



ÇİMENTO İŞVEREN

www.cmis.org.tr/dergi • Cilt : 17 • Sayı : 6 • Kasım 2003



*Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
tarafından Sendikamızın ve diğer üye sendikaların da katkılarıyla
Meksika'da Mexico City'de yaptırılan,
29 Ekim 2003 tarihinde törenle açılan Atatürk heykeli.*

Cumhuriyetimizin 80. Yılı Kutlu Olsun

Cumhuriyetin 80. yılında, geçmişten günümüze ülkemiz durmaksızın gelişmeye devam etmiş, ancak rakiplerimize baktığımızda bir bölümünün bizden daha iyi durumda olduklarını görmek zor değil. Potansiyellerimizi iyi değerlendirmeli ve kendimize bizi geleceğe taşıyacak bir yol çizmeliyiz. Batılılar da belki bundan sonra Türkiye'yi "**nereye gideceğini bilmeyen güçlü bir at**"a benzetmekten vazgeçerler.

Türkiye ekonomisi 1923 yılından bu yana tam 38 kat büyüdü. 1923 yılında kişi başına 43 dolar olan GSMH'nin bu yıl 3.366 dolar düzeyinde gerçekleşmesi bekleniyor. Ancak önümüzdeki yirmi yılda bunun çok daha iyisini gerçekleştirmemiz gerekecek.

Dönüşüm'03

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) 20-23 Ekim 2003 tarihleri arasında düzenlediği "**Dönüşüm'03**" isimli toplantıda Türkiye Endüstri İlişkileri alanı ilgililerinin büyük bölümünü bir araya getirdi. Toplantı MESS Genel Sekreteri Av. İsmet Sipahi'nin anlattığı alegorik bir hikaye ile açıldı. Bir tırtılın zamanı geldiğinde kozasını örüp bir süre sonra da bambaşka bir görünüm ile bir kelebeğe dönüşmesi

toplantının ana temasıydı. Üstelik kelebekteki bu metamorfoz diğer tırtılları da dönüşmeye zorluyor daha da ötesinde teşvik ediyordu. Doğrusu üzerinde uzun uzadıya konuşulmasının yanında, insanı düşünmeye zorlayan iyi seçilmiş bir temaydı. Toplantı boyunca her yeri süsleyen bu güzel kelebeğin kanatlarında ise teknoloji yatmaktaydı. Kanatlarının üst kısımlarına dikkatlice bakıldığında elektronik baskılı devrelerdeki su yolları görülebiliyor ve kelebeğimizi uzun ömürlü bir hale getiriyordu. Dileriz öyle olur.

Dönüşüm anahtar mı?

Güçlü ve sürdürülebilir bir ekonomik yapının ipucu belki de MESS'in kelebeğinin kanatlarında yatıyordur. Dönüşüp, bir teknoloji toplumu (teknoloji üreten) haline gelirsek dünya piyasalarında farklı ve albenili mallar ile rekabet etmemiz mümkün olacak. Örneğin sektörler açısından konuya yaklaştığımızda, yakın gelecekte otomotiv ve elektronik sanayii önemli gelişmeler yaşayacak gibi görünüyor. Bu durum teknoloji-yoğun üretime daha fazla ağırlık vermemiz anlamına gelecek. Buna "**gelişme**" olarak bakmak daha doğru, ancak "**dönüşüm**" de gelişmeyi izlemeli. Böylece dönüşüm sürdürülebilir bir ekonomik yapının anahtar faktörü olarak karşımıza çıkmış oluyor.

Şüphesiz işveren ve işçi sendikaları da bu **dönüşüm**den paylarını alacaklar. Üyelerine daha iyi ve sürdürülebilir şartları sağlamanın yanında, yeni, daha önceden yapılmamış hizmetlere de imza atacaklar.

Endüstri İlişkilerinde Durum

Dönüşüm'03 toplantısında İş Kanunu ve getirdikleri (yeni yaklaşımlar ve kafa karışıklıkları) hakkındaki ilgililerin görüşleri de ortaya konuldu. Bu arada alanı düzenleyen diğer kanunlarda da bir süre içerisinde değişikliklerin olabileceği üzerinde duruldu. Bakalım bu değişiklikler endüstri ilişkilerini ne şekilde etkileyecek?

Esen kalın.

Burçak Çubukçu



Burçak Çubukçu

ÇMİS Genel Sekreter Yardımcısı





Yrd. Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1970 yılında Giresun'un Espiye ilçesinde doğdu. İlköğrenimini Espiye'de, ortaöğrenimini İstanbul Kız Lisesi'nde tamamladı. 1987 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Adalet Y.O.'ndan, 1993 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek Lisans eğitimini 1996 yılında, doktora eğitimini de 2000 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı'nda tamamladı. Halen Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapmaktadır.



Yrd. Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ

Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1971 yılında Eskişehir'de doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Eskişehir'de tamamladı. 1993 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek Lisans eğitimini 1996 yılında, doktora eğitimini de 2001 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı'nda tamamladı. Halen Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapmaktadır.

FRANSA'DA AİLE YARDIMLARI

GİRİŞ

Başlangıçta aileleri ekonomik yönden desteklemek amacıyla yalnızca işçilerin normal ücretlerine ek olarak uygulamaya konan aile yardımları, günümüzde sosyal adalet ilkesi gereği gelirin yeniden dağılımı çerçevesinde toplumun bütün kesimlerini kapsayan bir işlerlik kazanmıştır. Bu bağlamda aile yardımları; ücret eklentisi dışında yoksullukla mücadele etme, çocuk büyütmeye masraflarını karşılama, çocukların iyi koşullarda yaşamalarını sağlama, çocuk yok-

sulluğunu azaltma, iş ve aile yaşantısını uyumlaştırma gibi aile ve çocuğun korunmasına yönelik her türlü politikayı kapsamaktadır.

Günümüzde yüksek işsizlik oranları, ciddi finansal baskılar, bütçe açıklarını azaltma çabalarına rağmen, aile yardımları konusunda hala en kapsamlı, kompleks ve evrensel bir sisteme sahip olan Fransa, aile yardımlarını ilk uygulamaya başlayan ülkelerden

biri olarak çağdaş sistemlere de model oluşturmaları özelliği ile inceleme konusu yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan bu çalışmada Fransa'da aile yardımlarının tarihsel gelişimi üzerinde durularak, aile yardım türleri ve yönetimi incelenmiştir.

I. AİLE YARDIMLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Aile yardımları, ilk kez Fransa'da 1870'lerde kalabalık aileleri ekonomik yönden desteklemek amacıyla bir çok idari hizmetlerde ve demiryollarında çalışan işçilerin normal ücretlerine ek olarak yapılan ödemeler şeklinde uygulamaya konulmuştur. Aile yardımları, 1. Dünya Savaşı yıllarında yüksek enflasyonun işçilerin yaşam koşulları üzerinde yarattığı olumsuz etki nedeniyle daha da büyük bir önem kazanmıştır¹. 1918 yılına kadar bireysel nitelik taşıyan aile yardımları, bu tarihten itibaren işverenlerin oluşturdukları "Denkleştirme Sandıkları"na yapılmaya başlanarak, ödemelerin yükü işverenler arasında dağıtılmıştır². Böylece sanayileşme ile ortaya çıkan sosyo-ekonomik gelişmelerin bir sonucu olarak aile yapısının değişmesi ve bağımlı çalışmanın yaygınlaşması gibi nedenlerle sosyal bir zorunluluk olarak ortaya çıkan aile yardımları, ücretlerin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir³.

Uygulamada aile yardımlarının yaygınlaşması üzerine, 11 Mart 1932 tarihli Kanunla sanayi,

ticaret, ziraat ve serbest meslek dallarındaki bütün işverenlerin zorunlu olarak "Denkleştirme Sandıkları"na üye olmaları ve prim ödemeleri ile en az bir çocuğu olan işçilere aile yardımı yapılması öngörülmüştür⁴. Ancak Fransa'da aile ödemeleri konusunda kapsamlı bir düzenleme demografik kaygılara bağlı olarak 29 Temmuz 1939 tarihli "Aile Kodu"⁵ ile yapılmıştır. 1932 tarihli kanunla sadece ücretlilere tanınmış olan aile yardımlarından yararlanma hakkı, bu kanun ile mesleki bir faaliyet yürütmeyenlere de verilerek uygulama alanı genişletilmiş ve 1945 reformu ile çağdaş sistemleri de etkileyecek şekilde günümüzdeki evrensel sistemin temelleri atılmıştır⁶.

1978 yılında getirilen ikamet etme koşuluna bağlı olarak daha da genelleştirilen Fransız aile yardım sistemi, aile yardımlarının uygulandığı diğer ülkelere göre en geniş kapsamlı, kompleks ve evrensel bir sistemdir. Günümüzde kanuni dayanağını Sosyal Güvenlik Kodundan⁷ alan ve Fransız aile politikasının temel unsuru olan aile yardımları, genelde aile bireylerinin kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları için müşterek gelirlerine katılan bir gelir türü olmasına rağmen, özelde yoksullukla mücadele etme, çocuk büyütme masraflarını karşılama, çocukların iyi koşullarda yaşamalarını sağlama, çocuk yoksulluğunu azaltma, iş ve aile yaşantısını uyumlaştırma gibi aile ve çocuğun korunması amacıyla yapılan bir yardımdır⁸.

Aile yardımları,

1. Dünya Savaşı

yıllarında yüksek

enflasyonun

işçilerin yaşam

koşulları üzerinde

yarattığı olumsuz

etki nedeniyle

daha da büyük bir

önem kazanmıştır.

1 Sevgi Kurtulmuş, *Teorik Esasları ve Tatbikatları Bakımından Aile Ödenekleri*, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Bilim Serisi: 102, Ankara, 1997, s.34-35, Nihat Ünal, "Fransız Sosyal Güvenlik Sisteminin Sağlanan Sosyal Yardımlar", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, Yıl:2, S.3, Nisan-Haziran, 1999, s.175.

2 Ali Güzel-Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul, 2002, s.21-22.

3 Kurtulmuş, *a.g.e.*, s.34-35.

4 Güzel-Okur, *a.g.e.*, s.21-22; Kurtulmuş, *a.g.e.*, s.36; Ünal, *a.g.e.*, s.175.

5 ILO, *Family and Social Assistance Code-France*, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/france/I_fami.htm.

6 A. Can Tuncay, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, B.10, İstanbul, 2002, s.34; TOBB, *Sosyal Güvenlik*, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993, s.56; *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, <http://www.ssa.gov/statistics/ssptw/2002/europe/france.html>, s.9; Güzel-Okur, *a.g.e.*, s.22; Ünal, *a.g.e.*, 175; Ercüment Artun, *Fransa'da Aile Yardımları*, SSK Genel Müd. Ya.No:103, Ankara, 1965, s.3.

7 ILO, *Social Security Code-France*, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/france/I_ss.htm.

8 Kadir Arıcı, *Sosyal Güvenlik Dersleri*, Ankara, 1999, s.101-102; Turan Yazgan, *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları*, İstanbul, 1992, s.93; Kurtulmuş, *a.g.e.*, s.29-34.

II. AİLE YARDIMINDAN YARARLANMA KOŞULLARI

Kapsam yönünden Fransa'da aile yardımları 1930'larda meslek sahibi olmaya dayanan bir sisteme sahipken, 1978'de ikamet etme koşuluna bağlı olarak yapılan genelleştirme ile evrensel bir sisteme dönüştürülmüştür. Söz konusu bu sisteme göre, günümüzde Fransa'da ikamet etmek koşuluyla bütün aileler ve kişiler aile yardımlarından yararlanmaktadır⁹.

Kural olarak Fransa'da ikamet eden bir ailenin aile yardımlarından yararlanabilmesi, hukuki ve ekonomik açıdan bağımlı¹⁰ en az bir çocuğun varlığını gerektirmektedir. Ancak çocuk parası, nüfus artışını teşvik etmek amacıyla birinci çocuk istisna tutularak ikinci çocuktan itibaren verilmektedir¹¹.

III. AİLE YARDIMI TÜRLERİ

Fransa, 1930'ların sonunda kamusal sosyal koruma sistemi ile şekillenen ve 2. Dünya savaşını izleyen süreçte onaylanan çocuklara ilişkin nakit yardımları ile birlikte hizmet ve mal yardımlarını da içeren çok çeşitli aile yardımlarının uygulandığı açık bir aile politikasına sahiptir¹². Ancak Fransa'da aile yardımları sadece çocuk yardımlarını değil;

vergi indirimi, sosyal güvenlik ivazları, gelir düzeyine bağlı olarak verilen ek yardımlar ve sübvansiyonlar gibi çeşitli yardımları da içermektedir¹³. Söz konusu yardımlar şu şekilde incelenebilir:

1. Nakdi Yardımlar

1.1. Genel Koruma Yardımları

1.1.1. Çocuk Parası

Çocuk parası, gelir durumuna bakılmaksızın iki veya daha fazla çocuklu ailelere, ilk çocuk istisna tutulmak suretiyle normal eğitimlerine devam eden tüm çocuklar için aylık olarak, çocuk 16 yaşına gelinceye kadar ödenmektedir (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.521-1 ve 521-2). Ancak bu yardımlar, aşağıdaki hallerde çocuk 20 yaşına gelinceye kadar da verilebilmektedir¹⁴.

- Eğitime devam edenler,
- Asgari ücretin % 55'ini aşmayan düzeyde gelir elde eden çıraklar ya da mesleki eğitime devam edenler ve
- Ciddi derecede engeli olanlar.

2002 yılı itibarıyla çocuk sayısına göre aylık olarak ödenen çocuk parası miktarı şu şekilde gösterilebilir:

9 EC, *Family Benefits and Family Policies in Europe*, Employment&Social affairs, June 2002, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc-info/01/2002/france_en.pdf, s.33.

10 Hukuki açıdan aileye kan bağı ile bağlı olan çocuklarla birlikte his bağı ile bağlı olan çocuklar da bağımlı sayılır. Bu bağlamda kendi tabii ve kanuni çocuklarından başka çocuklara bakan kişiler de, baktığı çocukların hepsi için yardım alırlar. Ekonomik açıdan ailesine gerçek ve devamlı bir şekilde muhtaç olan çocuklar bağımlı kabul edilir. Aile yardımları, çocuklar ebeveynine muhtaçtır varsayımı ile verilmekle birlikte, kazancı belirli bir limiti aşmamak koşuluyla çalışan çocuklar için de verilebilmektedir. Çocuğun aileye bağımlı sayılabilmesi için kural olarak aile ile birlikte yaşaması da gereklidir. Ancak ailesi tarafından terk edilmediği ve ilişkileri devam ettiği sürece ailesi dışında yetiştirme yurdu, hastane veya başka bir kurumun gözetiminde olan çocuklar için de aile yardımları yapılabilmektedir. Böyle bir durumda aileler aldıkları yardım miktarı kadar; ilgili kurumların harcamalarına katılmak zorundadır. Kurtulmuş, a.g.e, s.88-99.

11 Kurtulmuş, a.g.e, s.95.

12 *The Clearinghouse on International Development in Child, Youth and Family Policies*, Colombia University, <http://www.childpolicyintl.org/countries/france.htm>, s.1; Kadir Arıcı, *Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku*, Kamu-İş Ya., Ankara, 1997, s.154; Kurtulmuş, a.g.e, s.29.

13 Kurtulmuş, a.g.e, s.37.

14 EU, *Family Benefits: Beneficiaries and Conditions for Entitlement, Benefits and Practical Aspects in France*, <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/fr/1139.htm>, s.1-2; Ünal, a.g.e, s.181-182; EU, "Tables on Social Protection in the Member States", *Social Protection in the Member States in the EU Member States and the European Economic Area (01.01.2002)*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/f_part9_en.htm, s.; *Social Security Throughout the World: Europe, 2002-France*, s.101.

Tablo 1: Çocuk Sayısına Göre Çocuk Parası Miktarı

Çocuk Sayısı	Yardım Miktarı (Euro)
2 çocuk için	109.40
3 çocuk için	249.57
4 çocuk için	389.73
5 çocuk için	529.90
6 çocuk için	670.07
6. çocuktan sonraki her çocuk için	140.17 arttırılır.

Kaynak: EU, a.g.e, 2002, s.1-2.

Yaştaki değişime bağlı olarak çocuk yardımı- na 3 çocuktan daha az çocuğa sahip aile- lerde ilk çocuk istisna tutulmak üzere 11 yaş üstü çocuğa her yıl 30.77 Euro ve 16 yaş üstü çocuğa her yıl 54.70 Euro ilave yardım- lar yapılır (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.521-3, (Article R) m.521-1)¹⁵.

■ 1.1.2. Ek Aile Yardımı

Üç yaşından büyük en az 3 ya da daha fazla çocuğun sorumluluğunu üstlenen ailelere, servet araştırmasına dayalı olarak çocuk 21 yaşına gelinceye kadar yapılan bir yardımdır (Sosyal Güvenlik Kodu, Madde R. 522-1) ¹⁶. Ancak Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m. 522-1'e göre bu yardımdan yararlanabilmek için gelirin belli bir tavanın altında olması gerekir¹⁷. 2002 yılı itibariyle bu yardımın miktarı 142.39 Euro'dur¹⁸.

Ödenek miktarının hesap yöntemi Sosyal Güvenlik Kodu (Article R) m. 531-7 ve 531-15 arasında ayrıca tanımlanmıştır¹⁹.

■ 1.1.3. Aile Destek Yardımı

Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.523-1-

523-3'te düzenlenen aile destek yardımı, eşinin ölümü nedeniyle bir veya daha fazla öksüz/yetim çocuğu yetiştirme sorumlu- luğunu üstlenen tek başına yaşayan bir ebeveyn ya da büyütücü bir aileye yönelik olarak yapılan yardımdır. Aynı zamanda bu yardım, boşanmış olup nafaka ödemekle yükümlü olan eşlerden birinin çocuğa karşı maddi yükümlülüklerini yerine getirmeme- si nedeniyle çocuğa tek başına bakmak zorunda kalan diğer eşe de ödenmektedir. Ayrıca öksüz ve yetim çocukların bakımını üstlenen ailelere de verilmektedir²⁰. 20 yaşına kadar ödenen bu yardım, 2002 yılı itibariyle öksüz/yetim bir çocuk için her ay 102.56 Euro; nafaka yardımı yükümlülüğünün yerine getirilmemesi nedeniyle ebeveynlerden biri tarafından yetiştirilen her bir çocuk için gelir düzeyi temel alınarak her ay 76.92 Euro'dur²¹. Söz konusu bu nafaka miktarı, Çocuk Yardım Bürosu tarafından peşin olarak ödenebilmekte ve ödenen bu miktar yükümlülüğünü yerine getirmeyen ebeveynlerden tahsil edilebil- mektedir²².

■ 1.1.4. Tek Başına Yaşayan Ebeveyn Yardımı

1976'da oluşturulan Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m. 524-1 ile 524-4 arasında düzenlenen²³ tek başına yaşayan ebeveyn yardımı; dulluk, ayrı yaşama, terketme/ter- kedilme nedenleriyle en az bir veya daha fazla çocuğun sorumluluğunu tek başına üstlenen; yalnız yaşayan bekar, dul, ayrı ya da boşanmış ebeveyn yapılan, asgari aile gelirin sağlanmasını garanti altına alan bir yardım türüdür. Bu yardım ayrıca hamile

2002 yılı itibariyle

asgari geçim

düzeyini sağlayan

aile geliri;

hamilelik boyunca

512.81 Euro; bir

çocuğun varlığı

halinde ise 683.75

Euro'dur.

15 EU, a.g.e, 2002, s.2.

16 Ünal, a.g.e, s.178; *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10.

17 *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10.

18 EU, a.g.e, 2002, s.3.

19 ILO, *Government Programmes in France-National Family Allowance Office*, <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/program/france/nfao.htm>, s.1.

20 *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10; Ünal, a.g.e, s.183; EC, a.g.e, s.34.

21 EU, a.g.e, 2002, s.4

22 EU, a.g.e, 2002, s.4.; EC, a.g.e, s.34.

23 ILO, a.g.e, s.2.

olan bekar bir anneye de verilmektedir. Azami 12 ay için ödenen bu yardım, son çocuk 3 yaşına ulaşmaya kadar ödenir ve ancak bakmakla yükümlü olunan küçük çocuklar için bir dönem uzatılabilir. Devlet tarafından garanti edilen yardım miktarları, sahip olunan çocuk sayısına göre değişir. Yardım miktarı, ilgilinin aylık kişisel gelirleri toplamı ile, çocuk sayısına göre öngörülen yardım miktarları arasındaki farka eşittir. Kişisel gelirlerin hesaplanmasında gelire bağlı olmaksızın yapılan aile yardımları hariç, kişinin her türlü eline geçen kazançları dikkate alınmaktadır²⁴. 2002 yılı itibariyle asgari geçim düzeyini sağlayan aile geliri; hamilelik boyunca 512.81 Euro; bir çocuğun varlığı halinde ise 683.75 Euro'dur. Her bir çocuk için asgari geçim düzeyini sağlayan aile geliri 170.94 Euro arttırılır²⁵.

1.2. Doğum ve Evlat Edinmeyle İlgili Yardımlar

1.2.1. Küçük Çocuk Yardımı

Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.531-1 ve 531-2'de düzenlenen ve 1972'de oluşturulan küçük çocuk yardımı, geliri belirli bir düzeyin altında olan ailelere, medeni durum koşulu aranmaksızın servet soruşturması yapılarak çocuk 3 yaşını dolduruncaya kadar yapılan bir yardımdır²⁶. Bu yardımın yanı sıra özel iş kanunu önlemlerinde değinilen ücretli doğum izni de söz konusudur.

Aile ödenekleri sisteminin nüfus artışını teşvik etmek amacı taşıdığı Fransa'da doğmuş ya da doğacak her çocuk için hamileliğin üçüncü ayını izleyen ayın ilk gününden başlamak üzere çocuğun üç yaşını doldurduğu ayın son gününe kadar yapılan Küçük Çocuk Yardımı,

iki dönem süresince uygulanır. Kısa dönem olarak adlandırılan ilk dönem, hamileliğin 4. ayından bebeğin 3 aylık olmasına kadar geçen süredir. Uzun dönem adlandırılan ikinci dönem ise, bebeğin 3 aylık olmasından 3 yaşına kadar geçen süredir. Evlat edinme durumunda kısa ve uzun dönem yardımları toplu olarak yapılabilir²⁷.

2002 yılı itibariyle her ay ödenen bu yardımın miktarı, her bir çocuk için 157.09 Euro'dur²⁸. Söz konusu yardım miktarının hesap yöntemi Sosyal Güvenlik Kodu madde R. 531-7-531-15 arasında ayrıca tanımlanmıştır²⁹.

1.2.2. Çocuk Büyütme Yardımı

Kanuni dayanağını Sosyal Güvenlik Kodu'ndan alan çocuk büyütme yardımı gelir durumuna bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan biri üç yaşın altında en az iki veya daha fazla çocuğu olan ebeveyn çocuğunu büyütme için çalışmasına kısmen veya tamamen ara vermesi durumunda verilen bir yardımdır (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.532-1, 2, 3, 4 ve (Article R) m.532-1, 2). Ancak bu yardımın verilebilmesi için, ebeveynin belirli bir hizmet süresini doldurmuş olma koşulu aranmaktadır. Buna göre öncelikle ebeveynin doğumdan veya evlat edinmeden önceki 5-10 yıl içinde 24 ay kesintisiz olarak çalışmış olması gerekir. Ebeveyn bu koşulu sağlayamıyorsa 2. çocuğun doğumundan önceki 5 yıl ya da 3. çocuğun doğumundan önceki 10 yıl boyunca çalışmış olmak gerekir³⁰.

Çocuk büyütme yardımı miktarı çalışmanın kısmen veya tamamen bırakılmasına göre değişiklik göstermektedir. 2002 yılı itibariyle söz konusu yardımın miktarı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

24 EC, a.g.e, s.34; EU, 2002, a.g.e, s.3.

25 *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10.

26 ILO, a.g.e, s.1; Ünal, a.g.e, s.177.

27 EC, a.g.e, s.34.

28 EU, a.g.e, 2002, s.2.

29 ILO, a.g.e, s.1.

30 Kurtulmuş, a.g.e, s.50; *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10.

Tablo 2: Çocuk Büyütme Yardımı Miktarı

Çalışmanın Kısım veya Tamamen Bırakılması Durumu	Yardım Miktarı (Euro)
Hiç çalışılmaması durumunda	487.30
Kanuni çalışma süresinin % 50'sinden daha az kısmi çalışma söz konusu ise (Kısmi çalışma süresi kanuni çalışma süresinin %50'sini geçmediği durumlarda)	322.28
Kanuni çalışma süresinin %50-80 arasında bir çalışma söz konusu ise (Kısmi çalışma süresi kanuni çalışma süresinin %50-80 aralığında bulunması durumunda)	243.72

Kaynak: EU, a.g.e, 2002, s.2; EU, a.g.e, s.2.

Ayrıca çocuk büyütme yardımına azami bir sınır getirilmiştir. 2002 yılı itibariyle bu sınır, 494.45 Euro olarak belirlenmiştir³¹.

1.2.3. Evlat Edinme Yardımı

Evlat edinme yardımı, gelirleri belirli bir düzeyin altında olmak koşuluyla en az bir çocuğu evlat edinen ailelere servet soruşturması yapılarak verilen bir yardımdır (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L), m. 535-1). Söz konusu yardım, evlat edinilen her bir çocuk için 21 ay boyunca ödenir (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.535-2 ve (Article R) m.535-1). 2002 yılı itibariyle bu yardımın miktarı aylık 157.09 Euro'dur³². Söz konusu yardım miktarının hesap yöntemi küçük çocuk yardımıyla olduğu gibi Sosyal Güvenlik Kodu (Article R) m.531-7 ve 531-15 arasında ayrıca tanımlanmıştır³³.

1.3. Özel Yardımlar

1.3.1. Çocuk Bakım Yardımı

Ciddi derecede hasta, yaralı ya da engelli olan bir çocuğun bakımını sağlamak için,

mesleki faaliyetini kısmen ya da tamamen sona erdiren ebeveyne, 4 aylık dönem boyunca ödenen bu yardım yılda iki kez yenilenerek maksimum 12 aya kadar uzatılabilmektedir. Bu yenileme işlemi, eşlerden birinin sürekli olarak çocuğun yanında bulunması gereğini ortaya koyan ve bakım süresini belirten tıbbi bir raporla gerçekleştirilir. Ocak 2001'de düzenlenen bu yardım türü, sorumluluğunu üstlendiği çocuğun, sürekli bir bakımı veya gözetimi gerektirecek şekilde bir hastalığa, kazaya uğraması ya da ciddi bir engele maruz kalması durumunda çalışmayı bırakan ebeveyne ödenir³⁴.

Çocuk bakım yardımı miktarı çalışmanın kısmen veya tamamen bırakılmasına göre değişiklik göstermektedir. 2002 yılı itibariyle söz konusu yardımın miktarı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3: Çocuk Bakım Yardımı Miktarı

Çalışmanın Kısım veya Tamamen Bırakılması Durumu	Yardım Miktarı (Euro)
Hiç çalışılmaması durumunda	484.97
Kanuni çalışma süresinin % 50'sinden daha az kısmi çalışma söz konusu ise (Kısmi çalışma süresi kanuni çalışma süresinin % 50'sini geçmediği durumlarda)	320.67
Kanuni çalışma süresinin % 50-80 arasında bir çalışma söz konusu ise (Kısmi çalışma süresi kanuni çalışma süresinin % 50-80 aralığında bulunması durumunda)	242.51

Kaynak: EU, a.g.e, 2002, s.3.

Ayrıca çocuk bakım yardımı, tek başına yaşayan ebeveynler için 641.34 Euro'dur³⁵.

Engelli bir çocuğun bakımına yönelik olan bu yardıma ayrıca "Özel Eğitim Yardımı" olarak adlandırılan bir ilave de yapılmaktadır. Özel

Özel eğitim
yardımı, gelir
durumuna
bakılmaksızın 20
yaşından küçük ve
bakıma muhtaç
engelli bir çocuk
veya çocuklar için
sorumluluk üstle-
nen ailelere
verilen bir
yardımdır

31 Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France, s.11.

