



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 13 Mart 2023
Sayı : 2512

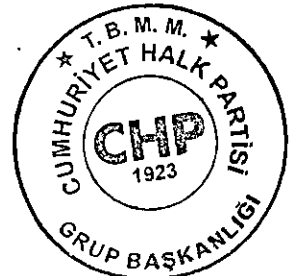
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

4857 sayılı İş Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim. 27.02.2023

Av. Mahmut TANAL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI		
Tali Komisyon		
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler	
Tarih:	14 Mart 2023	Esas No: 2/5002



T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİĞİ
13 Mart 2023
Numara:

T B M M GENEL EVRAK
13 Mart 2023
No : 1183991

GENEL GEREKÇE

Çalışma hakkı, herkesin arzu ettiği bir iş ve insan onuruna yaraşacak bir gelir ile yaşamını sürdürmeyi güvence altına alan en temel insan haklarından biridir. Bu hak gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelerce korunma altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi, *Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.*” şeklinde hükmolunarak çalışma hakkının kapsamı belirtilmiştir. Anayasanın “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlıklı 49. maddesi ise “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” şeklinde hükmolunmuştur.

Çalışma hakkı, salt bir işe sahip olmakla sınırlı olmayıp; çalışma ortamı ve koşulları bu hakkı tamamlayıcı unsurlarındandır. Bu hak, iş güvenliği hakkı, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkı, çalışma sürelerinin uygun ölçülerde tutulmasını isteme hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, ücretli tatil hakkı, dinlenme hakkı ve sosyal güvenlik hakkını da kapsar. Ayrıca çalışma hakkı, özgürce iş edinmeyi, adil çalışma koşullarını güvenli ve sağlıklı yaşamı, ayrımcılık yasağını ve feshe karşı korunma hakkını kapsamaktadır.

Türkiye'nin de imzalanmış olduğu temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir sözleşme olan Avrupa Sosyal Şartı'nın 24. maddesi, “Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir.” şeklinde olup, çalışan kişilerin haklarının yalnız çalışma süresince değil iş akdinin sona erdiği durumlarda da korunması gerektiğini ifade etmektedir. 4857 sayılı 22/5/2003 tarihli İş Kanunu'nun “Ücret ve Ücretin Ödenmesi” başlıklı 32. maddesinin 6.fıkrasının hükmü de “İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.” şeklinde olup mezkûr uluslararası sözleşme hükmünü doğrulamaktadır. Gerçekten de çalışan vatandaşlarımızın haklarının en çok gasp edildiği, en çok mağduriyet yaşadıkları dönem iş akitlerinin sona erdiği dönemdir. Bu dönemde kanuni haklarını tam olarak elde edemeyen işçiler, işsiz kalmanın verdiği olumsuz psikolojik etkilerin yanında birçok mağduriyet yaşamaktadır.

Yaşanan mağduriyetlerden en önemlisi de iş akdinin anlaşma ile son bulmaması sonucu dava yoluna gidilmesi esnasında işçinin ekonomik hak ve özgürlüklerinin, ödenmemiş birçok ücretinin zamanla enflasyonun altında ezilmesi ve yetersiz kalmasıdır. Her ne kadar yasal mevzuat gereği işçinin bazı alacak haklarına ilişkin mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilse de yıllık izin ücreti, ihbar tazminatı gibi bazı ücret ve tazminatlara yasal faiz işletilmektedir. Yıllar süren işçi-işveren davaları, ülkemizin yaşadığı ekonomik dalgalanmalar, yüksek enflasyon gibi sebepler işçi alacağına işleyen yasal faizin etkili kalmasına neden olmaktadır. Bu durum işçinin ekonomik olarak mağduriyet yaşamalarına sebep olmakta ve zaten işsizlik ve ekonomik kaygılarla mücadele eden işçinin ekonomik ve sosyal açıdan hak kaybına uğramasına yol açmaktadır. Borcu yasal faiz dolayısıyla artan oranında artan işverenler ne arabuluculukta anlaşma konusunda istekli olmakta ne de istinaf



süresinden çekinmektedir. Bu durum arabuluculuğun da etkisiz kalmasına, bölge adliye mahkemelerin iş yükünün artmasına sebep olmaktadır.

Yukarıda açıklanan hususlar dikkate alındığında, iş akdinin sona ermesiyle beraber ortaya çıkan işçinin ekonomik hak kayıplarının azaltılması, yasal faizin yetersizliğinin ve etkisizliğinin ortaya çıkardığı sorunların giderilmesi için 4857 sayılı Kanunun 34. maddesinde değişiklik yapılarak işçinin tüm alacakları için enflasyon oranında faiz işletilmesi gerekmektedir. Kanunda çizilen bu sınırdan dolayı işçiler büyük mağduriyet yaşamakta, kanuni haklarını elde edene kadar ellerine geçecek miktar enflasyon karşısında erimekte ve hakkaniyetsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. İşçinin ekonomik haklarına enflasyon oranında faiz işletilmesi sağlanarak, olası hak kayıplarının ve hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olacaktır. Zira bazı işverenler yasal faizin yetersizliğini kullanarak işçiye haklarının verilmesinde bilinçli olarak gecikmeye sebep olmaktadır. Hakkın kötüye kullanılması anlamına da gelen bu sorun işbu kanun teklifi ile giderilmeye çalışılmıştır.

İşbu kanun teklifimiz ile tüm işçi alacaklarına enflasyon oranında faiz uygulanması sağlanarak işçilerin Anayasal hakkı olan ücret hakkının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi hedeflenmektedir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile işçilerin iş akdinin sonlandırılmasıyla muaccel olan tüm alacak haklarına enflasyon oranında faiz uygulanması sağlanarak işçilerin ekonomik refah ortamının sağlanması ve ücret hakkının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Ücret alacağı, yıllık izin ücreti, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili alacakları, ihbar tazminatı dahil olmak üzere tüm işçi alacakları için yıllık enflasyon oranında faiz oranı uygulanır.”

MADDE 2- Bu Kanun yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

