDE 1:** İş Kanunu'nun 41. Maddesinde yapılan değişiklikle günlük 8 saatin üzerinde ve haftalık 40 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmış olup, fazla süreli çalışma kanun metninden çıkarılmıştır. Bu şekilde yapılacak fazla çalışmalara ilişkin yıllık üst sınır 270 saatten 240 saate düşürülmüştür. Ayrıca, bu üst sınırın üzerinde fazla çalışma yaptırılması halinde yerleşik Yargıtay içtihatları doğrultusunda bu şekildeki çalışmanın Anayasamıza göre angaryanın yasak olması nedeniyle ayrıca ücretlendirilmesi önerilmiştir.

**MADDE 2:** İş Kanunu'nun 46. Maddesinde yapılan değişiklikle işçilerin günlük 8 saatlik ve haftalık 40 saatlik çalışmalarını tamamlamalarından sonra iki gün ücretli hafta tatili iznine hak kazanması düzenlenmiştir. Bu çerçevede, genel olarak 5 gün çalışan işçinin iki gün dinlendirilmesi amaçlanmıştır. İşin niteliğinden dolayı haftanın her günü çalışması gereken işlerde ise kırksekiz saat kesintisiz dinlenme süresi verilmesi bu düzenlemenin istisnası olarak düzenlenmiştir. Ayrıca, uygulamada çeşitli sorunlara neden olan hafta tatiline hak kazanmada çalışılmış gibi değerlendirilen sürelerle ilgili olarak üçüncü fıkranın c bendinde belirlenen "bir haftalık süre" sınırı kaldırılarak işçinin kendi arzusu dışındaki hastalık gibi nedenlerin varlığı ile işverenin rızası ile verilen izinler nedeniyle hafta tatili ücretinden mahrum kalmaması amaçlanmıştır.

**MADDE 3:** İş Kanunu'nun 63. Maddesinde yapılan değişiklikle günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi de 40 saat olarak tanımlanmıştır. Haftalık çalışma sürelerinin düşürülmesi yoluyla istihdam artırılması hedeflenmiştir. Bu çerçevede işçilerin ücretlerinin düşürülmeden bu yönde yapılacak bir değişikliğin işsizliğin azaltılmasında doğrudan etkisi olacağı gibi, dolaylı yollarla ekonomideki talebi de arttıracığı öngörülmüştür. Öte yandan 2003 yılında iş hukukumuzda giren denkleştirme uygulamalarının amaçlananın dışında işçilere ücret ödenmeden fazla çalışma yaptırma yöntemi haline gelmesi nedeniyle madde metninden çıkarılması düzenlenmiştir.

**Madde 4:** Kanununun 102. Maddesinde yapılan değişiklikle 41. Maddede tanımlanan fazla çalışmaya ilişkin olarak işverenlere idari para cezası getirilmektedir. Mevcut iş kanunumuzda işçinin hukuki fazla mesaisi ile hukuka aykırı üst sınırı geçen ve işverenin zorlaması ile icra edilen fazla mesaisi arasında hiçbir yaptırım farkı yoktur. Bu cevap kanununun işçinin sömürülmesine ne kadar müsait olduğunun da açık kanıtıdır.



Buradaki kanun boşluğu işçi-işveren ilişkisini, sonuçları itibariyle modern kölelik ilişkisine dönüştürmektedir. Doktrin ve Yargıtay'ın kanun ve yönetmelik yorumları gösteriyor ki, "yapılamaz, çalıştırılmaz, aşılıamaz..." fiilleri emredicilikten uzak, sadece bir tavsiye gibi algılanmaktadır. Ayrıca, Kanun maddesinin yoruma açık ve yetersiz hali işverene inanılmaz bir güç ve keyfiyet vermektedir. İşverenler yaptırım gücü olmayan maddenin uygulamasını önemsememektedir. İşçilerin günlük çalışma saatlerini de tamamen keyfiyetle belirlemektedirler. Başta Sosyal Güvenlik Kurumu'nun araştırmaları olmak üzere birçok kurum ve sivil toplum örgütünün araştırmalarına göre iş kazalarının en önemli sebebi dikkatsizliktir. Dikkatsizlik içinde çoğu zaman yorgunluğu da barındırır. Çünkü dikkatsizliği tetikleyen yorgunluk sonucu algıların açık olmamasıdır. Bu veriler bize açıkça gösteriyor ki çalışma saatlerinin uzunluğu, iyi dinlenmemek ve benzeri sebepler iş kazalarının asıl sebepleridir. Her haktan önce hepimizin sağlıklı yaşam hakkı olduğu düşünülürse işçinin en korunması gereken hakkı sağlıklı yaşamını sürdürebilmesidir. İşverenler işçilerini çok uzun saatler çalıştırarak hem işçilerinin sağlığını ve hatta yaşamını tehlikeye atmakta hem de kendi sorumlulukları doğmaktadır. Bu nedenle işçinin günlük fazla mesaisinin sınırlarının belirlenmesi ve yaptırım gücü eklenmesi iş kazalarının önlenmesinde de önemli bir rol oynayacaktır.

**MADDE 5:** Yürürlük Maddesidir.

**MADDE 6:** Yürütme Maddesidir.





## İŞ KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

**MADDE 1:** 22.05.2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

### "Fazla çalışma ücreti

**Madde 41** - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk saati aşan çalışmalardır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda doksan saatten fazla olamaz.

Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.

Fazla çalışmanın ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

**MADDE 2:** 22.05.2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46. Maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

### "Hafta tatili ücreti

**Madde 46** - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil günlerinden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az iki gün (kırksekiz saat) dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günleri için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günlerin ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,



b) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,  
c) İşveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.”

**MADDE 3:** 22.05.2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

#### **“Çalışma süresi**

**Madde 63** - Genel bakımdan çalışma süresi günde en çok sekiz, haftada en çok kırk saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**MADDE 4:** 22.05.2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 104. Maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

#### **“İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık**

**Madde 104** - Bu Kanununun 41 nci maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirtilen yönetmelikte belirlenen fazla çalışmanın yıllık üst sınırının üzerinde yaptırılan fazla çalışmalar için her gün ve her işçi için ayrı ayrı olmak üzere Binbeşyüzaltmış Türk Lirası idari para cezası verilir.

63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki



kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline Binbeşyüzaltmış Türk Lirası idari para cezası verilir.

64 üncü maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzseksenbeş Türk Lirası idari para cezası verilir.

**MADDE 5-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 6-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