32 Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France, s.10; EC, a.g.e, s.34; EU, a.g.e, 2002, s.2.

33 ILO, a.g.e, s.3.

34 Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France, s.10; ILO, a.g.e, s.4; The Clearinghouse on International Development in Child, Youth and Family Policies, s.2; EC, a.g.e, s.34-35.

35 Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France, s.11.

eğitim yardımı, gelir durumuna bakılmaksızın 20 yaşından küçük ve bakıma muhtaç engelli bir çocuk veya çocuklar için sorumluluk üstlenen ailelere verilen bir yardımdır³⁶. Söz konusu yardımın ödenmesi, ebeveynlerden birinin çalışma saatlerini azaltmasını ya da uzman bir kuruluş veya üçüncü bir kişinin bu ihtiyacı karşılamasını gerektirmektedir. Özel eğitim yardımı, 20 yaşında sona erer ve bu yardımın yerini “Yetişkin Malul Yardımı”³⁷ alır. 2002 yılı itibarıyla % 50’den daha fazla derecede engelli olan çocuklar için özel eğitim yardımının miktarı, aylık 109.40 Euro’dur. Ancak engellilik derecesine bağlı olarak çocuğun uzman bir kuruluşun kontrolünde olması ya da evde 3. bir kişinin bakımına muhtaç olması durumunda engelli çocuklar için özel eğitim yardımına da ilaveler yapılabilmektedir. Bakımın sürekli olmaması durumunda, 82.05 Euro; sürekli bir bakımın gerekli olduğu durumda 246.15 Euro ilave yardım yapılmaktadır. Sürekli ve yüksek düzeyde teknolojik bir bakımı gerektiren ciddi bir engelliğin söz konusu olması durumunda ise, tam donanımlı bir sağlık kurumuna alternatif olarak evde yapılan bakım için 916.32 Euro ilave yardım söz konusu olmaktadır³⁸.

■ 1.3.2. Aile Konut Yardımı

Konut yardımı, gelir düzeyinin belirli bir limiti aşmaması koşuluyla gelirlerinin önemli bir oranını barınma ihtiyacını karşılamak için ayırmak zorunda kalan 21 yaşın altında en az bir çocuğu olan ailelere, servet sormaması yapılarak verilen bir yardımdır³⁹.

Konut yardımı kira düzeyine, gelir seviyesine, çocuk sayısına ve konutun ne kadar

sağlıklı olduğuna bağlı olarak değişen miktarlarda verilmektedir. Ancak konut yardımına bir tavan sınırlaması da getirilmiştir⁴⁰.

Yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak verilen “Konut İyileştirme Kredisi” ve “Taşınma Yardımları”, bu yardıma eklenmektedir⁴¹.

Taşınma yardımı gelir durumuna bağlı olarak yapıldığı halde, konut iyileştirme kredisi, gelir durumuna bağlı olarak verilmez. Bu kredi, oturulan konutun sağlık yönünden önem arzeden ısı yalıtımı, sıhhi tesisat ve zorunlu genişletme gibi tamir işlerini gerçekleştirmek üzere kiracı ve ev sahiplerine verilmektedir. Bu anlamda lüks sayılabilecek tadilat amacıyla yapılan talepler kabul görmemektedir⁴². Sosyal konutlar ve yaşam koşulları politikası altında bulunan diğer konut yardımları da mevcuttur. Örneğin, yaşlı ve güçsüz bakımevlerinde, üniversite yurtlarında ve otellerde kalanlar da bu yardımdan yararlanabilmektedir. Taşınma yardımı, gelir durumuna bağlı olarak 3. ve daha sonraki çocukların doğumu nedeniyle daha uygun bir konuta taşınmak zorunda kalan ailelere verilmektedir. Yardımdan yararlanabilmek için taşınma olayının hamileliğin üçüncü ayı ile doğumdan sonraki 2 yıl arasında gerçekleşmiş olması ve ailenin lojman yardımı hakkının bulunması gerekmektedir. Yardım miktarı kural olarak taşınma masrafı kadardır. Ancak yapılacak taşınma yardımına tavan sınırlaması da getirilmiştir⁴³.

■ 1.3.3. Okula Başlama Yardımı

Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.543-1’de düzenlenen okula başlama yardımı, 3-

36 Ünal, a.g.e, s.182; *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.11.

37 Tıbbi raporla en az % 80 oranında adi malul olduğu tespit edilen kişiler; özel eğitim yardımının sona ermesine bağlı olarak yetişkin malul yardımına hak kazanırlar. Ünal, a.g.e, s.180.

38 EU, a.g.e, 2002, s.3; EU, a.g.e, s.1-2.

39 *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10.

40 *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.10; EC, a.g.e, s.34; EU, a.g.e, 2002, s.34.

41 EC, a.g.e, s.34.

42 Ünal, a.g.e, s.183.

43 Ünal, a.g.e, s.178.

18 yaş arasında okula giden, çıraklık konumunda bulunan ya da okumaya devam eden her bir çocuk için, servet soruşturması yapılarak verilen bir yardımdır (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.543-1 ve (Article R) m.543-2). Söz konusu yardım, yılda bir defa toplu olarak öğretim yılı başında ödenmektedir. 2002 öğretim yılı için bu yardım miktarı her bir çocuk için 250.32 Euro'dur⁴⁴.

● 1.4. Çocuk Bakım Desteği

■ 1.4.1. Çocuk Bakımı İçin İstihdam Yardımı

1990 yılında oluşturulan çocuk bakımı için istihdam yardımı, 6 yaşın altındaki çocukların bakımının resmi olarak tanınmış ehil bir bakıcı tarafından yapılmasına yönelik bir yardımdır. Söz konusu yardım, hem istihdam edenin hem de çalışanın sosyal güvenlik primlerinin ödenmesiyle birlikte nakit yardımlarını da içermektedir (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.841-1, 2, 3, 4 ve (Article R) m.841-1)⁴⁵. Ancak bu amaçla istihdam edilen kişi için aile yardımları sigortası primi ödenmemektedir. Çocuğun bakımı için istihdam edilecek kişinin Aile Yardımları Fonu tarafından ehliyetinin kabul edilmiş olması ve söz konusu kişiye ödenecek günlük brüt ücretin belirli bir limiti aşmaması (saatlik asgari ücretin beş katı) koşuluyla bu yardım, yapılan sosyal harcamaların tümünü karşılamaktadır⁴⁶.

Çocuk bakımı için istihdam yardımına ayrıca çocuğun yaşına ve ailenin gelir düzeyine bağlı olarak değişen miktarlarda "Özel Çocuk Bakım Yardımı Ekleri" olarak

adlandırılan bir ilave yapılmaktadır. 2002 yılı itibarıyla söz konusu yardıma yapılan eklerin miktarı, 3 yaşın altındaki bir çocuğun bakımı için azami 199.78, asgari 130.90 Euro'dur. 3-6 yaş arasındaki bir çocuğun bakımı için ise azami 99.91, asgari 65.46 Euro'dur⁴⁷.

■ 1.4.2. Evde Çocuk Bakım Yardımı

1986 yılında oluşturulan evde çocuk bakım yardımı, çalışan ve 6 yaşın altındaki çocuklarının evde bakımını sağlamak üzere bir bakıcı istihdam eden ebeveyne yapılan bir yardımdır (Sosyal Güvenlik Kodu (Article L) m.842-1 ve (Article R) m.842-1). Bu yardım hem istihdam edenin hem de çalışanın sosyal güvenlik primlerinin % 50'sini karşılamaktadır. Bu oran % 75'e kadar yükseltilebilir. Yardım miktarı, belli bir limite kadar servet soruşturması yapılmasını gerektirmektedir⁴⁸. 2002 yılı itibarıyla yardım miktarı, ailenin geliri ve çocuğun yaşına göre 3 aylık dönem için azami 1524.03 ve asgari 507.81 Euro'dur⁴⁹.

● 1.5. Özel Durumlar

İşsiz kişiler ve emekli aylığı alanlar da aile yardımlarından yararlanabilirler⁵⁰.

● 1.6. Vergi İndirimi

Fransa'da aile yardımları, gelir vergisine tabi değildir⁵¹.

Fransız kanunları, aile politikasıyla bütünleşmiş bir özel vergi indirimine yer vermemekle birlikte, gelir vergileri ailenin durumunu dikkate almakta ve gelir vergisi yükümlüsünün mali açıdan sorumlu bulun-

Vergi indirimleri genellikle 7 yaşın altında çocuklara sahip ailelerin, çocuk bakımı için yaptıkları harcamalar nedeniyle yapılmaktadır.

44 EU, a.g.e, 2002, s.3.

45 ILO, a.g.e, s.4; *Social Security Throughout the World: Europe, 2002-France*, s.10.

46 EU, a.g.e, 2002, s.3.; Ünal, a.g.e, s.18.

47 EU, a.g.e, 2002, s.3.

48 EC, a.g.e, s.35.

49 EU, a.g.e, 2002, s.2.

50 EU, a.g.e, 2002, s.4.

51 EU, a.g.e, 2002, s.4.

duğu kişi sayısını (eşlerden diğeri, çocuklar, bakmakla yükümlü olunan kişiler vb.) hesaba katmaktadır. Vergi indirimleri genellikle 7 yaşın altında çocuklara sahip ailelerin, çocuk bakımı için yaptıkları harcamalar nedeniyle yapılmaktadır⁵².

2. Diğeri Yardımlar

Diğeri yardımlar, aile yardım fonları ve yerel yönetimler tarafından zor durumda bulunan ailelere katkıda bulunmak amacıyla hizmet şeklinde yapılan yardımlardır. Aile yardım fonları, sağladıkları krediler, sübvansiyonlar ve sosyal etkinlikler yoluyla ailelere doğrudan destek olurlar. Özellikle büyük ölçekli işletmelerde çalışanlara ve ailelerine yönelik belirli bir aile yardımının verilmesi, çocuk bakımını kolaylaştıran düzenlemeler, boş zaman etkinlikleri ve tatiller, aile yardım fonları tarafından sağlanan diğeri hizmetlerdir.

Fransa'da yerel yönetimler tarafından yapılan hizmetlere; ücretsiz okul taşımacılığı, ücretsiz okul yemekleri, ücretsiz kitap ve kırtasiye yardımı ve konut desteğı örnek verilebilir.

Servet araştırmasına bağılı olarak yapılan en yaygın eğitim yardımlarından biri ücretsiz okul taşımacılığı, bir diğeri ise ücretsiz okul yemekleridir. Fransa'da okul yemeklerine yönelik harcamalar kısmen sübvansiyonla edilirken, ebeveynler de harcamalara katılmaktadır. Ayrıca dar gelirli aileler için de fiyatlarda indirim söz konusudur. Fransa'da ayrıca 12 yaş altı çocuklar için 1-4. yılında kitaplar ücretsizdir. Kitap ücretleri 5. ve daha sonraki sınıflar için ebeveynler tarafından ödenir. Kırtasiye harcamaları ise kısmen sübvansiyonla edilir. Ayrıca aile gelirine bağılı

olarak değışen miktarlarda 20 yaşın altındaki çocuklar için "Özel Eğitim Ödeneğı" vardır⁵³.

Fransa'da kiralık evlerin büyük bir bölümünün kâr amacı gütmeyen iskân kurumları tarafından yapılması, barınma ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik verilen bir diğeri hizmettir. Ayrıca yerel yönetimler de boş zamanları değerlendirme etkinlikleri ve tatiller gibi çeşitli hizmetler de sağlamaktadır⁵⁴.

3. İş Kanunu Önlemleri

Çalışma barışının sağlanması ve aile yaşamının kolaylaştırılması amacıyla 1998 ve 1999'da kabul edilen kanunlarla 01 Ocak 2002'den itibaren çalışma saatleri azaltılarak tüm işletmelerde haftalık kanuni çalışma süresi 35 saat ile sınırlandırılmıştır. İş Kanunu, analık ve evlat edinme iznine ek olarak, belirli miktarda aile yardımı ile birlikte çocuklarının bakımı ve eğitimi için ebeveyne, işverenden izin talep etme olanağı da tanımaktadır. Çocuk büyütme izni ile çocuk bakım izni, çocuğun yaşına ve söz konusu yardımların süresine bağılı olarak verilmektedir. İş Kanunu gereğince, her iki izin döneminin sonunda işveren, söz konusu ebeveyni önceki işine ya da benzer nitelikte bir işe, en az önceki ücretine eşit bir ücretle istihdam etmek zorundadır⁵⁵.

Toplu sözleşmelerde de, genellikle hasta bir çocuğun bakımına yönelik olarak, yılda bir kez izin hakkının düzenleme konusu yapıldığı görülmektedir. Evlilik, doğum ve ölüm gibi ailevi olaylarda da çalışanın izinli sayılması söz konusudur⁵⁶.

Nitekim çocuk yardımı-hamilelik yardımı olarak da adlandırılan Küçük Çocuk Yardımı kapsamında yeni doğmuş çocuk için yapılan

52 EC, a.g.e, s.35.

53 Kurtulmuş, a.g.e, s. 43-47.

54 EC, a.g.e, s.35; Kurtulmuş, a.g.e, s.40-41.

55 EC, a.g.e, s.35.

56 EC, a.g.e, s.35-36.

yardıma ek olarak 1. ve 2. çocuk için 16 hafta; 3. ve daha sonraki çocuklar için 26 hafta normal ücretin % 96'sı kadar ücretli doğum izni verilmektedir⁵⁷.

4. Sosyal Güvenliğin Diğer Kollarına İlişkin Önlemler

Fransa'da sosyal sigorta ile aile yardımları arasında bir ilişki bulunmamasına rağmen⁵⁸ bazı sosyal sigorta kolları aile ve çocuğun korunmasına yönelik önlemler de içermektedir. Nitekim Aralık 1988'de 88-1088 sayılı Kanun ile oluşturulan, yeterli geliri bulunmayan 25 yaş ve üzerindeki kişiler ile 25 yaşından küçük olmakla birlikte yaş sınırlaması olmaksızın en az bir çocuğu bakmakla yükümlü bulunan kişilere verilen "Asgari Geçim Yardımı", bu anlamda aileyi destekleyen bir önlemdir⁵⁹. Aynı şekilde sigortalı olan kişinin ölümü üzerine, hayatta kalan eşe sağlanan malullük ve emeklilik maaşı hakları da, aileyi destekleyen önlemlerden bir diğeridir. Aynı zamanda bazı aile yardımları, emeklilik maaşlarının hesaplanmasına dahil edilmektedir. Bu yardımlar şu şekilde gösterilebilir⁶⁰:

• **Doğum ile birlikte gündeme gelen yardımlar:** Herhangi bir çocuğu, 16. doğum gününden önce 9 yıl boyunca yetiştiren sigortalı bir kadının, sigortalılık süresine 8 haftalık bir ilave yapılmaktadır. Baba için gerçekleştirilecek böyle bir ilave, çocuk büyütme izni süresine bağlıdır. Ayrıca çocuk sahibi olması durumunda hayatta kalan eş olarak sigortadan yararlanan 65 yaş altındaki bir kişi, emeklilik maaşında bir defalık artışa hak kazanmaktadır.

• **Büyük bir aile oluşturmaya yönelik yardımlar:** Bu yardım ile büyük bir aile oluşturmaya teşvik etmek amacıyla en az 3 çocuğa sahip olan veya onları 9 yıl boyunca yetiştiren bir ebeveynin doğrudan ya da dolaylı olarak alacakları emekli maaşlarında % 10 oranında bir artış gerçekleştirilir.

• **Yaşlılık Sigortasına Tabiiyet Yardımı:** Emeklilik aylığı verilmesini sağlayan bu düzenleme ile, 1972 yılından bu yana, 3 yaşından küçük bir çocuğu olan veya en az 3 çocuğu bulunan ya da evinde tek başına yaşamını sürdüremeyecek durumda malul bir kimseye bakmak amacıyla çalışmasını kısmen veya tamamen bırakan kişilerin prim ödemeksizin emeklilik haklarının yarıda kesilmeden devamı sağlanmıştır⁶¹. Söz konusu primler, aile yardım fonları tarafından ödenmektedir. Bu haktan özel eğitim yardımı, ek aile yardımı, küçük çocuk yardımı, çocuk büyütme yardımı ile çocuk bakım yardımı alan kişiler yararlanmaktadır⁶².

IV. AİLE YARDIMLARININ YÖNETİMİ, FİNANSMANI VE ÖDENMESİ

İstihdam ve Dayanışma Bakanlığı'na bağlı olarak Fransız aile yardımları sistemi, ulusal düzeyde Ulusal Aile Yardımları Fonu (CNAF), bölgesel düzeyde ise Bölgesel Aile Yardımları Fonları ve Yerel Aile Yardımları Fonları (CAF) tarafından yönetilmektedir⁶³.

İşçi, işveren ve aile örgütlerinin temsilcilerinden oluşan aile yardım fonlarında,

Fransa'da kiralık
evlerin büyük bir
bölümünün kâr
amacı gütmeyen
iskân kurumları
tarafından
yapılması, barınma
ihtiyaçlarının
karşılmasına
yönelik verilen bir
diğer hizmettir.

57 Kurtulmuş, a.g.e, s.38.

58 Artun, a.g.e, s.3; Kurtulmuş, a.g.e, s.32.

59 ILO, a.g.e, s.1; Ünal, a.g.e, s.179; EC, a.g.e, s.36.

60 EC, a.g.e, s.36.

61 Ünal, a.g.e, s.181.

62 EC, a.g.e, s.36.

63 EU, "Organisation of Social Protection in the Member States", *Social Protection in the Member States in the EU Member States and the European Economic Area (2001)*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2001/organisation_en.pdf, s.11-12.

kamu idarelerinin de yönetim yetkisi bulunmaktadır⁶⁴.

Ulusal Aile Yardımları Fonu, yardımlar için toplanan fonların koordinasyonunu ve finansal açıdan denkliliğini sağlamakta iken Bölgesel Aile Yardımları Fonları ise Yerel Aile Yardımları Fonları aracılığıyla yardımların ödemesini gerçekleştirmektedir⁶⁵.

Bunlara ek olarak Eğitim Bakanlığı okul öncesi eğitimden, Sağlık Bakanlığı ise 3 yaşın altındaki çocukların bakımı ile anne ve çocuk sağlığından sorumludur⁶⁶.

Aile yardımları, 2/3 oranında işverenlerin katkılarıyla, 1/3 oranında ise vergiler ve devlet bütçesinden sağlanan katkılarla finanse edilmektedir⁶⁷.

Fransa'da kural olarak yardımlar, babaya yapılmaktadır. Ancak babanın yardımı çocuk yararına kullanmadığının tespiti halinde çocuğun yararına kullanmak koşuluyla ödeme anneye de yapılabilmektedir. Eşlerden birinin ölmesi veya eşlerin ayrı yaşaması halinde yardım çocuğun bakımını üstlenen kişiye yapılmaktadır. Çocuğun bakımından başka birisi sorumlu ise, yardım çocuğu büyüten kişiye verilmektedir⁶⁸.

Fransa'da aile yardımları genellikle aylık olarak ödenmektedir. Ancak bazı durumlarda yıllık olarak toplu bir şekilde de ödenebilmektedir⁶⁹.

Aile yardımlarında asgari bir fiyat artışını takiben, yılda en az bir defa düzenleme yapılmaktadır. Ayrıca "Çocuk Bakım Yardımı", "Evde Çocuk Bakımı Yardımı", "Tek Başına Yaşayan Ebeveyn Yardımı" ve

"Özel Eğitim Yardımı" istisna tutulmak üzere; aile yardımları, sosyal borcun % 0.5 oranında geri ödenmesine yönelik bir yükümlülük de getirmektedir⁷⁰.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Aileye yönelik sosyal politikalar, gerek çocuğun gerek annenin ve gerekse de aile birliğinin korunması amacına yöneliktir. Bu bağlamda Fransız aile politikasının temel unsuru olan aile yardımları, gelirin yeniden dağılımı çerçevesinde aile harcamalarına katkıda bulunarak ailelerin korunması amacıyla yönelik en önemli sosyo-politik bir araçtır.

Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Fransa'da da sosyo-ekonomik gelişmelerin bir sonucu olarak ailenin yapısı değişmiştir. Çekirdek ailenin dışında, aile dışı birlikteliklerin yaygınlaşması, hiç evlenmeyen ve tek başına yaşayan bireylerin çoğalması ve boşanma-ayrılma oranlarının artması, aileye yönelik çok çeşitli yardımların uygulamaya konmasına neden olmuştur. Bu bağlamda bir çocuğun varlığına dayalı olarak Fransa'da ikamet eden aile ve kişilere, gerek nakdi ve gerekse hizmet şeklinde çok çeşitli yardımlar yapılmaktadır.

Fransız aile yardımları sistemi, son dönemde yaşanan artan işsizlik, bütçe açığı ve ciddi finansal baskılara rağmen sağladığı haklar bakımından model alınabilme özelliğini korumaktadır. Bu bakımdan aile politikalarının hala çok kapsamlı olduğu ve etkin bir şekilde uygulandığı Fransa, ailelere ve çocuklara sağladığı yardımlarla modern sosyal devletler içinde önemli bir yere sahiptir.

64 EC, a.g.e, s.33.

65 *Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France*, s.11; *The Clearinghouse on International Development in Child, Youth and Family Policies*, s.3.

66 *The Clearinghouse on International Development in Child, Youth and Family Policies*, s.3.

67 EC, a.g.e, s.33.

68 Kurtulmuş, a.g.e, s.102.

69 EC, a.g.e, s.7.

70 EU, a.g.e, 2002, s.4.

KAYNAKÇA

• Arıcı Kadir, **Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku**, Kamu-İş Ya., Ankara, 1997.

• Arıcı Kadir, **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Ankara, 1999.

Artun Ercüment, **Fransa'da Aile Yardımları**, SSK Genel Müd. Ya.No:103, Ankara, 1965.

• Güzel Ali-Okur Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul, 2002.

• Kurtulmuş Sevgi, **Teorik Esasları ve Tatbikatları Bakımından Aile Ödenekleri**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Bilim Serisi: 102, Ankara, 1997.

• TOBB, **Sosyal Güvenlik**, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993.

• Tuncay A. Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, B.10, İstanbul, 2002.

• Ünal Nihat, "Fransız Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlanan Sosyal Yardımlar", **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Yıl:2, S.3, Nisan-Haziran, 1999.

• Yazgan Turan, **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, İstanbul, 1992.

• EC, **Family Benefits and Family Policies in Europe**, Employment&Social affairs, June 2002, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc-info_01/2002/france_en.pdf (8.03.2003).

• EU, **Family Benefits: Beneficiaries and Conditions for Entitlement, Benefits and Practical Aspects in France**, <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/fr/1139.htm> (8.03.2003).

• EU, "Organisation of Social Protection in the Member States", **Social Protection in the Member States in the EU Member States and the European Economic Area (2001)**, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2001/organisation_en.pdf (8.03.2003).

• EU, "Tables on Social Protection in the Member States", **Social Protection in the Member States in the EU Member States and the European Economic Area (01.01.2002)**, http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2002/f_part9_en.htm (8.03.2003).

• ILO, **Family and Social Assistance Code-France**, http://www.ilo.org/public/english/Employment/gems/eeo/law/france/I_fami.htm (10.03.2003).

• ILO, **Government Programmes in France-National Family Allowance Office**, <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/program/france/nfao.htm> (10.03.2003)

• ILO, **Social Security Code-France**, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/france/I_ss.htm (10.03.2003).

• **Social Security Throughout the World:Europe, 2002-France**, <http://www.ssa.gov/statistics/ssptw/2002/europe/france.html>.

• **The Clearinghouse on International Development in Child, Youth and Family Policies**, Colombia University, <http://www.childpolicyintl.org/countries/france.htm> (10.03.2003).

1967 yılında İzmir 'de doğan KESER , Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1989 yılında mezun olmuştur. Mezuniyetini takiben Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi , Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başlayan KESER, 1989-1992 yılları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim dalında yüksek lisans eğitimini "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" konulu yüksek lisans tezini vererek tamamlamıştır. Bunu takiben Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim dalında doktora eğitimine başlamış ve 1997 yılında da "Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması" konulu doktora tezini vererek doktor ünvanını almıştır. Halen DEÜ. İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana bilim dalında Öğretim Üyesi olarak görev yapan KESER'in basılı bir çok makalesi ve iki kitabı bulunmaktadır.



Yrd. Doç. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Ana Bilim Dalı

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU KAPSAMINA GİREN KAMU GÖREVLİLERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI ÜYELİK GÜVENCELERİ

GİRİŞ

Ülkemizde, devletin iktisadi alanda yoğun bir biçimde yer alması ve birçok hizmetin kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine getirilmesi kamu kesimindeki istihdamı oldukça arttırmıştır. Kamu kesimindeki sözünü ettiğimiz bu istihdam memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statülerinde olabilmekte ve bu statülerin her birinin tabi olduğu mevzuat farklılıklar göstermektedir. Yani bir başka deyişle, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için tek bir statü ve çalışma koşulu söz konusu olmamaktadır.

Farklı yasal mevzuata tabi olmanın ortaya çıkardığı sakıncaların başında, aynı kamu

kurum ve kuruluşunda çalışmalarına rağmen, çalışanlar arasında farklı çalışma koşulları ve farklı ücret rejimlerinin ortaya çıkması gelmektedir. Nitekim çoğunlukla birbirleriyle benzer işler yapmakla birlikte işçi statüsünde çalışanlar ile memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar arasında ciddi çalışma koşulları ve sosyal farklılıklar oluşmaktadır. Zira işçi statüsünde çalışanlar diğer statülerde çalışanların aksine toplu iş sözleşmesi düzeni dolayısı ile yüksek gelirler elde etmekte, sendikaları vasıtasıyla kamu oyu baskı grubu niteliğini taşımakta ve bu şekilde de arzu ve isteklerini doğrudan açıklama imkanına sahip olmaktadır.

İşçi Sendikalarının sağladıkları gelişmeler ve bunların etkileri, toplumun bir diğer bağımlı çalışan kesimi olan işçiler dışındaki kamu görevlilerince uzun yıllar sendikal hakların elde edilmesi yönünde mücadele verilmesine sebep olmuş ve kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgili olarak son yıllarda Türkiye’de önemli gelişmeler olmuştur. Bu anlamda ülkemizde uzun yıllardır üzerinde çalışılan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı 25 Haziran 2001 tarihinde TBMM’de kabul edilerek kanunlaşmıştır¹. Söz konusu kanun uygulamada sorunlar yaratan büyük bir boşluğu kapatmış ve her ne kadar toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkını içermese de yıllar sonra kamu görevlilerinin sendikal haklarını tekrar düzenleyen bir Kanun olmuştur.

Kanunun uygulamadaki önemi göz önüne alındığında, kanun kapsamına giren kamu görevlisi kavramının içeriğinin tespiti büyük önem taşımaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde Kanun metni ve Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Başkanlığı’nın görüşleri ışığında² 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamına giren kamu görevlisi kavramının açıklanmasına çalışılacak bunu takiben de, yine kanun uygulamasında büyük bir önem taşıyan kanun kapsamındaki sendikal güvenceler ele alınacaktır.

1. 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNU KAPSAMINA GİREN KAMU GÖREVLİLERİ

1.1. Genel Olarak Kamu Görevlisi Kavramı

1982 Anayasası’nın 128 inci maddesi; devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu

görevlilerince yürütüleceğini belirtmiş ve memurlar ile diğer kamu görevlilerinin niteliklerinin, atanmalarının, görev ve yetkilerinin, hak ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin de kanunlarla düzenleneceği esasını getirmiştir. Görüldüğü üzere, 1982 Anayasası sadece memurları kamu görevlisi olarak görmemiş, memurlar yanında “diğer kamu görevlileri” olarak ifade ettiği bir kesimin varlığını da kabul etmiştir.

