

Genel Müdürlük (Personel, İnsan Kaynakları ve Muhasebe Müdürlükleri'ne)

Tarih : 05.09.2002
SİRKÜ : 2002/09

Konu 1 : 1475 Sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikler
2 : İş ve SSK Kanunlarına Göre Uygulanan İdari Para Cezaları
3 : 2002/4 Numaralı İç Ticaret Tebliği

A- 1475 sayılı Kanununda Yapılan Değişiklikler ve İş Güvencesi Hükümleri

İş Güvencesi Yasası olarak ta bilinen **1475 Sayılı, "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkındaki " 4773 Sayılı Kanun**, 15.08.2002 tarih ve 24847 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak **15.03.2003 tarihinden geçerli olmak üzere** yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanunla yapılan önemli değişiklikler aşağıda açıklanmıştır.

1- İş Güvencesi Hükümleri

1475 Sayılı İş Kanununun 13. Maddesi olan süresi belirli olmayan iş akitlerinin feshinde yapılan değişikliklerle,

On ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde çalışanların iş akitinin feshedilmesinde aşağıdaki iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır.

- 1.1. İş akitinin süresiz olması.
- 1.2. İşyerinde en az 6 aylık hizmeti olması. (İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.)
- 1.3. İşverenin iş akitini fesh için geçerli bir sebebi olması ve bu sebebin, işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işverenin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olması gerekmektedir. Bu sebebin geçerli bir sebep olduğunun ispatı işverene ait bulunmaktadır.

Aşağıdaki sebepler geçerli fesh sebebi olamayacaktır.

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak
- b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idarî veya adlî makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

- d) İrk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasî görüş, etnik veya sosyal köken,
 - e) 70 inci madde uyarınca (Kadın işçilerin doğumdan önce (6) ve doğumdan sonra (6) hafta olmak üzere toplam (12) hafta) kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
 - f) Hastalık veya kaza nedeniyle 17 nci maddenin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde (işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması) işe geçici olarak devam etmemek.
- 1.4.** İşveren özel haller dışında işçinin iş akdini feshetmeden önce işçinin savunmasını alacak, savunma alınmaksızın iş akdi feshedilemeyecektir.
- 1.5.** İşveren fesih bildirimini işçiye yazılı olarak yapacak ve fesih sebebini de açık ve kesin bir şekilde belirtilecektir.
- 1.6.** Hizmet akdi feshedilen işçi, feshin bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Mahkeme işverenin iş akdinin fesih sebebini yerinde bulursa, işçinin ihbar tazminatını alarak işten ayrılması kesinlik kazanır. İş mahkemesi işverenin gösterdiği fesih sebeplerini geçerli bulmazsa, işçinin müracaatı üzerine bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşveren işçiyi işe başlatmazsa mahkemenin tesbit edeceği en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminatı da işçiye öder. İhbar ve kıdem tazminatını da ayrıca öder. İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren alt iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmazsa işverenin fesih işlemi geçerli sayılır.
- 1.7.** İşverenin 1475 Sayılı İş Kanununun 17. Maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplerle fesih hakkı saklıdır.

Bu sebepler aşağıdaki gibidir.

- a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması,
- d) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması veya 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,
- e) İşçinin, işverenin güveni kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlenmesi,
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,
- h) İşçinin, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,
- i) İşçinin, kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaların, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

- 1.8. İşçilerin hizmet aktinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresine ait ücretin (3) katı tutarında tazminat ödenecektir.

Bildirim sürelerine ilişkin hükümler aşağıdaki gibidir.

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Hizmet akdi feshedilmiş sayılır.

2- Toplu işçi çıkarma ile ilgili uygulama:

4773 Sayılı Kanunun 5. maddesi 1475 Sayılı Kanunun "Toplu işçi çıkarma başlıklı 24. maddesi yeniden düzenlenmiştir.

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca bir ay içinde en az on işçinin iş akitlerini feshetmek istediğinde; işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve gurupları ile işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgiler en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcisine veya işçi temsilcilerine, Çalışma Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş kurumuna bildirmek zorundadır. İş akdinin feshi işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirilmesinden otuz gün sonra hüküm ifade eder.

B- 2002 yılında Uygulanmakta Olan İdari Para Cezaları

1- 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Kesilen İdari Para Cezaları

50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısının %3 oranında özürsüz kimse, %3 oranında eski hükümlü ile %2 oranında şehit olan veya çalışamayacak derecede malul olan kamu görevlilerinin yakınlarını çalıştırmak zorundadırlar çalıştırılması zorunlu olan ki. Ayrıca işyeri hekiminin de bulundurulması gerekmektedir. Bu koşullara uymayanlara 2002 yılında uygulanan idari para cezaları aşağıdaki gibidir.

İhlal Edilen Hükümler	Ceza Tutarı (TL.)
1- Özürsüz işçi çalıştırılmayan her bir işçi ve çalıştırılmayan her ay için (01.01.2002'den itibaren)	448.000.000
2- Eski hükümlü çalıştırılmayan her bir işçi ve çalıştırılmayan her ay için (01.01.2002'den itibaren)	448.000.000
3- Terör mağduru ve yakınlarını çalıştırılmayan her bir işçi ve çalıştırılmayan her ay için (01.07.2002'den itibaren)	2.508.750.000
4- İşyeri hekimi istihdam etmemenin cezası her ay için	43.620.820
5- Sermayesi 250 milyar ve daha fazla olan Anonim Şirketinde avukat istihdam etmeyen şirketlere aylık	250.875.000

2- Sosyal Sigortalar Kanunu'na Göre Kesilen İdari Para Cezaları

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 140. Maddesine göre düzenlenecek idari para cezaları da aşağıdaki gibidir.

İhlal Edilen Hükümler	Ceza Tutarı (TL.)
1- İşyeri bildirgesini, işçi çalıştırmaya başlayacağı tarihten önce kuruma vermeyenlere,	752.625.000
2- Çalıştıracığı kimselere ait bildirgeyi yasal süresi içinde vermeyenlere (her bir sigortalı için)	250.875.000
3- Prim belgelerini yasal süresi içinde kuruma vermeyenler (her bir fiil için ayrı ayrı)	501.750.000
4- İşyeri kayıtlarını kurumca yapılan yazılı ihtar rağmen 15 gün içinde mücbir sebep 5- olmaksızın ibraz etmeyenlere, bu süre içerisinde ibra etmekle beraber, yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre defter tutmakla yükümlü olanlara;	
- Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar,	3.010.500.000
- Diğer defter tutmakla yükümlü olanlar	1.505.250.000
- Defter tutma yükümlülüğü olmayanlara	752.625.000
5- İşveren, yönetmelikte belirlenen belgeyi işyerinde, birden fazla işyeri olması durumunda ayrı ayrı olmak üzere, işçiler tarafından görülebilecek bir yere asmayanlara	501.750.000

C- Asgari Sermaye Tutarı İçin Süre Uzatıldı

23.01.2002 tarih ve SİRKÜ-2002/2 sayılı sirkülerde Anonim ve Limited şirketlerin asgari sermayesinin tesbiti ve artırımı ile ilgili hususlar açıklanmıştır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın 24.08.2002 tarih ve 24856 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2002/4 No.lu İç Ticaret Tebliği ile sermaye artırım müracaat süresi 31.12.2003 tarihi, işlemlerin tamamlanma süresi ise 30.06.2004 tarihi olarak yeniden belirlenmiştir.

Bilgi ve gereği rica olunur.