Kamu kesimindeki istihdam şekillerini düzenleyen en önemli Kanun olan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4 üncü maddesi de, kamu hizmetlerinin, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği esasını getirmiştir. Bu anlamda, kamu tüzel kişiliğini haiz kamu kurum ve kuruluşları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yazılı dört istihdam türünden biri veya birkaçını kullanmak zorunda olacaklardır. Zira, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 5 inci maddesinde “..bu kanuna tabi kurumlar, 4 üncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştırmazlar” şeklinde bir sınırlama da getirmiştir.

Anlaşıldığı üzere, 1982 Anayasası ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dikkate alındığında “kamu görevlisi” kavramının sadece memurları ifade ettiği söylenemeyecek, aksine bu kavramın memurların yanı sıra kamu hizmeti sunmakla görevli kamu tüzel kişiliğini haiz kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanun’da sözü edilen istihdam türlerinde çalışan kimseleri de içerdiği söylenebilecektir.

1.2. 4688 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kamu Görevlileri

1.2.1. Genel Olarak

Kamu görevlisi kavramının 1982 Anayasası’nda ve 657 sayılı Devlet

1982 Anayasası
sadece memurları
kamu görevlisi
olarak görmemiş,
memurlar yanında
“diğer kamu
görevlileri” olarak
ifade ettiği bir
kesimin varlığını
da kabul etmiştir.

1 RG.12.07.2001 t. S:24460 ; Kanun Resmi Gazete’de yayımlandığı 12 Temmuz 2001’i izleyen otuzuncu günün sonunda 13 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

2 4688 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca ; “ ... Bu Kanunun uygulanmasında ; ... personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığı, yetkilidir.

Memurları Kanunu'nda tam olarak tanımlanmamasına karşın, 25.06. 2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu³ 3 üncü maddesinde "kamu görevlisi" kavramını tanımlamıştır. Buna göre, 4688 sayılı Kanuna göre kamu görevlisi kavramı; kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimi surette çalışan adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini ifade etmektedir.

Maddede kamu kurum ve kuruluşlarında "işçi statüsü" dışında çalışan kamu görevlilerinden bahsedildiği görülmektedir. Buna göre, 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, "bir hizmet sözleşmesine dayanarak her hangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiler" dışında, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm personel daimi surette çalışmak ve adaylık veya deneme süresini tamamlamış olmak koşuluyla 4688 sayılı Kanun açısından kamu görevlisi olarak kabul edilecektir. Doktrinde, işçi statüsünün tespitinde 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki tanım yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alan ve daha geniş içerikli olan "işçi" tanımının göz önüne alınmasının daha doğru olacağı ve yani taşıma, yayım ve adi ortaklık sözleşmeleri ile çalışanların da kamu görevlisi kavramı dışında tutulması gerektiği yerinde olarak ifade edilmiştir⁴.

Bunun gibi "kapsam dışı personel" olarak ifade edilen personel de yine 4688 sayılı Kanun'a göre kamu görevlisi olarak kabul edilmeyecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaktır⁵. Zira bilindiği üzere, kapsam dışı personel olarak ifade edilen personel, hizmet sözleşmesi ile işçi statüsünde çalışmakta olan ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmuş personeldir.

Bu şekilde işçi kavramı hariç tutulduğu takdirde genel olarak kamu görevlisi olarak kabul edebileceğimiz personel; memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personel olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bunlardan "geçici personel" in 4688 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde sözü edilen "bir kadro veya pozisyonunda daimi surette çalışan olma" koşulu karşısında, bu kanun anlamında kamu görevlisi olmadığı ifade edilebilecektir⁶. Zira madde metninden de anlaşılacağı üzere çalışmanın geçici ya da mevsimlik değil, "daimi" nitelik taşıması gerekmektedir. Söz konusu bu duruma Uluslararası Çalışma Örgütü "Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi"nin 87 sayılı Sözleşmenin ülkemizdeki uygulamasına ilişkin "2001 yılı Doğrudan Talebi" ve "2000 yılı Genel Doğrudan Talebi"nin yer aldığı raporda da değinilmiş ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 3 üncü maddesinde yapılan kamu görevlisi tanımında yer alan "daimi surette çalışan" ibaresi nedeniyle Kanunun kapsamı dışında kalan geçici surette çalışan personele sendikalaşma hakkını verecek yasal düzenleme yapılması talep edilmiştir. Nitekim bu talebe ilişki olarak Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın açıklamış olduğu görüşünde de; işçi sendikalarında geçici işçilerin sendika üyesi olamayacaklarına ilişkin bir sınırlama bulunmadığı ve çalışma mevzuatında paralellik sağlamak açısından 4688 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde değişiklik yapılmak suretiyle geçici surette çalışan kamu görevlilerinin de Kanun kapsamına alınabileceği ifade edilmiştir⁷.

● 1.2.2. Memurlar

4688 sayılı Kanun anlamında herşeyden önce memurlar kamu görevlisi sayılacaklardır. Bilindiği üzere 657 sayılı DMK.'nın 4

3 RG. 12.07.2001 t. No: 24460

4 GÜLMEZ, Mesut ; Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku , 788'den 4688'e : 1926-2001; TODAİ , Ankara 2002, s.439

5 DPD Başkanlığı 03.01.2002 tarih ve 34480 sayılı görüşü

6 Bu yönde bkz. DPD Başkanlığı 09.10.2001 tarih ve 27261 sayılı görüşü ve DPD Başkanlığı 28.05.2002 tarih ve 11905 sayılı görüşü

7 DPD Başkanlığı 28.06.2002 tarih ve 12899 sayılı görüşü

üncü maddesi uyarınca; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler memurdur. Yani, memurlar devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde asli ve sürekli olarak görev yapan, genel ve idare esaslarına göre yürütülmesi gereken kamu hizmetlerini yürüten kimselerdir⁸.

Görüldüğü üzere, 657 sayılı DMK'nda memur sıfatının kazanılması için adaylık veya deneme süresini tamamlama gibi bir koşul bulunmamaktadır. Ancak 4688 sayılı Kanun, kapsamına aldığı kamu görevlilerini belirlerken "adaylık ve deneme süresini tamamlamış olma" koşulunu aramaktadır. Yani bir başka deyişle, adaylık süresini tamamlamamış olan memur Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamına girmeyecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olmayacaktır⁹. Bu durum çalışma mevzuatında olması gereken paralelliğe de aykırıdır. Zira işçilerin sendikalara üye olmasında deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışıp çalışmamaları her hangi bir fark getirmemekte ve deneme süresi içerisinde de işçiler sendikalara üye olabilmektedir. 4688 sayılı Kanun'da yer alan kamu görevlisi tanımını daraltan bu koşul, örgütlenme özgürlüğünün tüm çalışanlara ayrımsız şekilde tanınması ilkesine ve 87 sayılı İLO sözleşmesine aykırı olduğu gerekçesiyle doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir¹⁰.

● 1.2.3. Sözleşmeli Personel

■ 1.2.3.1. Genel Olarak

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda, yukarıda da belirtildiği üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü

dışındaki bir kadro veya pozisyonda daimi surette çalışan adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerinden bahsedilmektedir. Böyle bir ifade karşısında doktrinde Tasarının kanunlaşmadığı dönemde, madde metninde "daimi surette çalışanlar" ifadesi yer aldığı için sadece memurların bu kapsama girebileceği, memurlar dışında sözleşmeli personel ve diğer personelin bu kapsama girmeyeceği görüşü savunulmuştur¹¹. Ancak, 4688 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde yer alan "2821 sayılı Sendikalar Kanunu kapsamı dışında kalan memur ve sözleşmeli personel başta olmak üzere, diğer tüm kamu görevlilerinin geniş biçimde bu kanundan yararlanması amaçlanmıştır" ifadesi karşısında; kanun uyarınca kamu görevlisi kapsamına memurlar dışında giren ikinci grubun sözleşmeli personel olacağı anlaşılmaktadır. Yani bir başka deyişle, kamu kurum ve kuruluşlarında deneme veya adaylık süresini tamamlamış memurlar ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan kamu görevlileri, 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alacaklardır. Ancak genel gerekçede, sözleşmeli personelden söz edilmekle birlikte, farklı kanuni düzenlemelere tabi sözleşmeli personel ayırımı yapılmamış ve genel bir ifade kullanılmıştır.

Bilindiği üzere, sözleşmeli personel ilk olarak 657 sayılı DMK'nun 4 üncü maddesinde düzenlenmiş ve kamu çalışma hayatında uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonra 933 sayılı Kalkınma Planının Uygulanması Esaslarına Dair Kanun¹²'de da yer alan sözleşmeli personel statüsü, 1980'li yıllardan sonra bazı kamu kurumlarının özel kanunlarına konulan hükümlerle yaygınlaştırılmıştır. Son yıllarda ise, siyasi iktidarcı KİT'lerde çalışan personelin hukuki statülerine ilişkin olarak daha önce hukukumuzda

Kamu kurum ve kuruluşlarında deneme veya adaylık süresini tamamlamış memurlar ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan kamu görevlileri, 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alacaklardır.

8 GÖZÜBÜYÜK, A.Şeref/TAN,Turgut ; *İdare Hukuku* , Güncelleştirilmiş 2. Bası, Ankara 2001 , s. 766 ; PINAR, İbrahim ; *Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat*, 7.Bası, Ankara 1999, s. 34. Diğer yandan , TCK.m.279'a göre ise , "devamlı veya muvakkat , ücretsiz veya ücretli, ihtiyari veya adli bir amme vazifesi gören kimseler memur sayılır"

9 DPD Başkanlığı 07.01.2002 tarih ve 33015 sayılı görüşü

10 GÜLMEZ, Mesut ; *Ayrılmışlarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası, Amme İdaresi Dergisi*, C:34, S:3, Eylül 2001, s.8 ; Gülmez (2002) , s. 440-441.

11 AKTAY, Nizamettin ; *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Getirilmek İstenen Yasal Düzenleme* , MERCEK, Nisan 1998, Yıl:3 , S.10 , s.45

12 RG. 11.08.1967 t. S: 12671

bulunmayan şekliyle bir sözleşmeli personel rejimi daha getirilmiştir. Yani bir başka deyişle, 657 sayılı DMK'nun düzenlemiş bulunduğu sözleşmeli personel statüsünden farklı olarak, uygulamada kamu kurumlarının özel Kanunlarına konulan hükümlere ve KİT'lerde çalışan personelin hukuki statülerine ilişkin olarak çıkarılan KHK'lere tabi olarak çalışan ve yine sözleşmeli personel olarak ifade edilen birbirlerinden farklı statüler ile karşılaşılmaktadır.

Sonuç olarak uygulamada 657 sayılı DMK'nda düzenlenen sözleşmeli personel statüsü dışındaki sözleşmeli personel statüleri, kamu kurumlarının özel Kanunlarına konulan hükümlerle ve KİT'lerde çalışan personelin hukuki statülerine ilişkin olarak çıkarılan KHK'lerle düzenlenmektedir. Söz konusu bu düzenlemelere örnek olarak özellikle Başbakanlık ve bağlı kuruluşları ile Bölge İdare Başkanlıkları'na ait teşkilat kanunlarına 1986 yılından itibaren özel hükümler konulmak suretiyle, 657 sayılı DMK ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılabilmesi ve 399 sayılı KHK¹³ uyarınca; kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararname'de belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan sözleşmeli personel gösterilebilecektir. Buna göre 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamına giren kamu görevlilerinin tespitinde bu söz konusu farklı statülerdeki sözleşmeli personelin ayrı ayrı ele alınarak incelenmesi gerekmektedir.

■ 1.2.3.2. 657 Sayılı DMK'na Tabi Olarak Çalışan Sözleşmeli Personel

657 sayılı DMK'nun 4 üncü maddesinde sözü edilen sözleşmeli personel; kalkınma

planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde¹⁴, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu'nca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen¹⁵ ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Görüldüğü üzere, burada sözü edilen sözleşmeli personel kendisinde özel bir meslek bilgisi ve ihtisası aranan ve geçici bir nitelik taşıyan personeldir.

Oysa, 4688 sayılı Kanun kamu görevlisini tanımlarken kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonda daimi surette çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış bir personelden söz etmektedir. Buna göre; adaylık veya deneme süresi olmayan ve geçici surette çalışması öngörülen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun kapsamında değerlendirilemeyeceği¹⁶ ifade edilebilecektir.

Bununla birlikte 657 sayılı 4/B maddesinde yer alan; 36 ncı maddenin II- Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca (yani sözleşmeli personel olarak) çalıştırılanlar için, işin geçici olması şartı aranmaz şeklindeki düzenleme de bu kurala bir istisna teşkil etmemektedir. Zira maddede yer alan bu düzenleme, çalışanların daimi statüde görev yapmalarına ilişkin olmayıp, yürütülecek hizmetin devamlılığına işaret etmektedir. Bu anlamda hizmetin devamlı olması bu statüde çalışan personelin devamlı çalışmasını gerektirmeyecektir. Nitekim Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar¹⁷ çerçevesinde idare, sözleşme süresinin bitiminde veya

13 R.G. 29.01.1990 tarih ve No: 20417 (Mükerrer)

14 Ancak yine madde uyarınca DMK m 36 II de Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde bu fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici olması şartı aranmayacaktır.

15 Ayrıca , bu personele ödenecek ücretlerin üst sınırları da Bakanlar kurulunca kararlaştırılacaktır

16 DPD Başkanlığı 11.10.2002 tarih ve 24166 sayılı görüşü

17 106.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiştir.

daha önce sözleşmeyi feshedebileceği gibi bir sonraki yıl sözleşmeyi yenileyebilmektedir. Bu şekilde sözleşmenin yenilenmesi halinde de sözleşmeli personele devamlı çalışma hakkı getirilmemektedir. İdarenin sözleşmeyi feshetme veya yenilememe hakkı devam etmektedir¹⁸. Buna göre, hizmet gereği sürekli olan bu görevde sözleşmeli personel statüsünde faaliyette bulunan kamu görevlileri, hizmetin sürekli olmasının o işte çalışmanın sürekli olması sonucunu doğurmaması sebebiyle; yani daimi statüde görev yapan kamu görevlisi olarak değerlendirilemeyecekleri için kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaklardır¹⁹.

Buna karşın; sözleşmeleri devamlılık gösteren ve geçici olarak çalıştırıldıklarına ilişkin mevcut mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmayan 657 sayılı DMK.'nın Ek Geçici 16 ncı maddesine göre istihdam edilen sanatçıların ise; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Başkanlığı'nca ifade edilmektedir²⁰.

■ 1.2.3.3. 399 sayılı KHK'ye Tabi Olarak Çalışan Sözleşmeli Personel

399 sayılı KHK'nin 3. maddesinde "Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülecektir" hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere, 399 sayılı KHK'de düzenlenen sözleşmeli personel ile 657 sayılı Kanunda tanımlanan sözleşmeli personel arasında nitelik olarak farklar bulunmaktadır²¹. Zira, 399 sayılı KHK'de, 657 sayılı DMK'nun aksine kendisinde özel bir meslek bilgisi ve ihtisası aranmayan, geçici değil sürekli, istisnai değil her türlü işte

çalıştırılan bir personelden söz edilmektedir²². Buna göre, 399 sayılı KHK'de kamu iktisadi teşebbüslerinde ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin görülmesi amacıyla düzenlenmiş bulunan sözleşmeli personel statüsü, geçici bir statü niteliğinde olmaması ve daimi statüde görev yapan kamu görevlisi olarak değerlendirilebilmesi sebebiyle, söz konusu KHK kapsamında görev yapan sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personelin aksine, 4688 sayılı Kanun anlamında kamu görevlisi sayılabilecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olabileceklerdir.

Ancak burada üzerinde durulması gereken bir nokta bulunmaktadır. Zira, 399 sayılı KHK'nin sendikal faaliyet ve grev yasağı konusunu düzenleyen 14 üncü maddesi, sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olmasını, sendikal faaliyette bulunmasını, grev kararı vermesini, bu yolda propaganda yapmasını, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmasını, desteklemesini veya teşvik etmesini yasaklamaktadır. Yani bir başka deyişle, 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesi 4688 sayılı Kanuna aykırı hüküm içermektedir. Kanımızca bu çelişki genel hukuk prensiplerinden yararlanmak suretiyle çözülebilecektir. Bilindiği üzere, belirli bir konuya ilişkin olarak çıkarılmış bulunan bir kanun yürürlükte iken, aynı konuda fakat özelliği olan yeni bir kanun çıkarılabilecektir. Eğer yani kanun eskisini yürürlükten kaldırıyorsa ortada bir sorun yoktur. Ancak bu tür bir yürürlükten kaldırma maddesi olmaksızın yeni kanun yürürlüğe girdiyse ve hangi kanun maddesinin uygulanacağı konusunda bir uyuşmazlık çıktı ise kural olarak yeni kanunun hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır. Bunun gibi,

399 Sayılı

Kanun Hükmünde

Kararnamenin

14 üncü maddesi

4688 sayılı

Kanuna aykırı

hüküm

içermektedir.

18 DPD Başkanlığı 11.10.2002 tarih ve 24166 sayılı görüşü

19 DPD Başkanlığı 28.05.2002 tarih ve 11905 sayılı görüşü

20 DPD Başkanlığı 11.10.2002 tarih ve 24166 sayılı görüşü

21 REİSOĞLU, Seza ; 308 Sayılı KHK ile Değiştirilen 233 Sayılı KHK Açısından Kitlerde ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışanların Hukuki Durumu, TÜHİS, C.11, S.5, Mayıs 1988, s. 4 ULUCAN, Devrim/ SAĞLAM, Fazıl :Özelleştirme Kapsamına Alınan Kit'lerde Çalışan Personel İle İlgili Sorunlar(Bir Uyuşmazlık Mahkemesi Kararının THY Özelinde Değerlendirilmesi)Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan , Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.2 , İstanbul 2001 , s. 1418 ; ERTÜRK, Şükran ; Türkiye'de Sendikal Yaşam Prof.Dr.Seyfullah EDİS'e Armağan , s. 732

22 KUTAL, Metin ; Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Statüsü(Hukuki Sorunlar ve Yargı Kararları) Cahit TALAS'a Armağan , Ankara 1990, s.380 .

kanuni düzenlemelerden biri genel nitelikte, diğeri ise bir konuyu özel olarak düzenleyen özel nitelikte bir kanun ise özel kanunun genel kanuna göre önceliği olacaktır²³.

Söz konusu bu genel hukuk prensipleri göz önüne alındığında, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'den sonra yürürlüğe giren 4688 sayılı Kanun'la, deneme süresini tamamlamış sözleşmeli personelin sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması serbest bırakıldığından, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 14 üncü maddesinde yer alan "...sözleşmeli personel herhangi bir sendikaya üye olamaz ve sendikal faaliyette bulunamaz" ibarelerinin 4688 sayılı Kanun'a aykırılık teşkil etmesi sebebiyle yeni bir düzenleme yapıncaya kadar diğer yasaklar saklı kalmak üzere uygulama imkanının kalmadığı²⁴ ifade edilebilecektir. Bu görüşün kabul edilmesiyle de 399 sayılı KHK kapsamındaki sözleşmeli personel ile yapılacak tip sözleşmelerde yer alan "...herhangi bir sendikaya üye olamaz ve sendikal faaliyette bulunamaz" ibareleri tip sözleşme örneklerinden çıkarılabilecektir. Yani bir başka anlatımla tabi oldukları 399 sayılı KHK'de sendika üyesi olamayacakları ifade edilen sözleşmeli personel, özel nitelikteki bir kanun olarak kabul edilecek 4688 sayılı Kanun uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecektir.

Uygulamada bizim de katıldığımız bu görüşü kabul eden Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı, Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu Başkanlığı, Türk Tarih Kurumu Başkanlığı ve Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı'nda istihdam edilen personelin sendikalara üye olup olamayacakları konusuna ilişkin vermiş olduğu görüşünde ise, 4688 sayılı Kanunun 15 inci maddesinde sayılan sendikalara üye olamayacak kamu görevlileri arasında Atatürk Kültür, Dil

ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı ve bağlı kuruluşlarda istihdam edilen personelin sayılmamasına karşın; 2876 sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanunu'nun "Yasaklar" başlıklı 96 ncı maddesinin 1 inci fıkrasında düzenlenen "Yüksek Kurum ve bağlı kuruluşlarının organlarında Başbakan ve Bakanlar dışında her ne ad ve sıfatla olursa olsun görev alan kişiler ve bu kurumların organlarında ve işletmelerinde çalışanlar, bu sıfat ve görevleri devam ettiği sürece siyasi partilere üye olamazlar, siyasi faaliyetlerde bulunamazlar, sendikalara üye olamaz ve sendikal faaliyetlerde bulunamazlar. Yüksek Kurum Başkanı'nın yazılı izni olmadıkça kamu yararına çalışan dernekler dışında hiçbir derneğe üye olamazlar" hükmü karşısında, söz konusu personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaklarını ifade etmiştir²⁵. Oysa kanımızca, 4688 sayılı Kanunun 15 inci maddesinde sayılan kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacak kamu görevlileri arasında söz konusu personelin sayılmaması sebebiyle yukarıda sözünü ettiğimiz "399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 14 üncü maddesinde yer alan "...sözleşmeli personel herhangi bir sendikaya üye olamaz ve sendikal faaliyette bulunamaz" ibarelerinin 4688 sayılı Kanun'a aykırılık teşkil etmesi sebebiyle yeni bir düzenleme yapıncaya kadar diğer yasaklar saklı kalmak üzere uygulama imkanının kalmadığı görüşü" burada da kabul edilebilecek ve bu personelin de sendika üyeliğinin önü açılabilir.

■ 1.2.2.4. Kamu Kurumlarının Özel Kanunlarına Konulan Hükümlere Tabi Olarak Çalışan Sözleşmeli Personel

657 sayılı DMK'nda ve 399 sayılı KHK'de düzenlenen sözleşmeli personel statüsü dışında, özellikle Başbakanlık ve bağlı kuruluşlarına ait teşkilat kanunlarına 1986 yılından itibaren özel hükümler konulmak suretiyle, söz konusu kurum ve kuruluşlarda

23 AKI, Erol ; Hukukun Temel Kavramları , İzmir 2001 , s.97

24 Bu yönde bkz. DPD Başkanlığı 03.01.2002 tarih ve 32040 sayılı görüşü

25 DPD Başkanlığı 25.03.2002 tarih ve 5064 sayılı görüşü

657 sayılı DMK ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılabilmesi imkanı getirilmiştir.

Burada sözünü ettiğimiz sözleşmeli personel statüsü ilgili kamu kurum ve kuruluşunun teşkilat kanununda düzenlenen, esas itibariyle bir kadro veya pozisyonda daimi surette çalışan, adaylık ve deneme süresini tamamlamış nitelikte bir kamu görevlisi değildir. Söz konusu personel, tabi olduğu teşkilat kanunu uyarınca özel bilgi ve ihtisası gerektiren konularda kadro aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak çalıştırılabilen personeldir. Bu yüzden 4688 sayılı Kanunda, kanun kapsamına girebilmek için aranan kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimi suretle çalışma, adaylık veya deneme süresini tamamlamış olma koşulu karşısında, bu statüdeki sözleşmeli personel kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaktır. Nitekim Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Başkanlığı da, Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı'nda 388 sayılı "Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Teşkilatı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin 6 ncı maddesi uyarınca kadro karşılığı gösterilmeden ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin 4688 sayılı Kanun çerçevesinde kamu görevlileri sendikalarına üye olup olamayacağına ilişkin kendisinden istenilen mütalaada, 388 sayılı KHK'nin 6 ncı maddesine göre istihdam edilen ve esas itibariyle bir kadro veya pozisyonda daimi suretle çalışmayan sözleşmeli personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacağı görüşünü bildirmiştir²⁶.

Sonuç olarak söz konusu istihdam türleri göz önüne alındığında 4688 sayılı Kanun'un kapsamına giren kamu görevlilerinin, genel anlamda kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonda

adaylık veya deneme süresini tamamlamış 657 sayılı DMK'na tabi memurlardan ve 399 sayılı KHK'nin 3 üncü maddesinin c bendinde sözü edilen sözleşmeli personelden ibaret olduğu söylenebilecektir. Bununla birlikte genel olarak kanun anlamında kamu görevlisi olduğu belirtilen bu iki temel grupta yer alan kamu görevlilerinin dışında yine 4688 sayılı Kanun'un 2 maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu kapsamında işçi statüsü dışında değişik unvanlarla daimi statüde çalışan ve kanunda yer alan istisnalar dışında kalan diğer personel de kanun kapsamında kamu görevlisi olarak kabul edilecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecektir.

1.3. 4688 Sayılı Kanun Kapsamına Girmesine Karşın Kamu Görevlileri Sendikalarına Üye Olamayacak Kamu Görevlileri

4688 sayılı Kanunun temel amacının tüm kamu görevlilerinin sendikal haklardan yararlanmaları olmasına rağmen, kanun bazı kamu görevlerinin yaptıkları işlerin niteliği gereği sendika üyesi olamayacakları esasını getirmiştir. Ancak bu esas uyarınca sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerinin belirlenmesi konusunda, 151 sayılı ILO sözleşmesinin birinci maddesinde yer alan: "Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme olan ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifade edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir." hükmünün dikkate alındığı Kanun gerekçesinde belirtilmiştir²⁷.

Bu anlamda; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 15 inci maddesi uyarınca kamu görevlileri niteliğine haiz olmalarına rağmen;

Anayasamızda ve
kanunlarda yer
alan sendikaya
üye olma
özgürlüğünün
güven içinde
kullanılabilmesi
için, kamu
görevlilerine bu
tür bir güvencenin
sağlanması
gerçekten büyük
bir önem
taşımaktadır.

26 DPD Başkanlığı 20.03.2002 tarih ve 3096 sayılı görüşü

27 Bkz.Madde Gerekçeleri m.15 .<http://www2.tbmm.gov.tr/d21/1-0418.pdf>

- Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları, belediye başkanları ve yardımcıları,

- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

- Mülkî İdare Amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları, Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli, Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacak ve sendika kuramayacaklardır.

ILO'nun 87 sayılı sözleşmesinde üye devletlere sadece silahlı kuvvetler ve güvenlik güçlerinin örgütlenmelerini düzenleyip

düzenlememe yetkisi tanınmış iken, 4688 sayılı Kanunla birçok kamu görevlisine sendikaya üye olma hakkının tanınmaması ve özellikle Millî Savunma Bakanlığı'nda ya da silahlı kuvvetlerde görev yapan sivil personelin de bu yasak kapsamına alınması Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan raporlarda eleştirilmektedir²⁸.

Uygulamada zaman zaman ortaya çıkan tereddütlü durumlara ilişkin olarak Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Başkanlığı açıklamış olduğu görüşlerinde kamu görevlileri sendikasına üye olabilecek ya da olamayacak kamu görevlilerine ilişkin açıklamalarda bulunmaktadır. Buna göre;

- Doğrudan merkeze bağlı, devlet tiyatroları müdürlüğü, koro müdürlüğü, koruma kurulları müdürlüğü, rölöve ve anıtlar müdürlüğünün müdür ve yardımcılarının; çalıştıkları işyerlerinde 100 ve daha fazla kamu görevlisinin en üst amiri ve yardımcıları olmaları halinde sendika üyesi olamayacakları bunun dışında ise sendika üyesi olabilecekleri²⁹.

- Orman İşletme Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatı olan bölge müdürlüklerine bağlı orman işletme müdürlüğü, orman bölge şefliği ile doğrudan adı geçen Genel Müdürlüğe bağlı Orman Harita ve Fotogrametri Müdürlüğü görevlerini yürüten personelin 100 ve daha fazla kamu görevlisinin en üst amiri olmaları halinde sendika üyesi olamayacakları, aksi halde sendika üyesi olabilecekleri³⁰.

- Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı yurtlarda 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalışması durumunda yurt müdürü ve müdür yardımcılarının 4688 sayılı Kanunun 15 nci maddesi uyarınca sendikaya üye olamayacakları ve sendika kuramayacakları, yurtlarda 100'den daha az kamu görevlisinin çalışması durumunda ise yurt müdür ve yurt müdür yardımcılarının sendikaya üye olabilecekleri ve sendika kurabilecekleri³¹.

28 Kutal 2002, s: 140

29 DPD Başkanlığı . 29.11.2001 tarih ve 30136 sayılı görüşü

30 DPD Başkanlığı . 30.11.2001 tarih ve 30699 sayılı görüşü

31 DPD Başkanlığı . 18.10.2001 tarih ve 29162 sayılı görüşü

- 4688 sayılı Kanun uyarınca basın yayın ve halkla ilişkiler müşaviri ve müşavir unvanlı kamu görevlilerinin sendika üyesi olabileceği, şube müdürleri ve müdür unvanlı kamu görevlilerinin ise ancak 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları olmamaları halinde sendika üyesi olabilecekleri³².
- İl kültür müdür yardımcısı unvanlı kamu görevlisinin sendika üyesi olamayacağı³³.
- Gümrük Müsteşarlığı'nda görevli muhafaza memurlarının kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri³⁴.
- Basın yayın ve halkla ilişkiler müşaviri, müşavir unvanlı personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri, müdür ve şube müdürü ile varsa bunların yardımcılarının çalıştıkları işyerinde 100 ve daha fazla kamu görevlisinin en üst amiri olmaları halinde sendika üyesi olamayacakları aksi takdirde sendika üyesi olabilecekleri³⁵.
- Özel güvenlik teşkilatı personeli olmayan "telekom muhafızı" ve "bekçi" unvanlı personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri³⁶.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkezi denetim elemanı olan iş müfettişlerinin sendika ve konfederasyonlara üye olamayacakları, merkezi denetim elemanı olmayan Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim müfettişleri ile belediyelerde görevli iktisat müfettişlerinin sendika ve konfederasyonlara üye olabilecekleri³⁷.
- Bölge müdürlüklerine bağlı olarak görev yaptıkları bildirilen işletme müdürlerinin sendika üyesi olabilecekleri ancak bunların 100 veya daha fazla kamu görevlisinin

çalıştığı işyerlerinin, en üst amiri olmaları halinde bunlar ve varsa yardımcılarının sendika üyesi olamayacakları³⁸.

- Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı, Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu Başkanlığı, Türk Tarih Kurumu Başkanlığı ve Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı'nda istihdam edilen personelin 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 2 nci maddesi kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmakla birlikte, 2876 sayılı Kanun'daki özel hüküm³⁹ nedeniyle kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacakları⁴⁰.
- Maliye Bakanlığı merkezi denetim elemanı olmayan vergi denetmenlerinin, sendika üyesi olabilecekleri, vergi dairesi müdür ve yardımcılarının çalıştıkları iş yerlerinde 100 veya daha fazla kamu görevlisinin en üst amiri veya bunların yardımcıları olmaları halinde sendika üyesi olamayacakları, bunun dışında ise sendika üyesi olabilecekleri, Adalet Bakanlığı'nda çalışan ceza infaz kurumlarında görevli olan kamu görevlilerinin sendika üyesi olamayacakları, ceza infaz kurumları dışında görevli olanların ise sendika üyesi olabilecekleri⁴¹.
- Tapu ve Kadastro Bölge Müdürlüğüne bağlı il ve ilçelerde görevli Tapu Sicil ve Kadastro Müdürleri ile bunların yardımcılarının; çalıştıkları işyerlerinde 100 ve daha fazla kamu görevlisinin en üst amiri ve yardımcıları olmaları halinde sendika üyesi olamayacakları bunun dışında ise sendika üyesi olabilecekleri⁴².
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri, İçişleri Bakanlığı mahalli idareler kontrolörleri, Ulaştırma Bakanlığı müfettiş-

4688 sayılı Kanun,
Kamu görevlileri
sendikacılığının
gelişmesi ve
yaygınlaşmasında
oldukça önemli
olan ve 98 ve
151 sayılı ILO
sözleşmelerinde
öngörülen
sendika üyelik ve
yöneticilik
güvencelerine de
yer vermiştir.

32 DPD Başkanlığı . 18.10.2001 tarih ve 29162 sayılı görüşü

33 DPD Başkanlığı . 09.10.2001 tarih ve 28050 sayılı görüşü

34 DPD Başkanlığı . 29.01.2002 tarih ve 2256 sayılı görüşü

35 DPD Başkanlığı . 03.01.2002 tarih ve 30133 sayılı görüşü

36 DPD Başkanlığı . 03.01.2002 tarih ve 30133 sayılı görüşü ve 22.01.2002 tarih ve 1523 sayılı Görüşü

37 DPD Başkanlığı . 03.01.2002 tarih ve 30132 sayılı görüşü

38 DPD Başkanlığı . 30.11.2001 tarih ve 30135 sayılı görüşü

39 Yukarıda da belirtildiği üzere , 2876 sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanununun "Yasaklar" başlıklı değişik 96 ncı maddesinin 1 inci fıkrası "Yüksek Kurum ve bağlı kuruluşlarının organlarında Başbakan ve Bakanlar dışında her ne ad ve sıfatla olursa olsun görev alan kişiler ve bu kurumların organlarında ve işletmelerinde çalışanlar, bu sıfat ve görevleri devam ettiği sürece siyasi partilere üye olamazlar; siyasi faaliyetlerde bulunamazlar; sendikalara üye olamaz ve sendikal faaliyetlerde bulunamazlar. Yüksek Kurum Başkanının yazılı izni olmadıkça kamu yararına çalışan dernekler dışında hiçbir derneğe üye olamazlar" hükmünü getirmiştir.

40 DPD Başkanlığı . 25.03.2002 tarih ve 5064 sayılı görüşü

41 DPD Başkanlığı . 20.03.2002 tarih ve 3484 sayılı görüşü

42 DPD Başkanlığı . 27.03.2002 tarih ve 7532 sayılı görüşü

leri, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müfettiş ve kontrolörleri, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü müfettişleri, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmeleri Genel Müdürlüğü müfettişleri ve belediye müfettişlerinin kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacakları, merkezi denetim elemanı olmayan belediye iktisat müfettişlerinin ise kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri⁴³.

• Üniversitelerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapan fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri ve enstitü sekreteri unvanlı personelin, çalıştıkları birimlerin en üst amiri veya yardımcıları konumunda bulunmamaları sebebiyle kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri⁴⁴. söz konusu Devlet Personel Dairesi görüşlerinde ifade edilmiştir.

II. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI ÜYELİK GÜVENCELERİ

2.1. Genel Olarak

Bilindiği üzere, TBMM tarafından 25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile Türkiye, sendikal hakların uluslararası kaynaklarını oluşturan; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi'nin 11 inci maddesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın Girişi ile 1 inci Bölümü, Üyesi bulunduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın Giriş Bölümü ile, onaylamış bulunduğumuz İLO'nun Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı, Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Korunmasına İlişkin 98 sayılı Sözleşmelerinde belirtilen ilkeleri ulusal mevzuata uyarlamış bulunmaktadır.

Zira söz konusu belgeleri onaylamakla Türkiye, kamu görevlileri de dahil tüm çalışanlara sendikalaşma hakkını tanımayı esasen üstlenmiş durumdadır. Bu anlamda 4688 sayılı Kanunla, kamu kesiminde çalışan ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kapsamında işçi statüsünde çalışanlar dışında kalan memur ve diğer kamu görevlilerinin geniş bir biçimde bu kanundan yararlanması amaçlanmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu birçok konuda 2821 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelere benzer hükümlerden oluşmakta ve bu yönüyle de doktrinde “..hem kamu görevlilerinin ve kurdukları sendikanın özgür iradelerini sınırlaması hem de uluslararası sözleşmelere aykırı düşen kurallar” içermesi sebebiyle eleştirilmektedir⁴⁵.

Bu anlamda 4688 sayılı Kanun, Kamu görevlileri sendikacılığının gelişmesi ve yaygınlaşmasında oldukça önemli olan ve 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinde öngörülen sendika üyelik ve yöneticilik güvencelerine⁴⁶ de yer vermiştir. Söz konusu bu güvenceler de yine 2821 sayılı Kanunda yer alan güvencelere benzer esaslar içermektedirler. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 18 inci maddesinde kamu görevlileri sendikaları üyeleri ve bunların yöneticilerine ilişkin çeşitli güvenceler getirmiştir. Maddede bu konuya ilişkin olarak getirilen ilk güvence kamu görevlilerinin sendika üyesi olmaları ya da sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı görevlerine son verilememesi esasıdır. Maddede sözü edilen ikinci güvence ise, sendika veya konfederasyon yönetim kurullarında görev alanlara ilişkin olarak getirilmiş bulunan aylıksız izin uygulamasına ve yöneticilik görevinin bitiminden sonra işine devama imkan veren düzenlemedir.

2.2. Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik Güvencesi

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca;

43 DPD Başkanlığı . 31.1.2002 tarih ve 32940 sayılı görüşü

44 DPD Başkanlığı . 23.07.2002 tarih ve 17818 sayılı görüşü

45 Gülmez, (2001) , s. 9-10.

46 GÜLMEZ, Mesut ; Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye ,s.342-360 ; GÜLMEZ, Mesut ; Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar , s.158 ; GÜLMEZ(2002), s.475

kamu görevlilerinin sendika üyesi olmaları ya da sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı görevlerine son verilemeyecektir. Yani bir başka anlatımla, kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların 4688 sayılı Kanun'da belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamayacaklar ve görevlerine son verilemeyecektir. Bunun yanında kamu işvereni de kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamayacaktır.

Anayasamızda ve kanunlarda yer alan sendikaya üye olma özgürlüğünün güven içinde kullanılabilmesi için, kamu görevlilerine bu tür bir güvencenin sağlanması gerçekten büyük bir önem taşımaktadır. Zira kamu görevlileri sendikacılığının tarihi gelişimine baktığımızda 1961 Anayasası'nın 46 ncı maddesinin tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı tanınmasıyla⁴⁷ aynı maddenin ikinci fıkrasında ter alan "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının kanunla düzenleneceği" esasına dayanılarak 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Kamu Personeli Sendikalar Kanunu⁴⁸'nda bu konuya ilişkin herhangi bir güvence yer almamakta ve bu da önemli bir yasal boşluk olarak görülmekte idi⁴⁹.

Söz konusu güvence her şeyden önce kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmek üzere kamu görevlilerinin işe alınmaları sırasında, bir sendikaya üye olunmaması veya üye olunan bir sendikadan ayrılınması koşullarının kamu görevlisi adayına ileri sürülmemesini ifade etmektedir. Ayrıca söz konusu güvence sadece kamu görevlilerinin işe alınmalarında değil, çalışma ilişkisinin devamı süresince kamu görevlilerinin kamu görevlileri sendikalarına üye olmaları sebebiyle kamu işverenin ayırım gözeten işlem ve eylemlerine karşı korunmalarını sağlamaktadır.

4688 sayılı Kanun'un 18 maddesinde düzenlenen sendika üyelik güvencesi aynı zamanda, kamu görevlileri sendikalarının faaliyetlerine katılma konusunda da kamu görevlilerine bir güvence sağlamıştır. Buna göre, söz konusu madde kamu işverenin sendikal faaliyetlere katılan kamu görevlileri ile katılmayan kamu görevlileri arasında her hangi bir şekilde ayırım yapılmasını, bunların farklı işlemlere tabi tutulmalarını ve görevlerine son verilmesini yasaklamıştır (m.18/1). Görüldüğü üzere m.18'de düzenlenmiş bulunan sendika üyelik güvencesinde kamu görevlilerinin sendika hakkı, kamu işverene karşı, çalışma ilişkisinin kurulması, devam etmesi ve sona ermesi aşamalarını kapsayacak şekilde korunmuştur⁵⁰.

Doktrinde⁵¹ bizim de katıldığımız üzere, 18 inci maddede düzenlenmiş olan "sendika ve konfederasyonların faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı işleme tabi tutulmama güvencesinin, sadece kamu görevlileri sendikası üyesi kamu görevlilerini değil, hiçbir sendikaya üye olmayan ya da üye olup da üyelikten ayrılmış bulunan kamu görevlilerini de kapsadığı" ifade edilmektedir.

2.3. Kamu Görevlileri Sendikaları Yöneticilik Güvencesi

2.3.1 – Genel Olarak

Yöneticilere seçildikleri tarihte yerine getirdikleri görevlere geri dönme olanağı sağlanmadıkça, üyelerin yöneticilik görevlerini üstlenmeye istekli olmayacakları⁵² ve bu görevin gereklerini tam olarak yerine getiremeyecekleri düşüncesi ile sendika üyelik güvencesi dışında, 4688 sayılı Kanun ile sendika veya konfederasyon yönetim kurullarında görev alanlara ilişkin de bir güvence getirilmiştir.

Kanuna göre, sendika veya konfederasyonların yönetim kurullarına seçilen yönetim

4688 sayılı
Kanun'un
18 maddesinde
düzenlenen
sendika üyelik
güvencesi aynı
zamanda, kamu
görevlileri
sendikalarının
faaliyetlerine
katılma
konusunda da
kamu görevlilerine
bir güvence
sağlamıştır.

47 ÇİFTER, Alın ; Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı ; Prof.Dr.Nuri ÇELİK'e Armağan, İstanbul 2001, 1546

48 RG.08.06.1965 t. No:12025

49 624 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak bkz. TOKOL, 1997 : 99 ; TOKOL, 1997 : 84 AKTAY, 1998 : 4 ; KOCAOĞLU 2000: 151-178 ; KUTAL, 1969: 169-201.

50 GÜLMEZ, s. 477

51 GÜLMEZ, s.477

52 GÜLMEZ, s.477

kurulu üyelerinin tümü aylıksız izinli sayılacaktır. Buradaki aylıksız izinli sayılma durumu, isteğe bağlı olmayan zorunlu⁵³ olan bir durumdur. Yönetim kurulu üyeleri, ayrıca her hangi bir organın kararına gerek olmaksızın, seçildikleri tarihten başlayarak bu görevde kaldıkları sürece görev yaptıkları kurumlarından aylıksız izinli sayılacaklardır. Görüldüğü üzere burada getirilen güvence de 2821 sayılı SK'ndaki güvenceye paralel olarak sadece yönetim kurulu üyelerine ilişkindir, denetleme ve disiplin kurulu üyeliklerine seçilenlerin söz konusu bu güvenceden yararlanmaları söz konusu değildir.

Kanunun şube yönetim kuruluna seçilen yöneticilere ilişkin olarak getirmiş olduğu güvence biraz daha farklıdır. Zira, şube yönetim kurullarına seçilen yöneticilerin tümü değil, şube üyesi sayısı ile orantılı olarak kanunda belirtilen sayıda yönetim kurulu üyesi ücretsiz izinli sayılacaktır. Buna göre, 500⁵⁴ ile 3000 üyesi olan sendika şubelerinde bir yönetim kurulu üyesi, 3001 ile 5000 üyesi olan sendika şubelerinde iki yönetim kurulu üyesi, 5001 ile 7500 üyesi olan sendika şubelerinde üç yönetim kurulu üyesi, 7501 ile 10000 üyesi olan sendika şubelerinde dört yönetim kurulu üyesi ve 10001 ve daha fazla üyesi olan sendika şubelerinde beş yönetim kurulu üyesi genel kurul kararı ile aylıksız izinli sayılacaktır (m.18/5). Ayrıca burada yer alan diğer bir değişiklik de sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu üyelerinin, ayrıca her hangi bir organın kararına gerek olmaksızın, seçildikleri tarihten başlayarak bu görevde kaldıkları sürece görev yaptıkları kurumlarından aylıksız izinli sayılmalarına karşın, kanunda belirtilen şekilde tespit edilen sayıdaki şube yöneticileri ancak buna genel kurul tarafından karar verilmesi koşuluyla aylıksız izinli sayılacaklardır⁵⁵. Buna karşılık, kanunda belirtilen aylıksız izinli yönetici sayısı

dışında kalan şube yönetim kuruluna seçilen yöneticiler ise, kamu kurumlarındaki görevlerini sürdürecektir.

Sendika yöneticilik güvencesinden yararlanılabilmesi, kamu görevlileri sendikasının yetkili olup olmaması koşuluna bağlanmamıştır. Yani yetki alamayan az sayıda üyesi bulunan kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları yöneticileri de bu güvenceden yararlanabileceklerdir.

Sendika yöneticilik güvencesi kapsamında aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat ettikleri takdirde, kamu işvereni bu kimseleri bir ay içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorunda olacaktır. Ancak buradaki süre hak düşürücü süre olup bir ay içinde görevlerine başlamak için başvuramaları görevlerinden çekilmiş oldukları anlamına gelecektir (m.18/8).

Madde metninden anlaşılacağı üzere, söz konusu güvence tüm kamu görevlileri sendika veya konfederasyon yönetim kurulu üyeleri ile aylıksız izinli sayılan şube yönetim kurulu üyelerine ilişkin bir güvencedir. Bilindiği üzere 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenen sendika yöneticiliği güvencesinden yararlanabilmek, yöneticilik görevinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle son bulması koşulu aranmaktadır⁵⁶. Oysa 4688 sayılı Kanun'da kamu görevlilerinin söz konusu güvenceden yararlanabilmeleri her hangi bir sebeple bu görevden ayrılmaları şartına bağlanmıştır. Nitekim, aylıksız izinli sayılan yönetim kurulu üyeleri bu görevlerinden her hangi bir sebeple ayrılmaları durumunda, önceden çalışmakta oldukları kamu kurum ve kuruluşuna bir ay

53 Söz konusu bu zorunluluk, doktrinde 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesinin güvence altına aldığı sendika özgürlüğüne aykırı olması sebebiyle eleştirilmektedir. Nitekim GÜLMEZ'e göre, "aylıksız izinli sayılacak sendika yöneticilerine ilişkin olarak, kendi gelirleriyle bu yükü karşılayamayacağını düşünen sendikalar, örneğin katılma yada birleşme yollarıyla yeni oluşumlara gitmek zorunda kalabilecekler; kamu görevlileri de yeni sendikaları kurmaktan ve sendikalar da şube açmaktan vazgeçebileceklerdir." GÜLMEZ, 477

54 Sendika şubeleri en az 500 üye ile kurulabilecektir. m.

55 GÜLMEZ'e göre burada genel kurulun şube üye sayısına göre belirlenmiş aylıksız izinli sayılacak yönetim kurulu üye sayılarını değiştirme yetkisi yoktur. GÜLMEZ, s. 478

56 Bkz. DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2002, s.216-217

içerisinde başvuruları halinde bu güvence-
den yararlanabileceklerdir. Kural olarak,
yöneticiliğin son bulunduğu tarih, genel kurulda
seçimlerin yapıldığı tarih olacaktır⁵⁷. Kanunda
sadece “herhangi bir sebeple işten ayrılma”
ifadesinin yer alması sebebiyle doktrinde⁵⁸,
birleşme, katılma veya sendikal örgütün
hukuksal varlığının sona ermesi ya da
erdirilmesi hallerinde görevden ayrılmak
zorunda kalınacağı ve bu hallerde maddede-
ki açık anlatım karşısında güvencenin söz
konusu olamaması sonucunun ortaya çık-
acağına dikkat çekilmiş ve kanunun sadece
ayrılanlardan söz etmesine karşın, ayrılmak
zorunda kalanların da bu güvence kapsamına
alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Herhangi bir sebeple yöneticilik görevinden
ayrılan aylıksız izinli kamu görevlisinin önce-
den görev yaptığı kamu kurum ve kuruluşun-
da tekrar çalışmaya başlaması için, önceden
çalışmakta olduğu kurum veya kuruluşu
başvurması gereken bir aylık süre hak
düşürücü nitelikte bir süredir. Eğer bu süre
içerisinde yöneticilik görevinden her hangi
bir sebeple ayrılan kamu görevlisi önceden
görev yaptığı kurum ve kuruluşu başvuramaz
ise, görevlerinden çekilmiş sayılacaklardır. Bu
bir aylık süre içerisinde yazılı olarak başvuru-
ması halinde, sendika yöneticilik güvencesi
kapsamında yöneticilik görevinden ayrılan
kamu görevlileri eski görevlerine veya uygun
diğer bir göreve atanacaklardır. Bilindiği
üzere, 2821 sayılı SK’nda yer alan sendika
yöneticilik güvencesinde işverene getirilen
tekrar işe alma yükümlülüğü sadece boş yer
olması halinde söz konusuysen, burada
kamu kurum ve kuruluşunda boş yer olup
olmaması veya ihtiyaç olup olmaması gibi
hususlar söz konusu olmaksızın kamu kurum
ve kuruluşu kesin bir yükümlülük altına
sokulmuştur. Ancak buna karşın, söz konusu
yükümlülüğü yerine getirmeyen kamu iş-
vereninin karşılaşılabileceği yaptırım Kanunda
düzenlenmemiştir. Doktrinde⁵⁹ bizim de

katıldığımız üzere böyle bir durumda söz
konusu kamu işverenine karşı idari yargıya
başvurulabileceği ifade edilmektedir.

Diğer yandan, mahalli ve genel seçimlerde
aday olan sendika ve konfederasyon yön-
etim kurulu üyelerinin de, sendika ve konfe-
derasyonun organlarındaki görevleri adaylık
süresince askıda kalacaktır. Seçilmeleri
halinde ise artık bu görevleri son bulacaktır
(m.18/4). Ayrıca, Kanunun 18 inci mad-
desinin son fıkrası uyarınca da, yöneticilik
görevi sırasında açığa alma, resen emeklilik,
göreve son verilmesi, tayin veya sair
hallerde görevlinin mahkemeye başvurması
halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye
kadar sendikadaki görevi devam edecektir.

2.3.2. Yöneticilik Güvencesinden Yararlanan Personelin Özlük Hakları

Yukarıda da açıklandığı üzere, 4888 sayılı
Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun
18 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında,
sendika veya konfederasyon yönetim
kurullarına seçilenler, seçildikleri tarihten
başlayarak bu görevlerde kaldıkları sürece
kurumlarından aylıksız izinli sayılacakları
belirtilmiştir. Ancak gerek söz konusu
Kanunda gerekse diğer ilgili mevzuatta,
ücretsiz izne ayrılacak olan bu personel ile
aile fertlerinin tedavi yardımından yararlan-
abilmelerine imkan sağlayan bir hüküm
bulunmamaktadır. Bu durum da uygulama-
da tereddütlere yol açmıştır.

Söz konusu sorun 4688 sayılı Kamu
Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 18, 30,
geçici 3 – 6 ve 7 nci maddeleri bir arada göz
önüne alınmasıyla çözümlenebilecektir.
Bilindiği üzere, Kamu Görevlileri Sendikaları
Kanunu kabul edildiğinde, meşruluğu
Anayasa’da yer alan kamu görevlilerinin
sendika kurma hakkına⁶⁰ dayanan, kanundan

*Herhangi bir
sebeple yöneticilik
görevinden ayrılan
aylıksız izinli kamu
görevlisinin
önceden görev
yaptığı kamu
kurum ve kurulu-
şunda tekrar
çalışmaya
başlaması için,
önceden
çalışmakta olduğu
kurum veya
kuruluşu
başvurması
gereken bir aylık
süre hak düşürücü
nitelikte bir
süredir.*

57 GÜLMEZ, s.478

58 GÜLMEZ, s.479

59 GÜLMEZ, s.480

60 11982 AY. m. 51 “ Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.”

önce kurulmuş olan kamu görevlileri sendikaları faaliyetlerini sürdürmekteydiler. Bu yüzden 4688 sayılı Kanun, önceden kurulmuş bulunan kamu görevlileri sendikalarına ve kanunun kabulünden sonra kurulacak kamu görevlileri sendikalarına ilişkin olarak farklı esaslar getirerek sonuçta tüm kamu görevlileri sendikalarını ortak bir noktaya getirmeyi amaçlamıştır. Bu geçiş dönemini de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, kamu görevlileri sendikalarınca yapılan üyelik bildirimlerini dikkate alarak, ilk olarak 31 Mayıs itibarıyla sendikaların üye sayılarını tespit edip; buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile en çok üyeye sahip konfederasyonu belirleyeceği sonuçlarını Resmî Gazete'de yayımlayacağı 2002 yılının Temmuz ayının ilk haftasına kadar geçecek süre olarak belirlemiştir.

Buna göre, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş bulunan sendika ve konfederasyonların yönetim kurulu üyeleri; söz konusu Kanunun Geçici 6 ve 7 nci maddeleri uyarınca, olağan genel kurulları yapıncaya kadar aylıksız izinli sayılacaklardır. Olağan genel kurulda yönetim kurulu üyeliğine yeniden seçilenler aylıksız izinli sayılmaya devam edecekler seçilemeyenlerin ise kurumlarındaki görevlerine geri döneceklerdir. Ancak bu geçiş dönemine ilişkin olarak 2002 yılının Temmuz ayında yapılacak belirlemeye kadar aylıksız izinli sayılan personelin aylık ve özlük haklarının ödenmesine devam edilecektir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kanunun Geçici 6 ncı maddesinde "Bu Kanunun yayımı tarihinde faaliyette bulunan kamu görevlileri kuruluşlarının, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren sekiz ay içinde; mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak, tüzük ve örgütlenmelerini bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek ve yeni örgüt ve tüzüklerine göre ilk olağan genel kurullarını da yapmak zorunda oldukları belirtilmiş ve belirlenen süre içerisinde, bu

Kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış kuruluşların bu Kanunda tanımlanan sendikaların hak ve yetkilerini kullanamayacakları ifade edilmiştir. Bu itibarla, 4688 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 13.8.2001 tarihinden önce kurulmuş bulunan sendikaların bu tarihten itibaren sekiz ay içinde tüzüklerini 4688 sayılı Kanuna uygun hale getirmemeleri ve ilk olağan genel kurullarını da yapmamaları halinde bu Kanunda tanımlanan hak ve yetkilerini kullanmaları mümkün bulunmayacaktır.

Diğer yandan, 4688 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra, kurulacak sendika ve konfederasyonların seçilmiş yönetim kurulu üyeleri de aylıksız izinli sayılacaklardır. Ancak, Kanunun 30 ve geçici 3 üncü maddelerine göre yapılacak belirlemeden ve bunun Resmî Gazete'de ilanından⁶¹, yani Temmuz 2002'den sonra Temmuz 2002'ye kadar aylıksız izinli geçen sürelerine ilişkin aylık ve özlük hakları yönetim kurulu üyelerine geriye dönük olarak ödenecektir. Buna karşın, söz konusu geçici maddelerde şube yönetim kurulu üyelerine ilişkin bir düzenleme yer almadığı için Temmuz 2002'ye kadar geçecek döneme ilişkin olarak şube yönetim kurulu üyeleri sadece aylıksız izinli sayılabilecek buna karşın bunlara aylık ve özlük hakları ödenmeyecektir⁶².

Temmuz 2002 de sona eren geçiş döneminden; yani 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca ilk olarak 31 Mayıs 2002 tarihi itibarıyla sendikaların üye sayılarının tespit edilmesinden ve buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile en çok üyeye sahip konfederasyonunun belirlenip ve sonuçların Temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazete'de yayımlanmasından sonra ise, sendika ve konfederasyonların tüm yönetim kurulu üyeleri ile sendika şube yönetim kurullarının kanunda gösterilen sayıya uygun olarak genel kurulca tespit edilen aylıksız izinli sayılan yönetim kurulu üyelerinin aylıkları ve diğer özlük hakları kesilecektir.

61 DPD Başkanlığı . 01.10.2001 tarih ve 27217 sayılı görüşü

62 DPD Başkanlığı . 05.03.2002 tarih ve 2635 sayılı görüşü

çimento işveren

Yani bir başka anlatımla, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre sendikaların ve konfederasyonların yönetim kurullarında görev almaları nedeniyle aylıksız izinli sayılan kamu görevlilerinin aylık ve özlük hakları ancak yetkili sendikaların belirlendiği tarih olan 7 Temmuz 2002 tarihine kadar olan süre için ödenebilecek, bu tarihten sonraki aylık ve özlük haklarının kurumlarınca karşılanması mümkün olmayacaktır. Burada sözü edilen özlük hakları tabiri öncelikle tedavi yardımını ifade etmektedir. Bilindiği üzere, kamu görevlilerine yönelik tedavi yardımı kamu görevlilerinin, bunların eşleri ile bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının tedavi giderlerinin ödenmesine ilişkin bir ödemedir.

Bu anlamda, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre sendikaların ve konfederasyonların yönetim kurullarında görev almaları nedeniyle aylıksız izinli sayılan kamu görevlilerinin ve bunların eşleri ile bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının tedavi giderlerinin, Kanunun Geçici 3 ve 7 nci maddeleri gereğince ancak yetkili sendikaların belirlendiği tarih olan 07 Temmuz 2002 tarihine kadar olan süre için ödenebilecek, bu tarihten sonraki tedavi giderlerinin ise kurumlarınca karşılanması mümkün bulunmayacaktır⁶³.

Konuya ilişkin olarak Sayıştay Genel Kurulu da vermiş olduğu kararında⁶⁴; yetkili sendikaların belirlenip Resmi Gazete'de yayınlandığı 07 Temmuz 2002 tarihinden sonra, sendikaların ve konfederasyonların yönetim kurumlarında görev aldıkları için 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca aylıksız izinli sayılan kamu görevlilerinin ve bunların eşleri ile bakmakla yükümlü oldukları ana, baba, ve çocuklarının tedavi giderlerinin kurumlarınca karşılanmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Genel kurul vermiş olduğu kararında; 4688 sayılı

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 18 inci maddesinde, sendika veya konfederasyon yönetim kurullarına seçilenlerin, seçildikleri tarihten başlayarak bu görevlerinde kaldıkları sürece kurumlarından aylıksız izinli sayılacaklarının hükmüne bağlandığını, ancak bu şekilde aylıksız izinli sayılan personelin tedavi yardımından yararlanıp yararlanmayacakları hususunda kanunda herhangi bir hükme yer verilmediğini belirtmiştir.

Sayıştay Genel Kurulu, yine daha önceki bir tarihte Sayıştay Genel Kurulu'nca verilen bir kararda, aylıksız izin kullanan Devlet memurunun; kendisinin eşinin bakmakla yükümlü bulunduğu ana, baba ve çocuklarının tedavi giderlerinin kurumlarınca karşılanması gerektiği yönündeki görüşünün de burada geçerli olmayacağını belirtmiştir. Zira Sayıştay Genel Kurulu bu kararın 657 sayılı Kanun'un 108 inci maddesine göre aylıksız izinli sayılan memurlara ilişkin olduğu ve 4688 sayılı Kanun'un 18 nci maddesinde öngörülen aylıksız izinle⁶⁵, 657 sayılı Kanun'un 108 inci maddesinde düzenlenen aylıksız izin arasında nitelikleri ve sonuçları bakımından farklılıklar bulunduğu dikkat çekmiştir. Genel Kurul Kararına göre, 657 sayılı Kanun'un 108 inci maddesinde düzenlenen aylıksız izin, büyük ölçüde zorunlu nedenlere dayalıdır ve belli sürelerle sınırlandırılmış buna karşın 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde öngörülen aylıksız izin ise zorunlu nedenlere bağlı olmayan 3'er yıllık periyotlarla uzun süre devam ettirilmesi imkanı bulunan bir izindir. Yani bu iki Kanun'da yer alan aylıksız izinle ilgili düzenlemeler arasında, iznin amacı ve süresi bakımından farklılıklar vardır. Bununla birlikte 657 Kanun'un 108 inci maddesine göre aylıksız izinli sayılan memurlara herhangi bir ödeme yapılmazken, sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyeleri aylıksız izinli oldukları süre içinde görev yaptıkları sendika ve konfederasyonlardan ücret alacaklardır.

*Bu anlamda,
4688 sayılı Kamu
Görevlileri
Sendikaları
Kanunu'na göre
sendikaların ve
konfederasyonların
yönetim
kurullarında görev
almaları nedeniyle
aylıksız izinli
sayılan kamu
görevlilerinin ve
bunların eşleri ile
bakmakla yükümlü
oldukları ana,
baba ve
çocuklarının tedavi
giderlerinin,
Kanunun Geçici 3
ve 7 nci maddeleri
gereğince ancak
yetkili sendikaların
belirlendiği tarih
olan 07 Temmuz
2002 tarihine
kadar olan süre
için ödenebilecek,
bu tarihten sonraki
tedavi giderlerinin
ise kurumlarınca
karşılanması
mümkün
bulunmayacaktır*

63 DPD Başkanlığı . 13.01.2003 tarih ve 21249 sayılı görüşü

64 Sayıştay Başkanlığı GKK. 25.11.2002 tarih ve 5048/2 sayılı Karar

65 DMK. m.108 Devlet memurunun bakmaya mecbur olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla Devlet memurlarına, istekleri üzerine en çok altı aya kadar

Yine Sayıştay kararında yerinde olarak belirtildiği üzere, 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesi ile, yönetim kurullarına seçilenlerin aylıksız izinli sayılmaları, esas itibarıyla sendikal hakların kullanılmasında kolaylık sağlanması amacıyla, ilgililerin kamu görevlerinden ayrılarak sendikada görev yapabilmeleri için tanınan bir izin niteliğindedir. Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarına seçilenler bu izni kullanarak görevlerinde ayrılmakta ve artık kamu görevi değil sendika yönetimi ile ilgili görevleri yürütmektedirler. Yani bir başka deyişle, kamu görevlisi olarak değil sendika görevlisi olarak faaliyet göstermektedirler. Kanunun bu kişiler için sağladığı güvence ise sendikadaki görevlerinden ayrılmaları, yada görevlerinin son bulması halinde yeniden bir kamu görevine atanma hakkının tanınmış olması niteliğindedir⁶⁶. Görüldüğü üzere bu güvence, aylıksız izinli personelin tedavi masraflarının kurumlarınca karşılanmasına imkan sağlayan bir hukuki dayanak içermemektedir. Yine gerek 4688 sayılı kanunda gerekse diğer ilgili mevzuatta, aylıksız izinli sendika yöneticileri ile aile fertlerinin tedavi yardımıyla yararlanabilmelerine imkan sağlayan her hangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. Bu anlamda aylıksız izinli sendika yöneticileri ile aile fertlerinin tedavi yardımıyla yararlanabilmelerinin sağlanması isteniyorsa bu konuda özel bir düzenleme yapmak gerekmektedir. Nitekim yine Sayıştay kararında da belirtildiği üzere, 657 sayılı Kanunun 146 ncı maddesinin ikinci fıkrasında memurlara kanun, tüzük ve yönetmeliklerin ve amirlerin tayin ettiği görevler karşılığında bu kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemeyeceği, hiçbir yarar sağla-

namayacağı belirtilmiştir. Bu hükümle hem memurlara ödenecek ücretler ve sağlanacak haklara bir sınırlama getirilmiş, hem de bu ücret ve hakların görev karşılığı olduğu ifade edilmiştir.

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kanun tedavi yardımı gibi bir sosyal hak olan emeklilik konusunda özel bir düzenleme getirmiş ve kamu görevlilerinin aylıksız izinli geçen sürelerinin emekli kesenekleri ve karşılıklarının yönetici oldukları sendikalar tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı'na gönderilmesini kabul etmeleri koşuluyla emeklilik derecelerinde değerlendirileceği belirtilmiştir. Oysa görüldüğü üzere tedavi yardımı için böyle bir özel hüküm bulunmamaktadır.

SONUÇ

Görüldüğü üzere, genel anlamda 4688 sayılı Kanun hükümleri ve Devlet Personel Dairesi Başkanlığı görüşleri göz önüne alındığında, kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsündeki bir kadro veya pozisyonunda istihdam edilen kamu görevlilerinden, adaylık veya deneme süresini tamamlamış 657 sayılı DMK'na tabi memurların ve 399 sayılı KHK'nin 3 üncü maddesinin c bendinde sözü edilen sözleşmeli personelin Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun kapsamına gireceği ve bu personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecekleri söylenebilecektir. Bunun gibi, 4688 sayılı Kanun'un 2 maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma

aylıksız izin verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Devlet memurlarına on hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde memuriyet süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, Sıkıyönetim veya olağanüstü hal ilan edilen bölgelere veya kalkınmada öncelikli yörelere 72 nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere mecburi olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Doğum yapan memurlara istekleri halinde en çok on iki aya kadar aylıksız izin verilebilir.

Yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların eşlerine memuriyetleri süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok dört yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Bunların dönüşlerinde, bu Kanunun 72 nci maddesi çerçevesinde görev yerlerine bağlı olmaksızın atamaları yapılır.

Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, memur derhal görevine dönmek zorundadır. Mazeret sebebinin kalkması halinde veya aylıksız izin süresinin bitiminde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılırlar.

Muvazaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılırlar. Bunlar hakkında 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümleri ile bu Kanunun 83 üncü maddesi hükümleri saklıdır.

66 Sayıştay Başkanlığı GKK. 25.11.2002 tarih ve 5048/2 sayılı Kararı

çimento işveren

Kanunu kapsamında işçi statüsü dışında değişik unvanlarla daimi statüde çalışan ve kanunda yer alan istisnalar dışında kalan diğer personel de kanun kapsamında kamu görevlisi olarak kabul edilecek ve kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecektir.

Buna karşın tabi olduğu teşkilat kanunu uyarınca özel bilgi ve ihtisası gerektiren konularda kadro aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın çalıştırılabilen sözleşmeli personel ile 657 sayılı DMK'nun 4 üncü maddesinde sözü edilen; kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen sözleşmeli personel ise 4688 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalacak ve bu personelin kamu görevlileri sendikalarına üye olmaları mümkün olmayacaktır. Ayrıca Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yaptıkları görevlerin niteliği itibarıyla sendika üyesi olamayacağı belirtilen personel de yine kanun gereği kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacaklardır.

Diğer yandan, 4688 sayılı Kanun 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinde öngörülen sendika üyelik ve yöneticilik güvencelerine de yer vererek kamu görevlileri sendikaları üyeleri ve bunların yöneticilerine ilişkin çeşitli güvenceler getirmiştir. Bu güvenceler kapsamında, kamu görevlilerinin sendika üyesi olmaları ya da sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı görevlerine son verilemeyecek ve sendika veya konfederasyon yönetim kurullarında görev alan tüm yöneticilerle, sendika şube yönetim kurullarında görev alan kanunda belirtilmiş olan sayıdaki yöneticilere zorunlu olarak aylıksız izin uygulaması söz konusu olacaktır. Ancak bu aylıksız iznin söz konusu olduğu dönemde, aylıksız izinli sayılan kamu görevlilerinin ve bunların eşleri ile bakmakla yükümlü olduk-

ları ana, baba, ve çocuklarının tedavi giderlerinin kurumlarınca karşılanması mümkün olmayacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKI, Erol; Hukukun Temel Kavramları, İzmir 2001
- AKTAY, Nizamettin; Toplu İş Sözleşmesi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmetler Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası(TÜHİS) Yayını, s.4
- AKTAY, Nizamettin; Kamu Görevlileri Sendikaları ve Getirilmek İstenen Yasal Düzenleme, MERCEK, Nisan 1998, Yıl:3, S.10, s.43-55
- ÇİFTER, Algin; Anayasamızda Sendika Kurma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı; Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan, İstanbul 2001, 1545-1554
- DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2002
- ERTÜRK, Şükran; Türkiye'de Sendikal Yaşam Prof. Dr. Seyfullah EDİS'e Armağan
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref / TAN,Turgut; İdare Hukuku, Güncelleştirilmiş 2. Bası, Ankara 2001
- GÜLMEZ, Mesut; Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788'den 4688'e : 1926-2001; TODAİE, Ankara 2002
- GÜLMEZ, Mesut; Aykırılıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası, Amme İdaresi Dergisi, C:34, S:3, Eylül 2001, s.1
- GÜLMEZ, Memurlar ve Sendikal Haklar,Ankara 1990
- GÜLMEZ, Mesut; Sendikal Hakların Uluslar Arası Kuralları ve Türkiye,
- GÜLMEZ, Mesut; Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar
- KOCAOĞLU, Mehmet; Türkiye ve Dünya'da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış, Prof. Dr. Seyfullah EDİS'e Armağan, İzmir 2000,s.151-178
- PINAR, İbrahim; Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat, 7.Bası, Ankara 1999, s. 34
- KUTAL, Metin; Kamu İktisadi Teşebbüs-lerinde Sözleşmeli Personel Statüsü(Hukuki Sorunlar ve Yargı Kararları) Cahit TALAS'a Armağan, Ankara 1990, s.380
- REİSOĞLU, Seza; 308 Sayılı KHK ile Değiştirilen 233 Sayılı KHK Açısından Kitlerde ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışanların Hukuki Durumu, TÜHİS, C.11, S.5, Mayıs 1988, s. 4
- TOKOL, Aysen; Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 1997, s.84
- ULUCAN,Devrim/SAĞLAM,Fazıl; Özelleştirme Kapsamına Alınan Kit'lerde Çalışan Personel İle İlgili Sorunlar (Bir Uyuşmazlık Mahkemesi Kararının THY Özelinde Değerlendirilmesi) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.2, İstanbul 2001 , s. 1415-1435

MEXICO CITY'E ATATÜRK HEYKELİ



Törenden görünüm

Ülkemizde 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nın 80 inci yılı kutlanırken Meksika'nın başkenti Mexico City'de 3.2 metre boyunda Atatürk Anıtı'nın açılışı törenle gerçekleştirildi.



*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Murat Başesgioğlu konuşmasını yaparken*

Sendikamızın üst kuruluşu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından Azeri heykeltıraş Said Rüstem'e yaptırılan Atatürk heykeli'nin açılışına Milli Savunma Bakanı Vecdi Gönül, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu, Devlet Bakanı Güldal Akşit, Meksika Büyükelçisi Ergün Elit, TİSK Başkanı Refik Baydur ve yöneticileri, TOBB yetkilileri ve

Sendikamızı temsilen Genel Sekreter Av. Sancar Bayazıt iştirak ettiler. Törende Mexico City Belediye Başkanı ve çok sayıda Meksikalı devlet ve siyaset adamı da bulundu.



*Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ve töreni
izleyen davetlilerden bir görünüm*

Mexico City'nin 55 kilometre ile en uzun caddesi olan Reforma Caddesi'ne dikilen heykelin yanısıra bu caddede Kurtuluş, Özgürlük anıtları, son Aztek İmparatoru'nun heykeli ile Meksika'nın Kurtuluş Savaşı'nın lideri Emilio Zapata'nın da heykeli yer almaktadır.

Açılış töreninde söz alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu, cumhuriyet ve demokrasinin insanlık tarihinin ulaştığı en mükemmel yönetim tarzı olduğunu belirtirken, Devlet Bakanı Güldal Akşit de Mustafa Kemal Atatürk'ün yüzyılın en önde gelen kişiliklerinden biri olduğunu söyledi. Daha sonra söz alan TİSK Başkanı Refik Baydur'un konuşma metni aşağıda yer almaktadır.



*Devlet Bakanı
Güldal Akşit
konuşmasını yaparken*

**TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
YÖNETİM KURULU BAŞKANI
REFİK BAYDUR'UN
MEXİCO-CİTY'DEKİ ATATÜRK
ANITININ AÇILIŞINDA YAPTIĞI
KONUŞMA**



TİSK Başkanı Refik Baydur konuşmasını yaparken

Dünyanın en güçlü sosyal ve siyasi reform önderi,

Dünyanın en zeki askeri strateji uzmanı,

Padişahlık döneminin en ateşli parlamenter cumhuriyetçisi,

Dini siyasete alet etmeyen müslüman,

Milletin istek ve arzularını çok iyi bilen devlet adamı,

“Yurtta sulh, cihanda sulh” diyerek uygulayan lider,

Mazlum ve esir milletlere yol gösteren rehber,

En büyük Türk, Atatürk, sana sevgi ve saygılarımızı sunmak için buradayız.

Karşında kara çarşaftan çıkarıp hayat verdiği Türk kadını temsil eden siyasetçi ve Bakan,



Açılış törenine katılanlar bir arada

Yine ışıklı yolunda ilerlemeye kararlı parlamenterlerimiz ve Bakanlarımız,

Yön verdiği ve yücelttiği sanayici, tüccar Türk girişimcileri,

Feyz aldığı yuvanın temsilcisi komutanlarımız,

Türk basını ve medyamızın genç ve değerli temsilcileri,

Atamızı, bizim gibi sıkıntılı günlerden geçerek aydınlığa doğru ilerleyen dost bir millete emanet ediyoruz.

Tüm Meksika halkının Onu seveceğine ve Ona saygı duyacağına gönülden inanıyoruz.



Açılış töreninden görünüm

Bu hayalin gerçekleşmesinde çok büyük katkısı olan Büyükelçi Sayın

Ergün Pelit'e, bizi bu gerçeğe ulaştıran Büyükelçi Sayın Mehmet Nuri Ezen ve Elçilik personeline, Atamızı sanatıyla ebedileştiren öğretim üyemiz ve değerli sanatçımız Sayın Sait Rüstem'e, bu heykele ona layık yeri ayıran Meksika Hükümeti ve Mexico City yetkililerine şükranlarımızı sunuyorum.

Konfederasyonumuz Yönetim ve Yürütme Kurulu ile kıymetli yönetici ve personelimize, Üye Sendikalarımıza ve TOBB'a teşekkür ediyorum.

Türkiye'den buraya gelmek zahmetine katlanan tüm konuklarımıza teşekkür ediyorum.

Aziz Atam, Senin özlemlerine ulaşmak bizlerin hedefi olmuştur. O hedefe en kısa zamanda ulaşacağımıza kesinlikle inanıyoruz.



Törenden görünüm

Senin ve Silah Arkadaşlarının, bize emanet ettiği Cumhuriyetimizin 80. Yılına kutluyoruz. Daha nice 80 yıllarla Seninle ve kutsal emanetinle beraber olacağız.



Törenden görünüm

Büyük Bayramımız kutlu olsun.

Sen, Milletin ve Cumhuriyetinle ebediyen yaşayacaksın, ruhun şad olsun.



Heykeltraş Said Rüstem



Açılış törenine katılanlar bir arada

Meksika Ekonomi Bakanlığı ziyaretinden görünüm



BÜYÜK HEDEF İÇİN İLK ADIM ATILDI



Yozgat Çimento Fabrikası'ndaki ön denetim sonucunda yapılan değerlendirme toplantısından bir görünüm

2003 yılının Ocak ayında Üyemiz Çimento Fabrikalarında başlatılan tüm çalışanlara yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinçlendirme eğitimlerinin ardından gerçekleştirilmesi planlanan OHSAS 18001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi) Belgelendirme çalışmalarına Eylül ayı sonu itibarıyla başlandı.



Ön denetim faaliyetlerinden görünüm

Rekabet edebilirlik, prestij, kar maksimizasyonu, vizyon açısından büyük bir öneme sahip olan OHSAS 18001, 1999 yılı Haziran ayında İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından yayınlanan bir standarttır. İşletmelerde uygulanmakta olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin uluslararası standartlara uygunluğunu denetleyen bir standart olan OH-

SAS 18001; ISO 9000 Kalite serileri ve ISO 14000 Çevre serileri ile entegre bir hale de getirilebilmektedir.

Üyemiz Çimento Fabrikalarının 25'inde yapılması planlanan OHSAS 18001 Belgelendirilmesi neticesinde, Dünya ve Türkiye çapında mesleki kuruluş bünyesinde üyelerine yönelik ilk belgelendirme projesini Sendikamız gerçekleştirmiş olacaktır.

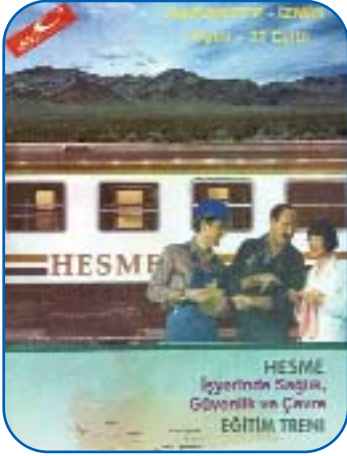
Projenin Ekim ayı sonu itibarıyla Kars, Aşkale, Denizli, Göltaş, Çimentaş, Bursa, Yozgat, Yibitaş Lafarge Sivas, Yibitaş Lafarge Çorum, Bolu, Nuh ve Lafarge Aslan Çimento Fabrikalarında ön denetim çalışmaları tamamlanmıştır. Projenin gerçekleştirilmesinde görev alacak üye fabrika proje gruplarının eğitimlerine Kasım ayı içerisinde başlanacaktır.

Türk Sanayisine ve özellikle Türk Çimento Sektörüne büyük bir prestij kazandıracak projenin yaklaşık 1,5 - 2 yıl içinde sonuçlandırılması planlanmaktadır.



HESME TRENİ FAALİYETİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 17. İş Sağlığı ve Güvenliği etkinlikleri kapsamında "Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni, 01 Eylül 2003 tarihinde Gaziantep'ten hareket etmiş, ziyaretleri, K. Maraş, Osmaniye, İskenderun, Adana, Mersin, Karaman, Konya, Afyon, Isparta, Denizli'den sonra 27 Eylül 2003 tarihinde İzmir 'de sona ermiştir.



HESME eğitiminin amacı: Çalışanların, İşverenlerin

ve Toplumun bilinç düzeyini yükseltmek, toplumun farklı kesimlerinin dikkatini İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna çekmek ve medyanın gündemine taşımaktır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle en değerli varlığımız insanın, öz kaynaklarımızın heba olmasının bir nebze olsun önüne geçebilmektir.

ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.'YE KONUK OLDU

Avrupa Birliği ile bütünleşme sürecinde, İşletmelerde yeni bir çevre, sağlık ve güvenlik yönetimi sisteminin oluşmasına duyulan ihtiyaç nedeniyle HESME programı ülkemiz ve firmalarımız için oldukça önem taşımaktadır.

Bu amaçla 08 Eylül 2003 tarihinde Adana'yı ziyaret eden HESME Eğitim Treni Adana Garında törenle karşılanmış,

Adana Büyükşehir Belediyesi Tiyatro Salonunda Panel ve Sergi düzenlenmiştir. Panelde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Dr. Serhat Ayrım, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Sayın Vedat Reha Mert ile Adana Valisi Sayın İ. Kemal Ünal konuşmacı olarak katılmışlardır. Panelde Adana İl Çevre Müdürlüğü tarafından Sağlıklı Yaşam ile ilgili bir Sinevizyon gösterisi yapılmıştır.

Aynı gün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri ile Adana ili üst düzey Protokolünün üyemiz Adana Çimento Sanayi T.A.Ş.'yi ziyaret etmeleri nedeniyle Adana Çimento lokalinde 80 kişilik bir öğle yemeği düzenlenmiş, daha sonra Adana Çimento Eğitim Salonunda ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile ilgili bir brifing sunulmuştur.



Basın toplantısından bir görünüm

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Sayın Vedat Reha Mert, HESME Eğitim Treninin amacını ve sağlayacağı faydaları anlatmış, Adana Çimento'nun bir Çimento Fabrikası olmasına rağmen dışarıdan bakıldığında Gıda Sektöründe faaliyet gösteren bir firma görüntüsü içinde olması sebebiyle şaşkınlığını ifade etmiştir.

Adana Çimento Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Sayın E. Oya Tokatlı ise Adana Çimento Fabrikası hakkında bilgi vererek İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yasalardan doğan zorunluluklar nedeniyle değil, görev bilinci, Sosyal Sorumluluk ve Ülke ekonomisine daha

fazla katkıda bulunmak, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda daha fazla faaliyetler gerçekleştirebilme gayreti içinde olduklarını dile getirmiştir.

Adana Çimento Teknik Genel Müdür Yardımcısı Sayın Ünal Öner ise, İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevre bilinci içinde faaliyet gösterdiklerini, bu nedenle de ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi alan ilk Çimento Fabrikası olduklarını ifade etmiştir.

Daha Sonra Adana Çimento Klinker Üretim Şefi Sayın Vedat Kanmaz ISO 14001 Çevre Yönetim Sisteminin amacını, bu belgeyi hak edebilmek için ne gibi bir süreçten geçildiğini aktardıktan sonra Çimento Sektörünün tarihçesi ve Adana Çimento'yu tanıtıcı bir Sinevizyon gösterisi sunmuştur.

KONYA'DAYDI

HESME Eğitim treni 14 Eylül 2003 tarihinde Konya'ya ulaşmıştır. Konya'daki faaliyetler çerçevesinde 15 Eylül'de Konya Ticaret Odası Seminer Salonu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği eski Genel Müdürü Vedat Reha Mert, Konya Sanayi Odası

Başkanı Ahmet Şekeroğlu'nun yaptığı açılış konuşmalarının ardından başkanlığını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Özer Özcan'ın yaptığı oturumda Prof. Dr. Sait Bodur, Dr. Remzet Öztürk ve Dr. Sabahattin Kral'ın ardında söz alan Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu hazırladığı sunu eşliğinde Sendikamızın Üyelerimize

yönelik olarak uzun yıllardan beri gerçekleştirmekte olduğu İş Güvenliği faaliyetleri hakkında bilgi vermiştir.



Toplantıdan genel bir görünüm

İZMİR'DEYDİ

HESME Eğitim treni 26 Eylül 2003 tarihinde İzmir'e ulaşmıştır. İzmir Ticaret Odası'nda aynı gün gerçekleştirilen toplantıda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Dr. Rana Güven, İzmir Valisi Yusuf Ziya Gökse tarafından yapılan açılış konuşmalarının ardından, Doç. Dr. Tunç Demirbilek, Dr. Fatih Sürenkök, Erol Alkış'ın katıldığı oturumda Sendikamız Avukatı Füsün Gökçen sunu eşliğinde Sendikamızın Üyelerimize yönelik olarak uzun yıllardan beri gerçekleştirmekte olduğu İş Güvenliği faaliyetleri hakkında bilgi vermiştir.



Sendikamız Avukatı Füsün Gökçen açıklamalarda bulunurken

*Sendikamız
Genel Sekreter
Yardımcısı
Burçak Çubukçu
açıklamalarda
bulunurken*

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ PROSEDÜRÜ HAKKINDA TOPLANTI YAPILDI

Sendikamız ile Türkiye Çimse-İş Sendikası arasındaki Grup Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğü 31.12.2003 tarihinde sona ereceğinden, yeni dönem toplu iş sözleşmesi için yapılacak çalışmalar hakkında üye kuruluşlarımız temsilcileri aydınlatıldı.



Toplantıdan genel bir görünüm

22 Ağustos 2003 tarihinde Sendikamız Binası Konferans Salonunda üye kuruluşlarımızın İnsan Kaynakları/Personel Yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantının birinci bölümünde Sendikamız Avukatı Ertan İren, 2822 sayılı

Toplantının birinci bölümünde Sendikamız Avukatı Ertan İren, 2822 sayılı

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre Toplu İş Sözleşmelerinin imzalanması aşamasına kadar izlenecek prosedürü hazırladığı sunu eşliğinde anlatarak, Sendikamız ile üyeler ve Bakanlık arasında yapılacak yazışmalar hakkında örnekler vermiştir.

Toplantının ikinci bölümünde Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, önümüzdeki dönem imzalanacak Grup Toplu İş Sözleşmesi hakkında açıklamalarda bulunduktan sonra katılımcıların yönelttiği soruları cevaplamıştır.



Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, katılımcıların yönelttiği soruları cevaplarken

“4958 SAYILI KANUN İLE 506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER” HAKKINDA TOPLANTI TERTİPLENDİ.

22 Eylül 2003 tarihinde Ankara’da Sendikamız Konferans Salonunda “**4958 sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Değişiklikler**” hakkında toplantı tertiplendi

Toplantıya konuşmacı olarak, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü Sigorta Primleri Takip ve Tahsilat Dairesi Başkanı Celal ÖZCAN ve Tahsisler Dairesi Başkanı İbrahim ULAŞ, Tahsisler Dairesi Şube Müdürü Ataman Yılmaz, Sigorta Primleri Takip ve Tahsilat Dairesi Şube Müdürleri Hadi Eyce ve Selami Gür katılmışlardır.

Konuşmacılar 06.08.2003 tarih ve 25191 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “**Sosyal Sigortalar**

Kurumu Kanunu” ile 506 sayılı Kanunu’nda yapılan madde değişikliklerini açıklamışlardır.

Toplantıya, üye kuruluşlarımızın ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) bünyesinde bulunan işveren sendikalarına üye kuruluşların Personel / İnsan Kaynakları yöneticileri, TİSK’ten temsilciler ve T. Çimse-İş Sendikası Yöneticileri katılmışlardır.

SSK yetkililerinin açıklamalarının ve katılımcıların sorularının cevaplandığı genel görüşme bölümünün ardından birlikte yenilen öğle yemeği ile toplantı sona ermiştir.



Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, katılımcıların yönelttiği soruları cevaplarken



TİSK GENEL SEKRETERLER KOORDİNASYON KURULU MARDİN'DE TOPLANDI

Üst Kuruluşumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) bünyesinde yer alan İşveren Sendikaları Genel Sekreterlerinden oluşan, İşveren Sendikaları arasındaki koordinasyonunun

ve bilgi alışverişinin sağlanmasını amaçlayan Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu Sendikamız evsahipliğinde Üyemiz Mardin Çimento Fabrikası'nda toplandı.



Katılımcılar Mardin Belediye Başkanı'nı ziyaret etti

25-27 Eylül 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilen toplantıya TİSK'ten Genel Sekreter Bülent Pirler, Araştırma Uzmanı Esra Belen, Av. Hakkı Kızıloğlu, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu, Araştırma Uzmanı Serdar Şardan, İNTES Genel Sekreteri Necati Ersoy, KİPLAS Genel Sekreteri Ali Rıza Büyüksulu, PÜİS Genel Sekreteri Alaeddin Kavak, Toprak İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Av. Bekir Uzun, MESS Genel Sekreter Yardımcısı Av. Ahmet Bölükbaşı, TÜTSİS Genel Sekreter Yardımcısı Bora Ersal, Şeker İşverenleri



Toplantıdan bir görünüm

Sendikası Genel Sekreteri Şeref Akın, MİKSEN Genel Sekreteri Rahmi Cıbroğlu iştirak etmişlerdir.

Toplantının açılışında TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler, Konfederasyonun gelecek aylara ait faaliyetleri hakkında bilgi sunduktan sonra İşveren Sendikaları Genel Sekreterleri de dönem içindeki toplu iş sözleşmesi, teşkilatlanma ve duyurulmasında yarar görülen faaliyetleri hakkında bilgi vermişlerdir.

Daha sonra İş Kanunu gereği hazırlanmakta olan yönetmelikler ve Sosyal Güvenliğin yeniden yapılandırılmasına yönelik kanun tasarıları hakkında görüş alışverişinde bulunulmuştur.



Toplantıdan bir görünüm

Toplantı yeni İş Kanunu'nun esneklik ile ilgili hükümlerinin işyerlerinde doğrudan uygulanması konusunda uygulama birliğinin sağlanması amacıyla konunun açıklığa kavuşturulması dilekleriyle sona ermiştir.

Toplantının tertip edilmesinde büyük emekleri geçen ve misafirperverliklerini esirgemeyen, başta Mardin Çimento Fabrikası Genel Müdürü İlker Güner ve Lojistik Hizmetler Müdürü Mehmet Demir olmak üzere tüm fabrika çalışanlarına içten teşekkürlerimizi sunarız.

BOLU ÇİMENTO FABRİKASI'NDA PİKNİK ORGANİZASYONU GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Üyemiz Bolu Çimento Sanayii A.Ş. de 04.10.2003 tarihinde şirket çalışanlarının moral ve motivasyonunun artırılması, ailelerinin işyerini tanınması ve kaynaşması amacı ile OPEN DAY – AÇIK KAPI piknik organizasyonunun ikincisi düzenlenmiştir. 2002 yılında ilk kez düzenlenen bu organizasyon 2003 yılında daha geniş bir katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Bu organizasyon sayesinde çalışanların aileleri şirketi görüp, tanıma olanağı bulmuş, aynı zamanda diğer çalışanların aileleri ile de tanışma fırsatı yakalamışlardır. Gün içerisinde yapılan eğlenceli aktiviteler, çeşitli animasyonlar ve oyun sahaları ile desteklenen piknik sonunda, misafirler evlerine dönerken organizasyondan memnun kaldıklarını ve devamını beklediklerini belirtmişlerdir.

BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. Genel Müdürü İsmail ERKOVAN konuşmasında; "Globalleşen dünyamızda; bizler ve bizden sonra gelecek nesil, artık ülke insanları olarak birbirimizle yarışmayı değil,

diğer ülkelerin insanları ile yarışmak, verimli ve yaratıcı olmak durumundadır.

Bilgi çağını yakalama çabasında olan ülkemizde, rekabet ortamında başarılı olabilmenin diğer bir koşulu da çocuklarımızı ve gençlerimizi geleceğe hazırlamak, ülkenin zor şartlarında bile onların başarılı olmalarını sağlamak için, teorik eğitimlerinin yanında pratiğini öğretmek ve göstermektir.

Bolu Çimento San. A.Ş. olarak bu tip etkinliklerimiz gelecek yıllarda da sürecektir. En güzel yatırım çocuklarımıza, gençlerimize yapılan yatırımdır. Kuşkusuz her birimde verimliliği; nitelikli eğitim kadar, bireylerin moral ve motivasyonunu artırıcı çalışmalar yaparak da arttırabiliriz.

Değerli çalışanlarımız; bu şirket sizlerle var olacaktır ve yaşayacaktır. Şirketinize sahip olun ve onunla gurur duyun" görüşlerine yer vermiştir.



*BOLU Çimento San. A.Ş.
Genel Müdürü İsmail
ERKOVAN konuşmasını
yaparken*



*Organizasyondan bir
görünüm*

MESS, 45. YILINA YENİLENEN HİZMET BİNASINDA GİRDİ

Türkiye'nin ilk İşveren Sendikası olan MESS, 23 Eylül 2003 tarihinde 45. Yılı'nı yenilenen hizmet binasında bir Açılış Kokteyli'yle kutladı.

Törende başta TİSK Başkanı Refik Baydur, Türk-İş Başkanı Salih Kılıç, DİSK Başkanı Süleyman Çelebi, Çalışma Genel Müdürü Ömer Benokan, MESS üyeleri ve Üniversitelerimizin değerli hocaları olmak üzere, çalışma yaşamından sivil toplum örgütle-

rine, bürokrasiden medyaya kadar pek çok değişik kesimin temsilcileri bir aradaydı.

Törende 45. Yıl anısına eskiye ve bugüne dair birbirinden anlamlı fotoğrafların yer aldığı "MESS 45. Yıl Fotoğraf Sergisi"nin yanı sıra MESS'in ve Türk endüstri ilişkilerinin dünden bugüne gelişimini anlatan bir multivizyon gösterisi de yer aldı.

MESS yeni binası





MESS Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik Törenin açılış konuşmasını yaparken

Törenden bir görünüm



Törenin açılış konuşmasında **MESS Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik**; "14 Ekim 1959 tarihinde yaşam bulan MESS'in 45. yılını kutladığı bu mutlu günde, bizleri yalnız bırakmayan değerli dostlarımızla şükranlarımızı sunuyorum" dedi. Kudatgobilik konuşmasına şöyle devam etti:

"Sendikamız; ülkemizin, üyelerimizin ve çalışanlarımızın ortak yararları doğrultusunda çalışma huzurunu sürekli kılma ve yaygınlaştırma yönünde güven ve diyaloga dayalı hizmet üretmeyi ilke edinmiştir.

Bu ilkeler doğrultusunda, metal ve elektronik sanayindeki işverenlerle birlik ve dayanışma içinde, rekabet edebilirliği ve verimliliği artırarak endüstri ilişkilerini, sürekli, dengeli ve sağlıklı geliştirmeyi hedefleyen MESS'in 45. yılını kutluyoruz. Ekim ayında uluslararası bir seminer ile kuruluş yıldönümümüzü ayrıca kutlayacağız. 45. çalışma yılında bulunduğumuz bugünlerde MESS Binasını da yenilenmiş haliyle hizmete açmayı başardık.

Sendikamızın, ülkemizin içinde yer alacağını bütün kalbimle inandığım Avrupa Birliği başta olmak üzere, dünya entegrasyonunda da temsil ettiği üyesine hizmet vermeye hazır bir teşkilat olarak ortaya çıktığını sizlere arz etmek istiyorum.

MESS, bugün çalışma yaşamının ve endüstriyel ilişkiler sisteminin geliştirilmesinde Türkiye'nin en etkili güçlerinden biri olduğunu kamuoyu nezdinde ortaya koymuştur.

MESS olarak geleceğimizi yaratan geçmişimizin izleri olduğuna inanıyor ve Değerli Kurucularımız; Şekip Menço, Bedii Taranto, Yento Meşulamardan, Adnan Bense, Burhanettin Günergün, Seyfettin Atabek, Salim Tatari ve Şevket Belgin'i saygı ve rahmetle anıyor; Jak Kamhi, Alberto Penhas ve Nurettin Kızılay'a uzun ömürler dileyerek şükranlarımızı sunuyoruz."

45 yıldır Türk Çalışma Hayatına büyük katkılar sağlamış olan MESS'in yeni hizmet binasında yapacağı çalışmalarda Çimento İşveren olarak başarılar dileriz.

İNTES ÇALIŞMALARINA YENİ BİNASINDA DEVAM EDİYOR



İNTES yeni binası

05.02.1964 yılında kurulan Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES), çalışmalarına Gazi Mustafa Kemal Bulvarında bulunan mütevazı bir apartman dairesinde başlamıştır.

Geçen zaman içinde değişen mekanlarda artarak devam eden çalışmalar, genişleyen üye profili ve çeşitlenen hizmetlerle birlikte İNTES yeni bir çalışma ortamı ihtiyacını belirlemiştir.

Hizmetlerin üye kuruluşlara etkin ve nitelikli bir şekilde ulaştırılması, temsil edilen firmalara yakışır bir mekan ihti-

yacının karşılanması amacı ile geçtiğimiz aylarda bir merkez binası satın alınmıştır.

İNTES, 21 Temmuz 2003 tarihinden itibaren yeni binasında çalışmalarını sürdürmektedir. 120 kişilik bir Toplantı Salonunun da bulunduğu binada, ayrıca iki küçük Toplantı salonu ve üç ayrı katta hizmet birimleri faaliyet göstermektedir.

Bina girişinde bulunan özel bir bölüm "İnşaat Sanayi Müzesi" ve "İNTES Sanat Galerisi" olarak düzenlenmektedir.

Çimento İşveren olarak İNTES'e yeni binasında başarılar dileriz.

YARGITAYIN İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN 2002 YILI KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ ANKARA'DA YAPILDI

Yargıtay'ın İş Hukukuna ilişkin vermiş olduğu 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi tarafından 16-17 Ekim 2003 tarihlerinde, Ankara'da TÜBİTAK Feza Gürsey Konferans Toplantı Salonunda düzenlendi. Bu seneki toplantı emekliliğe ayrılan 21. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Utkan Araslı'ya ithaf edildi.

Yargıtay Üyelerinin, akademisyenlerin, işveren ve işçi sendikaları temsilcilerinin ve konu ile ilgililerin yoğun katılımıyla gerçekleştirilen toplantı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Başkanı Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin açış konuşmasıyla başladı.

Daha sonra söz alan konuşmacılar Utkan Araslı ile anılarını katılımcılarla paylaştılar. Anayasa Mahkemesi Başkanı Mustafa Bumin, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı Nuri Ok ve diğer konuşmacılar Utkan Araslı'nın yargıya yaptığı katkıları anlattılar.

16 Ekim 2003 Perşembe günü yapılan toplantının ilk oturumunda, Prof. Dr. Münir EKONOMİ **"Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi"** konulu tebliğini sundu. Oturum başkanlığını Yargıtay 21 Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Utkan ARASLI'nın yaptığı oturumda, iş sözleşmesinin meydana gelmesi, asıl işveren alt işveren ilişkileri, iş ilişkisinin türleri, ücretin ve fazla çalışma ücretinin tespiti ve ödenmesi, yıllık ücretli izin, iş ilişkisinden doğan borçlar konularında Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar değerlendirildi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkan Vekili Osman Güven Çankaya'nın başkanlığında yapılan toplantının öğleden sonraki oturumunda, Yrd. Doç. Dr. Levent Akın,

"İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları" konulu bir tebliğ sundu. AKIN, tebliğinde, iş kazası, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu, kusurun tespiti, maddi, manevi, destekten yoksun kalma tazminat davaları hakkında bilgi vererek, bu konulardaki Yargıtay kararlarını değerlendirdi.

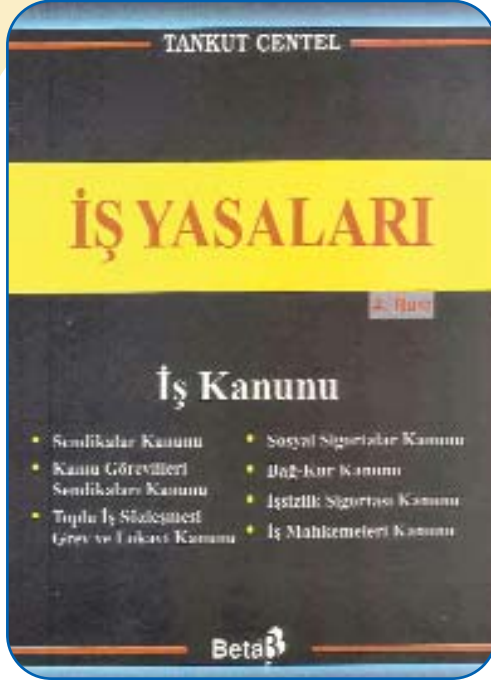
Seminerin 2. günkü ilk oturumunda Doç. Dr. Kadriye Bakırcı **"Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı"** konulu tebliğini sundu. Tebliğde, bildirimli ve bildirimsiz fesih, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötüniyet tazminatı hakkındaki Yargıtay kararları değerlendirildi.

Seminer, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Cevdet İlhan Günay'ın başkanlığını yaptığı ve Prof. Dr. Nuri Çelik'in konuşmacı olarak katıldığı **"Toplu İş İlişkileri"** konulu toplantı ile devam etti. Çelik, tebliğinde Yargıtay'ın vermiş olduğu kararları, sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak üç ayrı bölümde inceledi.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Resul ASLANKÖYLÜ'nün başkanlığını yaptığı Seminerin son oturumunda, Prof. Dr. Ali Güzel, **"Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri"**, Doç. Dr. Nursen Canikoğlu, **"Sosyal Sigorta Türleri"** konulu tebliğlerini sundular.

Oturumun sonunda her oturumda olduğu gibi Genel Görüşmeler bölümüne geçildi. Katılımcıların soruları ve konu hakkındaki katkılarının ardından Seminer, Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin teşekkür konuşmasıyla sona erdi.

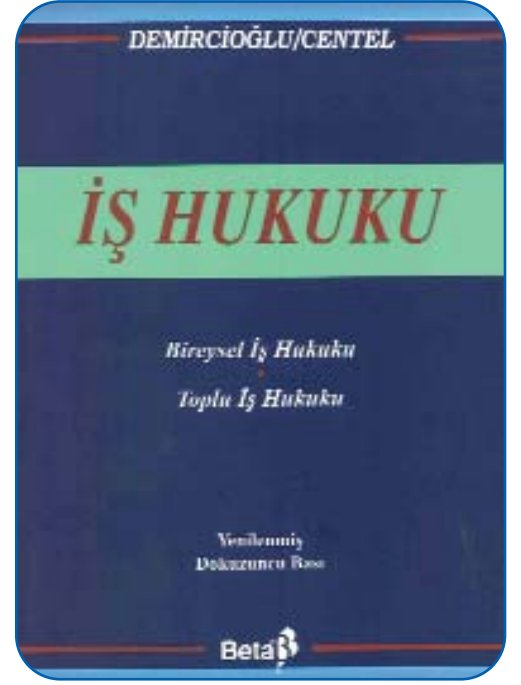




“İŞ YASALARI”

4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun çalışma hayatına getirdiği değişikliklerin daha iyi anlaşılabilmesi için uygulayıcılar sık sık kanun metnine başvurmaktadır. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel’in “İş Yasaları” isimli Kitabının 4. basısında, 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun metnine yer verilmiş, maddelerin altına ilgili diğer kanunların maddeleri işlenmiştir.

2003 Eylül basım tarihli kitap, İş Kanunu’nun yansıra Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, Bağ-Kur Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu da içermektedir.



“İŞ HUKUKU”

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel ile Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu’nun birlikte hazırladıkları “İş Hukuku” isimli eserin yenilenmiş 9. Basısı yayınlandı. Eylül 2003 basım tarihli eserin bireysel iş hukukuna ilişkin ilk bölümü Tankut Centel, toplu iş hukukuna ilişkin ikinci bölümü A. Murat Demircioğlu tarafından kaleme alınmış, her iki bölüm de yazarlar tarafından birlikte gözden geçirilmiştir.

Eser, öğrenciler, uygulamacılar ve araştırmacılar için başvurulacak önemli bir kaynaktır.



“SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU”

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Ali Güzel ve Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Ali Rıza Okur’un birlikte hazırladıkları **“Sosyal Güvenlik Hukuku”** isimli eserin yenilenmiş 9. Basısı Ekim 2003’de yayınlanmıştır.

9. Bası hazırlanırken Eylül 2003 tarihine kadar olan mevzuat değişiklikleri, yargı kararları ve yeni yayınlar işlenmiş, kitap tümüyle gözden geçirilerek bazı bölümler yeniden kaleme alınmıştır.

Tanıtımı yapılan üç esere ilişkin isteme adresi aşağıda yer almıştır:

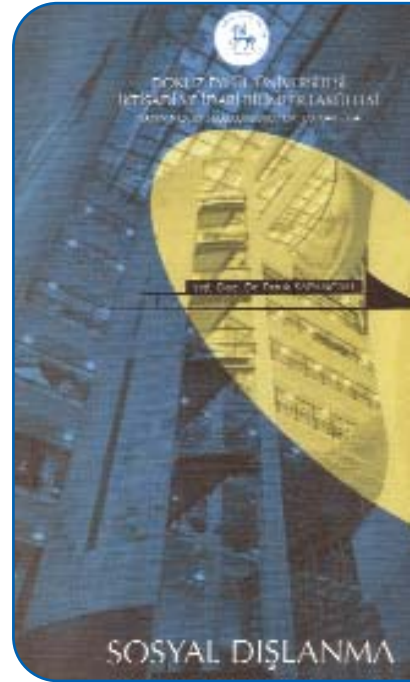
Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
Himaye-i Etfal Sokak Talas Han
No:13-15. Cağaoğlu-İstanbul

“SOSYAL DIŞLANMA”

İlk defa 70’li yıllarda Fransa’da kullanılmaya başlanan **“Sosyal Dışlanma”** deyi-mi, aslında yoksulluk, işsizlik, eşitsizlik, güvensizlik ve ayrımcılık gibi sosyal poli-tika konularıyla karşılıklı etkileşim halinde olmasından dolayı insanlık tari-hinin ilk yıllarından itibaren kendini hissettirmiştir. Sosyal politi-ka konularıyla etkileşim içe-risinde olmasının yanı sıra, ekonomik, sosyal ve siyasal olguların bir unsuru olma özel-liğini de taşımaktadır.

Sosyal Dışlanmanın toplumsal boyutunun ağırlıklı olmasın-dan dolayı, çözümlenebilmesi açısından büyük zorluklar taşı-maktadır. Çağımızda Sosyal Dışlanmaya ilişkin araştırma çalışmalarının hız kazan-masının yanında literatürde de bu konuyla ilgili bir zengin-leşme yaşanmaktadır. Bahse konu olan bu zenginleşme ve gelişmeye ülkemizden de katkıda bulunacak olan bu çalışma Dokuz Eylül Üniver-sitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Faruk Sapançalı tarafından kaleme alınmıştır.

Dört Bölümden oluşan, 2003 yılında İzmir’de basılan kitabın ilk bölümünde Sosyal Dışlanma Kavramının gelişimi ele alınmış, İkinci bölümünde kavramın gerekçeleri ortaya konmuştur. Üçüncü bölümünde Sosyal Dışlanma Biçimleri incelenmiş, Dördüncü bölümünde ise Sosyal Dışlanmayla Mücadele şekilleri irdelenmiştir.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2003/15650
KARAR NO : 2003/14623
KARAR TARİHİ : 16.09.2003

**KARAR ÖZETİ : İSTİFA EDEN İŞÇİNİN
İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN
YARARLANAMAMASI**

İş sözleşmesi işçinin istifası suretiyle sona erdiğinden, işçi 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

DAVA : Davacı, işe iade ile ücret ve sosyal hak alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de, işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, davalı işverence iş sözleşmesinin 26.06.2003 tarihinde sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca işe iade, bu karara rağmen işçinin müracaatı üzerine işe başlatılmaması halinde sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ve kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücreti tutarında tazminat istekleriyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren, işçinin işyerindeki kıdeminin altı aydan az olduğunu ve 26.06.2003 tari-

hinde istifa etmek suretiyle ayrıldığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin işyerindeki kıdeminin altı aydan az olduğu buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçe- siyle isteğin reddine karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin davalılara ait işyerinde iki dönem halinde çalışması söz konusu olup, Sosyal Sigortalar Kurumu hizmet dökümü belgesine göre çalıştığı süre 291 gündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin 4. fıkrasına göre, "işçinin altı aylık kıdemi aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir." böyle olunca mahkemenin altı aylık kıdem süresinin gerçekleşmediği gerekçe- siyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan 26.06.2003 tarihli istifa dilekçesi dosyaya sunulmuş olup, mahkemece seri halde yargılaması yapılan diğer dosyalardaki gerekçeyle bu belgeye değer verilemeyeceği kararda belirtilmiştir. Bu nedenle, mahkemece istifa dilekçesinden sonra dahi bir kısım işçilerin çalışmaya devam etmiş oldukları gerekçesi, dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Zira istifa dilekçesi ile iş sözleşmesinin sona erdiği tarih 26.06.2003 olup, davacının bu tarihten sonra çalışmadığı anlaşılmaktadır.

SONUÇ : Böyle olunca iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona erdiğinin kabulü gerekeceğinden davacının temyiz itirazlarının reddiyle, mahkemece davanın reddine ilişkin kararın bu gerekçeyle ONANMASINA, 16.09.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2003/2888
KARAR NO : 2003/16273
KARAR TARİHİ : 06.10.2003

**KARAR ÖZETİ : K Ö T Ü N İ Y E T
TAZMİNATI**

Sigortalı hizmet tespiti davası nedeniyle işverenin kendisini işten çıkardığını belirterek kıdem ve kötüniyet tazminatları talebinde bulunmuştur. İşveren 6 ay süreyle dava açıldığını bilerek davacıyı çalıştırmaya devam etmiştir. Açılan dava nedeniyle akdin feshedildiği hususu iddiadan öteye gitmemektedir. İşverenin belirtilen nedenle akdi feshettiği davacı tarafça kanıtlanamamıştır. Bu durumda karar gerekçesinde nedenleri gösterilmeden kötüniyet tazminatına hükmedilmesi hatalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarının temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Davacı dava dilekçesinde açmış olduğu sigortalı hizmet davası nedeniyle işverenin kendisini işten çıkardığını belirterek kıdem ve kötüniyet tazminatları talebinde bulunmuştur.

Mahkeme açılan davayı kabul etmiş karar taraflarca temyiz edilmiştir.

Davacının kıdem tazminatı ile ilgili isteği kabul edilmiş ise de tesbit edilen miktardan ödendiği

ileri sürülen 600 milyon liranın tenzili yönüne gidilmiştir. Davacı tarafından temyiz itirazlarında bu konu ön plana çıkmaktadır.

Mahkeme belirtilen miktarla ilgili olarak davacı vekiline yemin vermiş olup, vekil bu miktar parayı almadığına ilişkin olarak yemin etmiştir. Ancak Hukuk Muhakemeleri Usul Kanununa göre vekil, müvekkili adına yemin edemez. Mahkemenin bu usul hükmünü gözardı etmesi yasal değildir. Yine davacı vekilinin duruşmada beyan ettiği sözler hüküm için esas alınmışsa da ikrar ve kabul anlamına gelen bu sözlerin davacı vekiline okunup imza ettirilmediği de görülmekle bağlayıcı bir niteliği de bulunmamaktadır. Yine bu gibi ödemelerin yazılı belge ile kanıtlanması gerektiğinin gözönünde tutulması da hatalıdır. Davacı yararına hüküm verilmekle beraber avukatlık ücretine hükmedilmemesi de ayrı bir bozma nedenidir.

2. Davalının temyizine gelince; Mahkeme davacının açmış olduğu dava nedeni ile hizmet aktinin feshedildiğini kabul ederek kötüniyet tazminatına hükmetmiştir. Ancak hizmet tesbiti davası 26.11.1998 tarihinde açılmış olup, fesih tarihi ise 30.05.1999 dur. İşveren 6 ay süreyle dava açıldığını bilerek davacıyı çalıştırmaya devam etmiştir. Açılan dava nedeniyle akdin feshedildiği hususu iddiadan öteye gitmemektedir. İşverenin belirtilen nedenle akdi feshettiği davacı tarafça kanıtlanamamıştır. Davalı tanıkları beyanlarında davacının kendisinin işten ayrıldığını ifade etmişlerdir. Bu durumda karar gerekçesinde nedenleri gösterilmeden kötüniyet tazminatına hükmedilmesi hatalı olduğundan kararın yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı bozulması gerekmektedir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2003/2862
KARAR NO : 2003/16212
KARAR TARİHİ : 06.10.2003

KARAR ÖZETİ : İHBAR TAZMİNATI

İş Sözleşmesinin feshi işveren tarafından değil, emekliye ayrılmak suretiyle davacı işçi tarafından gerçekleştirildiğinden, ihbar tazminatına hak kazanılamaz.

DAVA : Davacı, ihbar tazminatı ile izin ücretinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelen-di, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2. Her ne kadar 60 yaşını dolduranların emekli edileceklerine dair genelge söz konusu ise de, davalı işverenin bu genelge doğrultusunda fesih işlemini yaptığına ve bu feshin davacıya tebliğ edildiğine dair bir belge bulunmamaktadır. Aksine davacı yıllık ücretli izinde iken iznini keserek 21.12.2000 tarihinde dilekçe vererek kıdem tazminatını talep etmiş ve aynı gün Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurarak aylık bağlanmasını talep etmiştir. Somut bu olgulara göre feshin işveren tarafından değil, emekliye ayrılmak suretiyle davacı işçi tarafından gerçekleştirildiğinin kabulü gerekir. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz. Söz konusu tazminatın reddi yerine kabulü hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2003/3500
KARAR NO : 2003/16280
KARAR TARİHİ : 06.10.2003

KARAR ÖZETİ : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ İKRAMİYEDEN YARARLANMA

Davacı sendika üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı vermek suretiyle TİS'den yararlanmadığından, ikramiye alacağı hakkındaki talebinin reddi gerekir. Davalı ile davacı arasındaki ferdi iş sözleşmesinde sözü geçen sosyal haklardan yararlanacağına dair hüküm ise ikramiye alacağını kapsamaz

DAVA : Davacı, izin ücreti, ikramiye ve kötüniyet tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelen-di, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2. Davacının sendika üyesi olmadığı keza dayanışma aidatı vermek suretiyle TİS'den yararlanmadığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmıştır.

Davalı ile davacı arasındaki ferdi iş sözleşmesinde sözü geçen sosyal haklardan yararlanacağına dair hüküm ise ikramiye alacağını kapsamaz. Bu nedenle davacının ikramiye alacağı hakkındaki talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

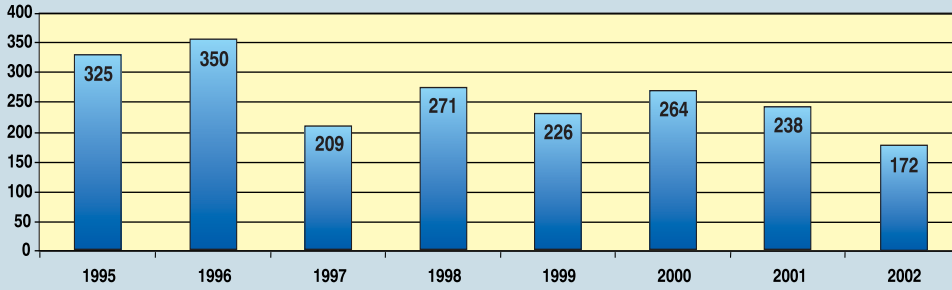
İŞ KAZALARI ANKETİMİZ AÇIKLANDI

Sendikamız Araştırma Servisi'nce 1995 yılından beri her yıl hazırlanan “ÇMİS Üyelerinde İş Kazaları” anketinin 2002 yılı sonuçları açıklandı.

Anketten alınan sonuçlara göre 2002 yılında Üyemiz Çimento Fabrikalarında **172 adet iş kazası** meydana gelmiştir. Altaki grafikte yıllar itibariyle Üyemiz Çimento Fabrikalarında karşılaşılan iş kazaları sayıları yer almaktadır.



İş Kazası Sayıları

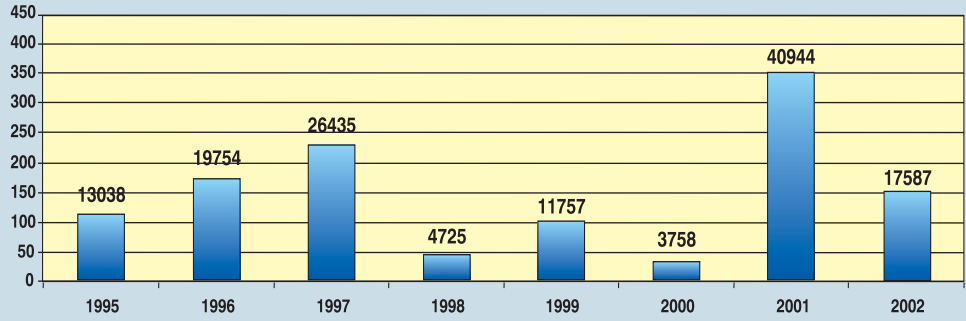


Bu kazaların % 31'i kaza geçirenlerin Ayak, Bacak ve Ayak Parmaklarına, % 36'sı El, Kollar ve El parmaklarına, % 16'sı da Bedenlerine, % 9'u Başlarına, % 8'i Gözlerine zarar vermiştir. Düşme (% 16,28), İncinme (%15,70) en sık rastlanan olay türüdür.

Geçtiğimiz yıllardaki anketlerde olduğu gibi bu yılki anketimizde de **2. Vardiya (06:00-14:00, 07:00-15:00, 08:00-16:00)** en çok kazanın olduğu vardiyadır.

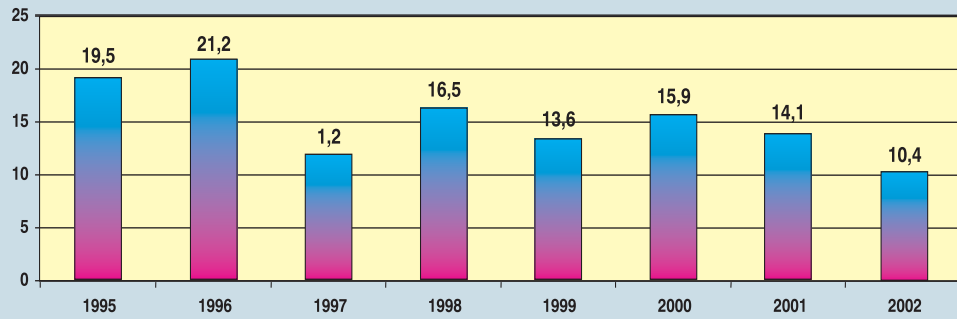
2002 yılında iş kazaları sonucu kaybedilen iş günü sayısı **17.587**'dir. Yandaki grafikte yıllar itibariyle kaybedilen işgünü sayıları yer almaktadır. (Ölümlü İş Kazaları sonucu kaybedilen iş günü sayısı her kaza için 7500 gündür. Ankette yer alan Kaybedilen İş Günü sayısına ölümlü iş kazaları sonucu kaybedilen iş günleri dahildir.)

İş Kazaları Sonucu Kaybedilen İşgünü Sayıları



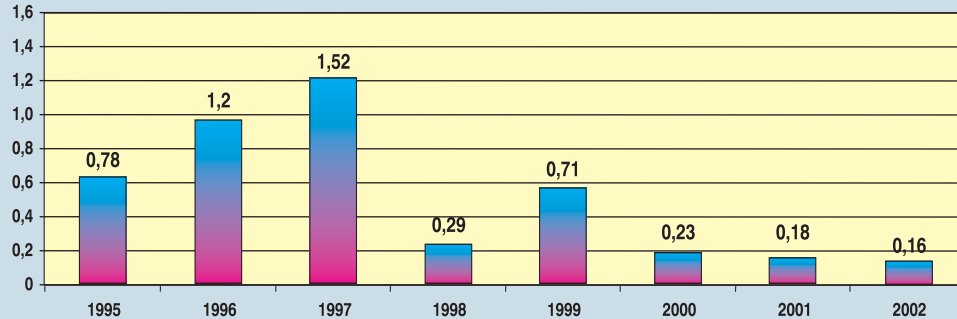
Sanayileşmiş ülkelerde ortalama 5-10 arasında yer alan **Kaza Sıklık Oranı**, Üyemiz Çimento Fabrikalarında 2002 yılında ortalama **10,4**tür. Alttağı grafikte yıllar itibariyle Kaza Sıklık Oranı yer almaktadır.

Kaza Sıklık Oranı



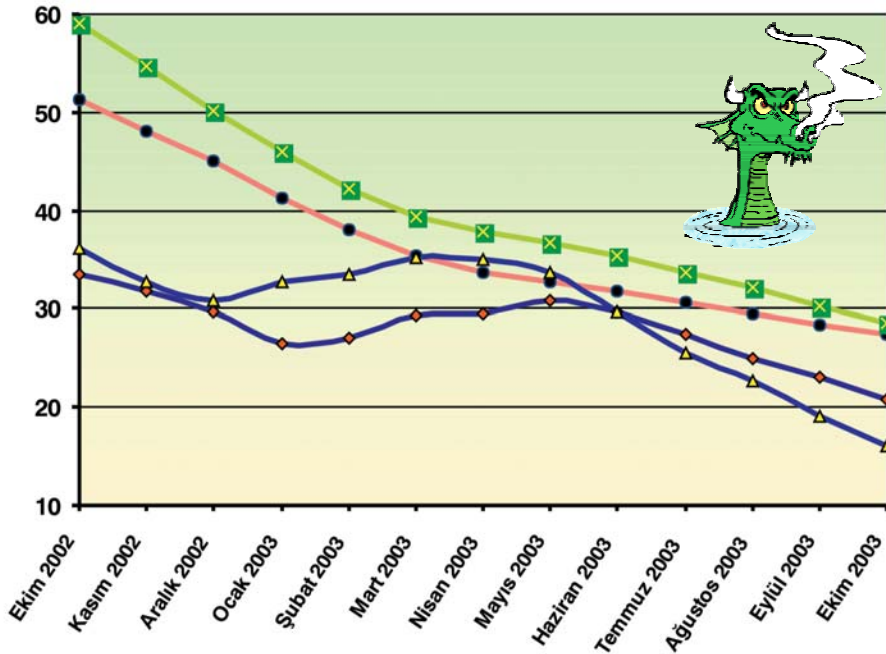
Sanayileşmiş Ülkelerde ortalama 0,4 ile 0,6 arasında yer alan **Kaza Ağırlık Oranı**, Üyemiz Çimento Fabrikalarında 2002 yılında ortalama **0,16**'dır. Alttağı grafikte yıllar itibariyle Kaza Ağırlık Oranı yer almaktadır.

Kaza Ağırlık Oranı



DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ
TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE
ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI
 (1994 = 100)

	KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Ekim 2002	33,4	51,2	36,1	59,0
Kasım 2002	31,8	48,2	32,8	54,6
Aralık 2002	29,7	45,0	30,8	50,1
Ocak 2003	26,4	41,3	32,6	45,9
Şubat 2003	27,0	37,9	33,4	42,1
Mart 2003	29,4	35,5	35,2	39,4
Nisan 2003	29,5	33,8	35,1	37,8
Mayıs 2003	30,7	32,7	33,7	36,7
Haziran 2003	29,8	31,7	29,6	35,4
Temmuz 2003	27,4	30,7	25,6	33,8
Ağustos 2003	24,9	29,5	22,7	32,1
Eylül 2003	23,0	28,4	19,1	30,3
Ekim 2003	20,8	27,4	16,1	28,5



KYTFİ: Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi
 TEFİ: Toptan Eşya Fiyatları İndeksi
 Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü

—♦— KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI
 —■— KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA
 —▲— TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI
 —×— TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA



Mevzuat Özel Eki No: 25

MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

25 Ağustos 2003 - 31 Ekim 2003 tarihleri arası

Resmi Gazete'de

yayımlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 29 Ağustos 2003 - Sayı: 25214

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

**Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun
Uygulama Yönetmeliği**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ KISIM

Genel Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı; 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamında, Türkiye'de çalışacak yabancıların her türlü çalışma izinlerinin verilmesi, sınırlandırılması, iptali, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar ile bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 - Bu Yönetmelik, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 22 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 - Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

Kanun: 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunu,

Yönetmelik: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğini,

Kanuni Çalışma: Kanunlara uygun şekilde verilmiş çalışma izni, ikamet ve diğer ilgili kanunlar ile mevzuat hükümlerince düzenlenen yükümlülüklerin yanı sıra, sosyal güvenlik primleri ödenmiş veya muaf olarak çalışmayı,

Birlikte İkamet: Medeni Kanun hükümlerine göre aile birliği içinde aynı çatı altında oturmayı,

İlgili Merciler: İlgili görülen Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını,

Akademik Yeterlilik: 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa istinaden, uzmanlık gerektiren mesleki hizmetler kapsamında hizmet sunmayı isteyen yurt dışında lisans eğitimi almış olan yabancıların, mesleki unvanını ispat edebilmesi amacıyla alınması gereken, mesleki yeterliliklerin tanınmasının ön koşulu olan belgeyi,

Mesleki Hizmetler: Akademik ve mesleki yeterlilik gerekleri yerine getirilerek sunulabilen uzmanlık gerektiren hizmetleri, (Bu hizmetler, ulusal ve uluslararası yeterlilik istemleri ve lisans istem ve prosedürlerine tabidir.)

Mesleki Yeterlilik: Hizmet kalitesinin sağlanabilmesi açısından, hizmet sunucusunun, akademik yeterliliğin gereğini yerine getirdikten sonra, mesleki yeterlilik istem ve prosedürlerini tamamlamasını, (Hizmet sunucusunun kendi ülkesindeki meslek kuruluşuna üye olması, mesleğini icra ettiğine dair belgenin, üyesi olduğu meslek kuruluşu tarafından verilmesi ve çalışacağı alanda yeterli deneyime sahip olması mesleki yeterliliğin ön koşullarıdır.)

Yeterlilik İstemleri: Mesleki hizmet sunucusunun bir sertifika veya lisans almak üzere yerine getirmesi gereken eğitim, sınav, uygulamalı staj, deneyim, dil veya benzer istemleri,

Yeterlilik Prosedürleri: Yeterlilik istemlerinin tamamlanmasına ilişkin idari gereklilikler veya şekli süreçleri,

Lisans İstemleri: Yeterlilik istemlerinden farklı olarak, bir hizmet sunucusunun bir hizmeti sunmak için alması gereken resmi iznin gereği olan bağımsız istemleri,

Lisans Prosedürleri: Bir lisans başvurusu yapılabilmesine ilişkin başvuru ve işlem süreci ile ilgili idari prosedürleri, (Bunlar, lisans başvurusu için işlem süresi, belge sayısı veya bilgi miktarını kapsar.)

Kilit Personel: Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "Kilit Personel" sayılır;

- 1) Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,
- 2) Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,
- 3) Şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,
- 4) Şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak,

alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişiyi,

Uzman: Kuruluşun hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan, herkes tarafından bilinmeyen bilgiye sahip olan kişiyi, (Böyle bir bilginin olduğunun irdelenmesi için, sadece kuruluşa özgü olan veriler göz önünde tutulmayacak, aynı zamanda bu kişinin özel teknik bilgi gerektiren bir işle ilgili yüksek nitelik düzeyine sahip olup olmadığı da ilgili merciler tarafından incelenecektir.)

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İzin ve İzin Uzatma Başvuruları

Başvuru Yapılacak Merciler

Madde 4 - Başvurular, yurt dışında Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine, yurt içinde doğrudan Bakanlığa yapılabilir.

Başvuru ve İznin Verilmesinde Şekil

Madde 5 - Bu Kanun kapsamında yapılacak tüm başvuruların yazılı olarak Yönetmelikte belirlenen mercie dilekçe ile yapılması, Yönetmelik eki form ve belgelerin formun açıklama bölümünde belirtilen şekilde doldurulması ve yine form ekinde belirlenen tüm belgelerin başvuru dilekçesine eklenmesi gerekmektedir.

Bakanlık tarafından, bu Yönetmelikte istenilen belgeler dışında istenilecek belgeler, ulusal mevzuat ve değişen sosyo-ekonomik konjonktüre göre belirlenir.

Çalışma izinleri, Bakanlıkça yazılı olarak verilir. Çalışma izni verilen veya izni uzatılan yabancı mesleki hizmet sunucusuna verilecek ikamet izninde, ilgili meslek odasına geçici üyelik koşulu aranır.

Yurt Dışından Yapılacak Başvurular

Madde 6 - Yabancılar, yurt dışından çalışma izni için başvurularını, uyruğunda bulundukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yaparlar.

Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Bakanlığa iletirler.

Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ile Bakanlık, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri, elektronik posta yolu ile yürütür. Başvuru sırasında istenilen belgeler ise, yabancının temsilcilğe başvurduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içerisinde yabancının işverenince Bakanlığa intikal ettirilir.

Bu durumda Kanunun 12 nci maddesindeki doksan günlük süre tüm belgelerin Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

Yurt İçinden Yapılacak Başvurular

Madde 7 - Yurt içinden, sadece en az altı ay süreli ikamet tezkeresi almış ve bu süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri, başvurularını doğrudan Bakanlığa yapabilirler.

Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş yabancıardan, Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alması koşulu aranmaz. Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için altı ay süreyle ikamet etmiş olması konusu dikkate alınmayarak, her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları koşulu aranır.

Turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurt içinden başvuruları alınmaz.

Uzatma Başvuruları

Madde 8 - Çalışma izninin uzatılması talebi, Yönetmeliğin 5 inci maddesinde açıklanan esaslara göre; başvuru formu ve Yönetmelik ekinde belirtilen belgelere, önceki çalışma izin belgesinin aslının da eklenmesi suretiyle, yabancı veya işvereni tarafından doğrudan Bakanlığa yapılır.

Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç onbeş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir. Bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılar uygulanan esaslara tabidir.

Çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden de uzatma başvurusunda bulunulabilir.

Çalışma izninin uzatılması halinde, uzatılan çalışma izninin başlangıç tarihi, süresi biten çalışma izninin sona erdiği tarihtir.

Çalışma izni uzatma başvurusunda bulunan yabancılar, çalışma izni uzatma başvurusunun sonuçlanmasına kadar geçen zaman diliminde, alacağı görevin mahiyeti değişmemek kaydıyla aynı işyeri ve meslekteki çalışmalarını sürdürebilirler.

Bu yabancılar, işyerinde fiilen çalıştıkları sürece geçerli olmak üzere uzatma başvurusunda bulunduklarına ilişkin Bakanlık tarafından verilen belgeyi taşırlar. Bu belge verilmiş tarihinden itibaren doksan gün sonra geçerliğini yitirir. Bakanlık, belgeye konuyla ilgili bilgilendirici kaydı düşer.

Yabancıların bu belgeyi taşıdığı süre içerisindeki çalışması, doğuracağı sonuçlar bakımından kanuni çalışma olarak kabul edilir. Bu süre içerisinde yabancıların, ilgili mercilerin ve işverenin kanuni yükümlülükleri devam eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İzin ve İzin Uzatma Başvurularının Değerlendirilmesi

Bakanlığın Eksik Evrak Tespiti

Madde 9 - Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının Bakanlıkça tespiti halinde, eksik evrakların tamamlanması istemiyle başvuru sahibine bilgi verilir. Bu durumda Kanunun 12 nci maddesindeki doksan günlük süre eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

İlgili Mercilerden Görüş Alınması

Madde 10 - Bakanlık, başvuruyu ilgili mercilere iletir ve görüşlerini alır.

İlgili merciler görüşlerini, Bakanlık kayıt çıkış tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde Bakanlığa bildirirler. İlgili merciler, zorunluluk halinde, makul ek süre talebinde bulunabilirler.

Bakanlık ve ilgili merciler, bildirimlerin nasıl yapılacağına ilişkin, elektronik posta dahil iletişimi kolaylaştıracak araç, gereç ve yöntemler konusunda aralarında işbirliği yaparlar.

Süresi ve verilen ek süre içinde bildirilmeyen görüşler, Bakanlıkça olumlu kabul edilir.

Çalışma izin uzatma başvuruları için Bakanlıkça, ilgili mercilerin görüşleri istenmez. Ancak bu durum, mesleki hizmetler kapsamında olmak üzere, sadece yabancıların alacağı görev mahiyetinin değişmemesi koşuluyla geçerlidir.

İlgili Mercilerin Eksik Evrak Tespiti

Madde 11 - İlgili mercilerin eksik evrakların tamamlanması istemleri

üzerine, Bakanlıkça eksik evrakların tamamlattırılmasından sonra, ilgili mercilerden görüş alınmasına ilişkin prosedür tekrarlanır. Bu durumda Kanunun 12 nci maddesindeki doksan günlük süre eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

İlgili Mercilerce Evrakların İncelenmesi

Madde 12 - Kanunun 13, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 32 nci maddeleri uyarınca Bakanlığın görüş istediği ilgili merciler, çalışma izni başvurusu ile ilgili değerlendirmelerini yaparken, başvuru eki bilgi ve evrakların kendi görev ve yetkileri kapsamında gerekli incelemelerini de yaparlar.

İlgili merciler bilgi ve evrakların muteberliğini incelerken, Yönetmeliğin 22 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan çalışma izninin iptaline ilişkin gerekçeleri de dikkate alırlar.

İzinlerin Verilmesi veya Uzatılmasında Değerlendirme

Madde 13 - Bakanlık ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate almak suretiyle çalışma izni başvurusunu değerlendirir. Ancak Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin beşinci fıkrası hükmü saklıdır.

Bakanlık, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, çalışma izni ve izin uzatma başvurularının değerlendirilmesinde; yabancıların ikamet ve çalışma izninin süresi ile hizmet akdinin ve işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür değişikliklerini dikkate alır.

Bu değerlendirme kriterleri çerçevesinde, Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlığın yapacağı değerlendirmelerde dikkate alınmak üzere; Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerin hükümleri de dikkate alınmak suretiyle; Türkiye İş Kurumu tarafından periyodik olarak dört haftalık sürelerde, il bazında "yabancıların istihdamının uygun görülmediği iş ve meslekler" Bakanlığa rapor olarak bildirilir. Periyodik dönemler dışında olabilecek değerlendirmelerini de, dört haftalık raporları beklemeden ayrıca bildirirler.

Bakanlık, ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamı için yapacağı değerlendirmede, başvuru sırasında istenecek belgelerin yanı sıra, yabancıların istihdamını haklı kılaacak, işin özel niteliği ile yabancı personelin bonservis, referans mektubu, görevlendirme yazısı ya da kabul yazısı gibi yetkili makamlarca onaylı bilgi ve belgeleri de dikkate alarak karar verir.

Bakanlık üçüncü ve dördüncü fıkrafta belirtilen değerlendirmesine esas olmak üzere anılan kuruma başvuru ile ek bilgi ve evrakları ileterek de görüşlerini alabilir.

Kanuni Çalışmaya Dahil Edilecek Süreler

Madde 14 - Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir.

Çalışma Süreleri ve İkamet İzni Kesinti

Madde 15 - Çalışma izinleri bakımından Kesintisiz İkamet kavramından; ilgili kanunlara uygun şekilde verilmiş ikamet izniyle Kanunun 9 uncu maddesinde sayılan sürelerin de dahil olduğu ikamet ve çalışma süreleri anlaşılır.

İşvereni tarafından geçici süre ile ve izinle iş amaçlı yurt dışına gönderilen ve primleri Türk sosyal güvenlik kurumuna ödenen yabancı çalışanın ülke dışında geçen çalışma süreleri ikamet ve çalışma sürelerine dahil edilir.

Ancak Türkiye'de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyen yabancının ikamet, çalışma izinleri açısından kesinti sayılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İzin ve Uzatma Kararları ile Kararların İlgili Mercilere Bildirimi

Karar

Madde 16 - Bakanlık; değerlendirme sonucunda, ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate alarak karar verir. Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin beşinci fıkrası hükmü saklıdır.

Düzeltilme Kararı

Madde 17 - Bu Kanuna göre alınan kararlarda maddi bir hata bulunduğu sonradan anlaşılırsa, Bakanlık re'sen düzeltme veya değiştirme kararı alır. Gerekçeli karar taraflara bildirilir.

Bakanlık Kararının İlgili Mercilere Bildirimi

Madde 18 - Bakanlık çalışma izni kararını, yurt dışından yapılan başvurularda; başvuruyu yapan yabancıya bildirmek üzere Türkiye Cumhuriyeti temsilciliğine, yurt içinden yapılan başvurularda; çalışma izni ve uzatma kararını başvuruyu yapan yabancıya veya başvuruyu yapan işverenine bildirir.

Bakanlıkça, çalışma izni ve uzatma ile ilgili olumlu kararlar ilgili mercilere de bildirilir.

İzin ve Uzatmaya İlişkin Üst Sınır

Madde 19 - Çalışma izninin süresi, Kanunda ve Yönetmelikte yer alan çalışma izinlerinin verilmesi ve uzatılmasına ilişkin süreler de dikkate alınarak, hizmet akdinin veya işin süresinden daha uzun olamaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İzinlerin Sınırlandırılması, Reddi, İptali, İadesi, Geçerliliğini Kaybetmesi

İzinlerin Sınırlandırılması ve Sınırlandırmaya İlişkin İstisnai Durumlar

Madde 20 - Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan hakları saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdamla ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için,

tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir.

Ancak Kanunun 6 ncı maddesinde öngörülen hüküm uyarınca süresiz çalışma izninin verilmesinde bu sınırlandırma yapılmaz.

Bakanlık, sınırlandırmayı gelişmelere ve taleplere bağlı olarak re'sen yapabilir.

İzin İsteminin Reddi

Madde 21 - Kanunun 14 üncü maddesinde öngörülen hükümler ile diğer kanunlarda yer alan yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklerle dair hükümler çerçevesinde ve ilgili ulusal ve uluslararası mevzuata aykırı davranıldığına tespiti halinde, ayrıca Yönetmeliğin 22 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan gerekçelerin varlığı halinde, çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması istemi reddedilir.

Mesleki hizmetler kapsamında çalışacaklar için, yabancıların ulusal ve uluslararası mesleki örgütlerden, meslekten men cezası almadıklarını, üye olduklarını, mesleklerini icra ettiklerini ve mesleki yeterliliklerini gösterir son altı ay içerisinde almış oldukları belgeleri, başvuruları sırasında, başvuru formlarına eklemeleri gerekmektedir. Meslekten men cezası almış olan ve akademik yeterliliği olmayan yabancıların başvuruda bulunmaları mümkün değildir.

Bakanlık, çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması talebini; Yönetmeliğin 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen rapor içeriğinde; çalışma izni talebinde bulunulan işyerindeki aynı iş için aynı nitelikte yurt içinden bir talep olduğunun bildirilmesi halinde, Yönetmeliğin 13 üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre değerlendirmesini yapar. Yabancıların niteliklerinin daha uygun olmaması durumunda Kanunun 14 üncü maddesinin (b) fıkrası gereğince izin istemini reddeder.

Yönetmeliğin 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen başvuru yasağına rağmen yapılan başvurular, Kanunun 12 nci ve 14/c maddeleri uyarınca reddedilir.

İzinin İptali

Madde 22 - Yabancıların, Kanunun 11 ve 13 üncü maddesinde sayılan sınırlamalara, Türkiye'deki ulusal mevzuata, ilgili mercilerin mevzuat ve düzenlemelerine aykırı olarak çalışması ya da Kanunun 14 üncü maddesinde öngörülen hallerden birinin varlığı ile yabancıların ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik, sahte veya yanlış bilgi ve belge verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde Bakanlık verdiği çalışma iznini iptal ederek durumu ilgili mercilere ve başvuru sahibine bildirir.

Ayrıca, ilgili merciin gerekçeli talebi halinde, Bakanlık iptale ilişkin değerlendirmeyi yapar.

İptal Edilen İzin Belgesinin İadesi

Madde 23 - Bakanlık, çalışma izni verilen yabancı personelin çalışmaya başlamaması veya ayrı bir firmada çalışmak üzere başvuruda bulunması halinde, nedenlerine ilişkin değerlendirme sonucunda, daha önce verdiği izin belgesinin iade edilmesini talep edebilir.

İptal edilmiş çalışma izinlerinin asıllarının kullanıcı tarafından, bildirim yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde Bakanlığa iade edilmesi zorunludur.

İzin Geçerliliğini Kaybetmesi

Madde 24 - Çalışma izinleri, Kanunun 16 ncı maddesinde düzenlenen hükümler uyarınca geçerliliğini kaybeder.

İKİNCİ KISIM

Çalışma İzin Türleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Sürelili Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması

Sürelili Çalışma İzni

Madde 25 - Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe sürelili çalışma izni; belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak ve en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir.

Sürelili Çalışma İzininin Coğrafi Alanı

Madde 26 - Bakanlık, sürelili çalışma izninin geçerlilik alanını şehir, idari sınır veya coğrafi bölge gibi girdileri baz alarak genişletebilir veya daraltabilir.

Bu durumun uygulanması halinde, Bakanlık bu kararını çalışma izni bildiriminde bulunduğu ilgili mercilere bildirir.

Sürelili Çalışma İzininin Uzatılması

Madde 27 - Sürelili çalışma izninin uzatılmasında; Kanunun 5 inci maddesinde öngörülen uzatılmaya ilişkin süreler esas alınır.

Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra; aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi en fazla iki yıl daha uzatılabilir.

Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere çalışma izninin süresi en fazla üç yıl daha uzatılabilir.

Yabancı Eş ve Bakmakla Yükümlü Olduğu Çocuklarının Sürelili Çalışma İzni Başvuruları

Madde 28 - Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancı eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da; yabancı kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları koşulu ile Kanun ve Yönetmelik hükümlerine göre sürelili çalışma izni verilebilir.

Kanuni ve Kesintisiz İkameti Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 29 - Kanunun 5 inci maddesi ile Yönetmeliğin 28 inci maddesinde öngörülen en az beş yıllık kanuni ve kesintisiz ikamet koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa sürelili çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet koşulunun değerlendirilmesi, Kanunun 9 uncu maddesinde belirtilen hususlara tabidir.

Eş ve Çocukların Kanuni ve Kesintisiz İkamet Sürelerinin Hesaplanması

Madde 30 - Yabancı eş ve çocuklarının Yönetmeliğin 28 inci maddesine göre en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreleri ikametten sayılır.

Ancak, çalışabilmeleri için 2922 sayılı Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Kanun uyarınca çıkarılmış olan Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik uyarınca öğrenci olmaları koşulu aranır.

İKİNCİ BÖLÜM

Süresiz Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması ile Uzatmanın İkametle İlişkisi

Süresiz Çalışma İzni

Madde 31 - Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve ilgili mercilerin uygun görmesi durumunda; belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir.

Kanuni ve Kesintisiz İkameti Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 32 - Kanunun 6 ncı maddesinde öngörülen, yabancı en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet koşulunun değerlendirilmesi Kanunun 9 uncu maddesinde belirtilen hususlara tabidir.

Yabancı Eş ve Çocukların Kanuni ve Kesintisiz İkamet Sürelerinin Hesaplanması

Madde 33 - Yabancı en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. Ancak, Kanunun 5 inci maddesinin 4 üncü fıkrası uyarınca, yabancı beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden, aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının öğrenim süreleri ikametten sayılır.

Ancak, çalışabilmeleri için 2922 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan, Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik uyarınca öğrenci olmaları koşulu aranır.

Kanuni Çalışma Süresinin Hesaplanması ve Bu Durumu Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 34 - Kanunun 6 ncı maddesinde öngörülen yabancı toplam altı yıllık kanuni çalışmasının bulunması koşulunun yerine getirildiği hususu ilgili mercilerden alınacak belge ile kanıtlanır ve bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Toplam altı yıllık kanuni çalışma koşulu değerlendirilirken Kanunun 9 uncu maddesinde belirtilen hususlar dikkate alınır.

Süresiz Çalışma İznine Bağlı Olarak Verilecek İkamet İzni

Madde 35 - Süresiz çalışma izni verilen yabancıların ikamet izin süreleri, yabancıların Türkiye'de ikamet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre İçişleri Bakanlığınca belirlenir.

Süresiz çalışma izni, kapsamında bir değişiklik olmadığı sürece, ikamet izin sürelerine bağlı olarak kullanılır.

Emniyet makamlarınca, süresiz çalışma iznine istinaden verilen ikamet izin sürelerinin uzatılmaması halinde, Bakanlığa bilgi verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bağımsız Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması ile Uzatmanın İkametle İlişkisi

Bağımsız Çalışma İzni

Madde 36 - Bağımsız çalışma izni; yabancıların, Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları, çalışmalarının, ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması koşuluyla verilebilir.

İstihdam üzerindeki etkinin belirlenmesinde ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınır.

Mesleki hizmetler kapsamında kalan yabancılar, ilgili mevzuat çerçevesinde, ilgili mercilerden aldıkları, mesleklerini icra ettiklerine dair bir belgeyi diğer belgelerle yanı sıra Bakanlığa ibraz ederler.

Kanuni ve Kesintisiz İkameti Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 37 - Kanunun 7 nci maddesinde öngörülen, yabancıların en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa bağımsız çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etme koşulunun değerlendirilmesi Kanunun 9 uncu maddesinde belirtilen hususlara tabidir.

Yabancıların, Eşinin ve Çocukların Kanuni ve Kesintisiz İkamet Sürelerinin Hesaplanması

Madde 38 - Yabancıların en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. Diğer taraftan, Kanunun 5 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, yabancıların beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden, aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının, öğrenim süreleri ikametden sayılır. Ancak, çalışabilmeleri için 2922 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan Türkiye'de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik uyarınca öğrenci olmamaları koşulu aranır.

Bağımsız Çalışma İznine Bağlı Olarak Verilecek İkamet İzni

Madde 39 - Bağımsız çalışma izni verilen yabancıların ikamet izin süreleri, yabancıların Türkiye'de ikamet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre İçişleri Bakanlığınca belirlenir.

Bağımsız çalışma izni, işin mahiyeti değişmediği sürece, yabancı tarafından ikamet izin sürelerine bağlı olarak kullanılır.

Emniyet makamlarınca, bağımsız çalışma iznine istinaden verilen ikamet izin sürelerinin uzatılmaması halinde, Bakanlığa bilgi verilir.

Bağımsız Çalışma İznine Esas Belgelerin Yanı Sıra, İstenilebilecek Diğer Belgeler

Madde 40 - Bağımsız çalışma izninin değerlendirilmesinde dikkate alınmak üzere; yabancıların faaliyetinin, ulusal ekonomiye sağlayacağı katkı ve yabancıların icra edeceği faaliyet için yeterli miktarda gelire sahip olduğunu kanıtlayan belgeler, diğer belgelerle birlikte Bakanlığa iletilmesi istenebilir.

Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi

Madde 41 - Bağımsız çalışma izni verilmesi uygun bulunan yabancıya, bağımsız çalışabileceğine ilişkin "Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi" verilir.

Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesinin Geçerliliği

Madde 42 - Bağımsız çalışma izni müracaat belgesi, verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerlidir. Yabancıya, işyerini kurmasının ardından, ticaret sicil kaydını Bakanlığa ibraz etmesi halinde bağımsız çalışma izni verilebilir.

Yabancıya bağımsız çalışma izni verilmemesi halinde, ticaret sicil kayıtlarını tutan makama ve yabancıların Türkiye'deki durumunun ikamet izni açısından değerlendirilebilmesi ve gerektiğinde yabancıların izinsiz ikametinin önlenmesi amacıyla Bakanlıkça emniyet makamlarına bilgi verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İstisnai Haller

İstisnai Haller

Madde 43 - Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe; ulusal mevzuata aykırı davranmamak ve mesleki hizmetlere ilişkin mevzuata uymak kaydıyla, ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınmak suretiyle, statüleri bu bölümün müteakip maddelerinde belirtilen yabancılar, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

İstisnai çalışma izinlerinin uzatılması ve iptali, Yönetmeliğin genel hükümlerindeki prosedüre tabidir. Ayrıca, istisnai çalışma izinleri, ilgili mesleki mevzuatın gereklerinin yerine getirilmediğinin tespit edilmesi halinde de iptal edilir. İstisnai çalışma izinlerinin verilmesi, iptali ve uzatılmasına ilişkin kararlar, ilgili mercilere iletilir.

Türk Vatandaşı ile Evli Olanlar

Madde 44 - Bir Türk vatandaşı ile evli olan ve eşiyle Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan yabancılarından; ikamete ilişkin süre koşulu aranmaksızın Türkiye'de kanuni olarak bulunanlar, doğrudan Bakanlığa istisnai çalışma izni başvurusunda bulunabilirler.

Evli kalma süresi üç yılı doldurmadan evliliğin sona ermesi veya evliliğin aile birliği kurmak amacıyla yapılmadığının belirlenmesi durumunda, çalışma izin belgesi geçerliğini kaybeder. Bu belge ile çalışmaya devam edilmesi, kaçak çalışma ve çalıştırma kapsamında değerlendirilir. Bakanlık, bu kapsamda verdiği çalışma izin belgelerine bu konuyla ilgili bilgilendirici kayıtları düşer.

Yerleşmiş Sayılan Yabancılar

Madde 45 - Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye'de yerleşmiş olan yabancıların çalışma izinleri, Türkiye'de kanuni olarak bulunmaları kaydıyla istisnai olarak verilebilir.

Yerleşmiş yabancı kavramından, İçişleri Bakanlığının ikamet izinleri açısından bu kapsamda mütalaa ettiği kişiler anlaşılır. Bu yabancıların, emniyet makamlarından aldıkları durumlarını kanıtlayan belgeyi diğer belgelerle birlikte başvuruları sırasında Bakanlığa iletmeleri gerekir.

Yerleşmiş Sayılan Yabancıların Çocukları

Madde 46 - Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye'de yerleşmiş olan yabancıların Türk vatandaşı eşinden olan çocuklarının çalışma izinleri de, Türkiye'de kanuni olarak bulunmaları kaydıyla istisnai olarak verilebilir.

Türk Vatandaşlığını Kaybedenler

Madde 47 - 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 19, 27 ve 28 inci maddeleri kapsamında bulunan yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığa başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Rüşt Yaşını Doldurmadan Türkiye'ye Gelerek Eğitimini Türkiye'de Tamamlayanlar

Madde 48 - Türkiye'de doğan veya kendi millî kanununa, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de meslek okulu, yüksek okul veya üniversiteden mezun olan yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığa başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

2510 Sayılı İskan Kanunu Kapsamında Olanlar

Madde 49 - 2510 sayılı İskan Kanununa göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığa başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşları ile Bunların Eş ve Çocukları

Madde 50 - Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocuklarının çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancıların iş piyasasına girmeleri ile ilgili daha lehte olan 6 ncı ve 7 nci maddelerinin hükümleri, söz konusu Kararın 11 inci maddesiyle bağlantılı olarak saklıdır.

Büyükelçilik, Konsolosluk ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Temsilciliklerinde Görevlendirilenler ile Eş ve Çocukları

Madde 51 - Yabancı devletlerin Türkiye'deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idari ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile karşılıklılık ilkesi çerçevesinde olmak ve görev süresiyle sınırlı kalmak üzere Türkiye'de bulunan büyükelçilikler, konsolosluklar ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevlendirilen diplomatların ve idari ve teknik personelin eş ve çocuklarının çalışma izinleri; Dışişleri Bakanlığı kanalı ile Bakanlığa intikal eden başvuruları üzerine, anılan Bakanlığın görüşleri doğrultusunda istisnai olarak verilebilir.

Bilimsel, Kültürel ve Sportif Amaçlarla Kısa Süreli Gelenler

Madde 52 - Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Türkiye'de bulunacakları süre için, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Kilit Personel Niteliğindeki Yabancılar

Madde 53 - Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşme veya ihale usulleriyle; mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde ayrıca, yapım ve her türlü inşaat işinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, sözleşme veya ihalede belirtilen süre için çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Türkiye'de Bulunan Büyükelçilik veya Konsolosluklar Bünyesinde Faaliyet Gösteren Okullardaki Yabancı Öğretmenler, Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak Yabancıların Çalışma İzinleri

Madde 54 - Türkiye'de bulunan büyükelçilik veya konsolosluklar bünyesinde faaliyet gösteren okullardaki yabancı öğretmenlere, Türkiye'de yabancı ülkelerin kültür kurumlarındaki görevlilerine, din kurumlarında görevlendirilecek din görevlilerine, çalışmak üzere ikamet izinleri İçişleri Bakanlığınca verilir.

Bu konulardaki izin başvuruları Dışişleri Bakanlığı kanalı ile yapılır.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Çalışma İzni Muafiyetleri, Bildirim Yükümlülüğü, Denetleme Yetkisi ve Harç Alımı

BİRİNCİ BÖLÜM

Çalışma İzni Muafiyetleri

Muafiyetler

Madde 55 - Özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak ve yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla;

a) Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanların,

b) Daimi ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre için geçici olarak Türkiye'ye gelen yabancıların,

c) Türkiye'ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak amacıyla üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,

d) Türkiye'den ihraç edilen ya da Türkiye'ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye'de bulunanların,

e) Türkiye'de fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların,

f) Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen, üç ayı geçmemek ve durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların,

g) Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında bir ayı aşmayan bir sürede Türkiye'ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin,

çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.

Ancak mesleki hizmetler kapsamına giren muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancıları hizmet sürelerinin bir ayı aşması durumunda; Bakanlıktan çalışma izni almak, ilgili meslek odasına geçici üye olmak ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uymak zorundadır.

Muafiyet süreleri uzatılamaz. Ayrıca, yabancı, muafiyet hükümlerinden aynı yıl içinde sadece bir kez yararlanır.

Bu maddede sayılan yabancılar, geliş amaçlarını, ne kadar süre ile ve nerede kalacaklarına ilişkin bilgileri, bulundukları yerin emniyet makamlarına bildirirler. Bu bildirimlerde şahsi başvuru zorunluluğu yoktur.

Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi

Madde 56 - Çalışma izninden muaf olan yabancılara istekleri halinde şekli ve içeriği Bakanlıkça belirlenecek "Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi" düzenlenir.

İKİNCİ BÖLÜM

Bildirim Yükümlülüğü, Denetleme Yetkisi ve Harç Alımı

Bildirim Yükümlülükleri

Madde 57 - Kanunun 18 ve 19 uncu maddeleri ile Geçici 2 ve Geçici 3 üncü maddelerinde düzenlenen bildirimle ilişkin yükümlülükler, Kanunun öngördüğü hallerde ve Kanunun öngördüğü süreler içerisinde, Yönetmelik ekindeki, Yabancı Personel Başvuru Formunun doldurulması suretiyle yerine getirilir.

Bu bildirimler ayrıca, Bakanlığa elektronik posta yolu ile de iletilir.

Denetleme Yetkisi

Madde 58 - Kanun ve Yönetmelikte yabancılara ve yabancıları çalıştıran işverenlere atfedilmiş yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği, Bakanlık iş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta müfettişleri tarafından, yürürlükteki İş Kanununun, Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi başlıklı bölümünde yer alan hükümlerine göre denetlenir.

Genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle yabancıların Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini de denetler. Denetim sonuçları ayrıca Bakanlığa bildirilir.

Bakanlık gerekli gördüğü hallerde, denetim sonuçlarını ilgili mercilere bildirir.

Harç Alımı

Madde 59 - Yabancılara verilecek çalışma izin belgeleri ve süre uzatımları 492 sayılı Harçlar Kanununa bağlı (6) sayılı tarifenin (IV) nolu bölümüne göre harca tabidir.

Çalışma izin belgesi harçlarını tespit etmeye, karşılıklılık ilkesi göz önünde tutularak Dışişleri Bakanlığı yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Diğer Hükümler

Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinleri

Madde 60 - Kanunun 29 uncu maddesi uyarınca; 8/6/1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışacak yabancılar, Kanun ve Yönetmelik hükümlerine tabidir. Bu kapsamdaki yabancıların çalışma izinleri, Kanun ve Yönetmelik hükümleri uyarınca Bakanlık tarafından verilir. Çalışma izinlerinin verilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı ile diğer ilgili mercilerin görüşleri alınır.

İlgili Mercilerin İç Mevzuat Düzenlemeleri

Madde 61 - İlgili merciler Kanun ve Yönetmeliğin uygulamasına ilişkin iç düzenlemelerini, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren en geç bir ay içinde yaparlar.

Mesleki Hizmetler Kapsamında Çalışacak Yabancıların İlgili Meslek Kuruluşlarına Üye Olmaları

Madde 62 - Mesleki hizmetler kapsamında yurt dışından yapılan başvurularda çalışma izni alan mühendis, mimar ve şehir plancılarının Türkiye'ye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, ilgili meslek odasına üyelikleri zorunludur.

Bu durumda olan yabancıların meslek odasına üyelik yükümlülüğünün başlangıcı, yabancıların Türkiye'ye giriş yaptığı tarih itibarıyla başlar.

Mesleki hizmetlerle ilgili çalışma iznine bağlı ikamet izni verilmesinde, ilgili meslek odasına üyelik koşulu dikkate alınır.

BEŞİNCİ KISIM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 63 - Bu Yönetmelik, 06/09/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 64 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür. (*)

(*) EKLER İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Yönetmelikler

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca; 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde faaliyette bulunan şirket, şube ve irtibat büroları kapsamında istihdam edilecek yabancı uyruklu personelin çalışma izinlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personele uygulanır.

Ancak,

a) Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel dışında kalan yabancı uyruklu personel ile,

b) Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımların dışında kalan doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu her türlü personelin,

çalışma izinlerinde 4817 sayılı Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında

Kanunun 23 üncü maddesi ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun 3 üncü maddesinin (g) bendi uyarınca hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ifade eder.

Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlar: 4875 sayılı Kanun kapsamına giren ve aşağıdaki şartların en az birini sağlayan şirket veya şubeyi ifade eder.

a) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 30 trilyon Türk Lirası olması,

b) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 milyon ABD Doları olması,

c) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi,

d) Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 10 trilyon Türk Lirası olması,

e) Ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması.

Kilit Personel: Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "Kilit Personel" sayılır;

a)

1) Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,

2) Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,

3) Şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,

4) Şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak,

alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişi,

b) Şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,

c) İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışma İzinlerinin Verilmesinde Özel Nitelikteki Usul ve Esaslar

Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Kilit Personel İstihdamı

Madde 5 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personele Bakanlıkça çalışma izni verilir.

İrtibat Bürolarında İstihdam

Madde 6 - 4875 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren irtibat bürolarında, yetki belgesi sahibi en fazla bir kişiye; büro faaliyetleri için son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirilmiş olması kaydıyla, Bakanlıkça çalışma izni verilir.

Çalışma İzni İçin Yurt Dışından Müracaat

Madde 7 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar, yurt dışında çalışma izin başvurularını uyruğunda bulundukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapabilirler.

Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Bakanlıkça iletilir.

Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ile Bakanlık, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri, elektronik posta yolu ile yürütür. Başvuru sırasında istenilen belgeler ise, yabancıların Temsilcilğe başvurduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içerisinde yabancıların işverenince Bakanlıkça intikal ettirilir.

Çalışma İzni İçin Yurt İçinden Müracaat

Madde 8 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar veya bunların işverenleri; yabancıların Türkiye'de kanuni olarak bulunması halinde, çalışma izni müracaatlarını doğrudan Bakanlıkça yapabilirler.

Çalışma Vizesinin Alınması

Madde 9 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışmak üzere çalışma izin belgesi alan kilit personelin, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde Türkiye'nin dış temsilciliklerine çalışma vizesi talebinde bulunmaları ve ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığına ikamet tezkeresi almak için başvurmaları zorunludur.

Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş kilit personel için, Türkiye'nin dış temsilciliklerinden çalışma vizesi alması koşulu aranmaz.

Müracaatta Aranacak Belgeler

Madde 10 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek

kilit personel statüsündeki yabancıların çalışma izinleri için aşağıdaki belgelerle müracaat edilir:

a) Şirket veya şubenin "özellik arzeden doğrudan yabancı yatırım" olduğuna ilişkin bilgi ve belgeler:

1) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olduğuna ilişkin belgeler (Defter kaydının şirket onaylı sureti, şirket onaylı bilançosu, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi fotokopisi gibi belgeler),

2) Şirket veya şubenin yaptığı son yıl ihracat tutarının en az 1 milyon ABD Doları olduğuna ilişkin belgeler (İhracat bedeline ilişkin banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi, şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

3) Şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 30 trilyon Türk Lirası olduğuna ilişkin belgeler (Şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

4) Şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi durumunda, bu durumu belgeleyen Sosyal Sigortalar Kurumu bordrosu gibi belgeler,

5) Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 10 trilyon Türk Lirası olduğunu belgeleyen Yatırım Teşvik Belgesi, Turizm Teşvik Belgesi gibi belgeler,

6) Ana şirketin, merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunduğunu gösteren Faaliyet Belgesi veya Faaliyet Raporu veya ilgili ülke resmi makamlarından alınacak yazı ile istihdam edilecek kilit personelin yurt dışındaki ana şirket tarafından görevlendirildiğine ilişkin görevlendirme yazısı.

b) Yabancı personelin kilit personel olduğuna ilişkin bilgi ve belgeler:

1) Kilit personelin tanımının yapıldığı 4 üncü maddenin (a) bendinde yer alanlar için imza sirküleri fotokopisi, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi fotokopisi, yönetim kurulu veya ortaklar kurulu kararı fotokopisi gibi belgeler,

2) Kilit personelin tanımının yapıldığı 4 üncü maddenin (b) bendinde yer alanlar için bonservis ve tercümesi, diploma sureti ve tercümesi ile bu kapsamdaki personelin istihdam edileceği alana yönelik diğer belge ve bilgiler ve tercümesi (Örneğin ihracat elemanları için ülkeler bazında ihracatı gösteren ilgili bankaca onaylı banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi, şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

c) İrtibat bürosu faaliyetleri için, son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirilmiş olduğuna ilişkin belgeler (Büro yetkilisi için yetki belgesi ve döviz transferi ile ilgili banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi gibi belgeler),

d) Her biri eksiksiz ve okunaklı biçimde doldurulmuş, işveren kaşesi ve yabancı personelin orijinal imzasını ve yabancı personelin vesikalık fotoğrafını içeren, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan Yabancı Personel Bildirim Formu (4 adet),

e) Yabancı Personel Bildirim Formunda işveren ve yabancı personelin her ikisinin de orijinal imzasının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış bireysel akit sözleşmesi veya işverence yapılan iş teklifinin işçi tarafından kabul edildiğine dair işe kabul belgesi veya onaylı sureti,

f) Yabancı personelin ilgili Türk Konsolosluğundan veya noterden onaylı ve geçerlilik süresi dolmamış pasaport sureti ve tercümesi,

g) Yabancı personelin Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan "özgeçmiş formatı"na uygun olarak doldurulacak özgeçmiş formu,

h) İşveren tarafından hazırlanacak çalışma izni talep dilekçesi.

Çalışma İzni Uzatma Başvuruları

Madde 11 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancıların çalışma izinleri süre uzatım talepleri; Yönetmeliğin 10 uncu maddesi (c), (d), (e), (f) ve (h) bentlerinde sayılan belgelere önceki çalışma izin belge sinin aslının da eklenmesi suretiyle, yabancı veya işvereni tarafından doğrudan Bakanlığa yapılır.

Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç onbeş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir. Bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, Bakanlığa yapılan ilk başvuru gibi değerlendirilir.

Çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden de uzatma başvurusunda bulunulabilir.

Çalışma izninin uzatılması halinde, uzatılan çalışma izninin başlangıç tarihi, süresi biten çalışma izninin sona erdiği tarihtir.

Çalışma İzinlerinin Değerlendirilme Süresi

Madde 12 - Bakanlık, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlar ile bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen kapsamda bulunan irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel için yapılan çalışma izni veya süre uzatımı müracaatlarını, belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla, Bakanlığa müracaat tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde sonuçlandırır.

Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının tespiti halinde, eksik evrakların tamamlanması istemiyle Bakanlık tarafından başvuru sahibine bilgi verilir. Bu durumda, onbeş günlük değerlendirme süresi eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

Yurt dışından yapılan müracaatlarda, onbeş günlük süre, tüm belgelerin Bakanlığa ulaştığı tarihten itibaren başlar.

Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için yapılan çalışma izni müracaatlarında, birinci paragrafta geçen onbeş günlük değerlendirme süresine ilişkin hüküm uygulanmaz.

Askı Süresinin Uygulanmaması

Madde 13 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar için, 4817 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin (b) bendi hükmü uygulanmaz.

Mesleki Eğitim Alanı Dışındaki Bir Görevde İstihdam

Madde 14 - Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanı dışındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için, ilgili mercilerden mesleki yeterlilik konusunda görüş alınmaz.

Bu kişiler; Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde öngörülen mesleki yeterlilik istem ve yeterlilik prosedürleri ile lisans istem ve prosedürlerine tabi değildirlir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Çalışma İzni Taleplerinin Reddi

Madde 15 - Bakanlık, bu Yönetmeliğin 2 ncı maddesinin ikinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen kapsamdaki yabancı uyruklu personelin çalışma izin veya süre uzatımı taleplerini değerlendirirken, 4817 sayılı Kanunda yer alan sınırlayıcı hükümleri dikkate alır.

4875 sayılı Kanun kapsamında yatırım yapılması, şirket ortakları dahil yabancı uyruklu personele mutlaka çalışma izni verilmesini zorunlu kılmaz.

İstatistikî Bilgilerin Bildirilmesi

Madde 16 - Bakanlık, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına ilişkin bilgi sisteminin kurulması ve geliştirilmesi amacıyla, doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilen yabancı personel hakkındaki istatistikî bilgileri üçer aylık dönemler itibarıyla Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğüne bildirir.

Değerlerin Güncelleştirilmesi

Madde 17 - Bu Yönetmelikte, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımların niteliğinin tespitinde kullanılan ve Türk Lirası olarak belirtilen değerler, Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılır.

Hüküm Bulunmayan Haller

Madde 18 - Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Yürürlük

Madde 19 - Bu Yönetmelik, 06/09/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 20 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 08 Eylül 2003 - Sayı: 25223

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Yönetmelikler****Sigorta ve Reasürans Şirketlerinde Bağımsız Denetim Yapılmasına İlişkin Yönetmelik****Devlet Bakanlığından:****BİRİNCİ BÖLÜM****Genel Hükümler****Amaç ve Kapsam**

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, Türkiye'de kurulmuş sigorta ve reasürans şirketleri ile yabancı ülkelerde kurulmuş sigorta ve reasürans şirketlerinin Türkiye'deki şubeleri tarafından sigortacılık mevzuatı dahilinde yayımlanacak mali tablolarını denetleyecek bağımsız denetim kuruluşlarının; niteliklerine, faaliyetlerine yetkilendirilmelerine, bu yetkilerinin geçici veya sürekli olarak kaldırılmasına ve bağımsız denetim sözleşmesinin içeriği ile bağımsız denetim sözleşmesinin taraflarının yükümlülüklerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Hukuki Dayanak

Madde 2 - Bu Yönetmelik, 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanununun 39 uncu maddesinin dokuzuncu fıkrasının (7) numaralı bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 - Bu Yönetmelikte geçen;

Müştaşarlık: Hazine Müştaşarlığını,

Şirket: Türkiye'de kurulmuş sigorta ve reasürans şirketleri ile yabancı ülkelerde kurulmuş sigorta ve reasürans şirketlerinin Türkiye'deki şubelerini,

Kuruluş: Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesine göre şirketlerde denetim yapma yetkisi verilen bağımsız denetim kuruluşlarını,

Denetçi: Bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşların, kuruluş adına denetlemeyle görevlendirilmiş yetkili meslek personellerini,

Birlik: Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliğini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM**Bağımsız Denetim Kuruluşlarının Niteliklerine, Yetkilendirilmelerine ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar****Bağımsız Denetim Yapabilecek Kuruluşların Nitelikleri**

Madde 4 - Bu Yönetmelik hükümleri dahilinde şirketler nezdinde bağımsız denetim yapacak kuruluşların;

a) 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve/veya 4389 sayılı Bankalar Kanunu ile bu Kanunlara dayanarak yürürlüğe konulan yönetmelik ve tebliğler uyarınca bağımsız denetim yapma izni almış olmaları,

b) 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müştaşarlık ve Yeminli Mali Müştaşarlık Kanununa göre ruhsat almış olmakla birlikte, Şirketler nezdinde denetim yapmakla görevli;

1) Sorumlu ortak baş denetçi ve/veya baş denetçinin Müştaşarlıkça belirlenen kurum veya kurumlar tarafından verilen sigortacılık eğitimini tamamlamaları,

2) Kıdemli denetçi ve/veya denetçilerden en az birisinin Müştaşarlıkça belirlenen kurum veya kurumlar tarafından verilen sigortacılık eğitimini tamamlamaları ve bu eğitim sonunda yapılan sınavda başarılı olmaları,

şarttır.

Başvuru Sırasında Gerekli Bilgi ve Belgeler

Madde 5 - Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde sigorta ve reasürans şirketlerinde bağımsız denetim faaliyetinde bulunmak isteyen kuruluşlar, Müştaşarlığa verdikleri başvuru dilekçelerine,

a) Kuruluşun sözleşmesi,

b) 4 üncü maddede yer alan hususlara ilişkin bilgilerin tevsikini sağlayan belgeler,

c) Ortakların ve denetçilerin, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müştaşarlık ve Yeminli Mali Müştaşarlık Kanunu hükümleri uyarınca yeminli mali müştaşir veya serbest muhasebeci mali müştaşir unvanını aldığını ve ilgili meslek odasına kayıtlı olduklarını gösterir belgeler,

d) Denetçilerin 6 ncı maddede belirtilen iş tecrübelerine sahip olduklarını gösteren belgeler,

e) Ortakların ve denetçilerin birden fazla kuruluştaki ortaklığının bulunmadığına (EK: 1) ve ayrıca bankalarda, sigorta ve reasürans şirketlerinde veya Sermaye Piyasası Kanununa tabi şirketlerde bağımsız denetim yapma yetkisi iptal edilmiş kuruluşlarda ortak veya yetki iptaline neden olan denetim faaliyetinde denetçi sıfatı ile yer almadığına (EK: 2) dair beyanları,

f) Birer örneği ekte yer alan "Kuruluşa İlişkin Bilgi Formu" (EK: 3), "Ortaklara ve Denetçilere İlişkin Bilgi Formu" (EK: 4) ve "Arşiv Kayıtlarını İçeren Adli Sicil Belgeleri"(EK: 5),

bentlerinde istenen bilgi ve belgeleri ekler.

Meslek Mensubu Unvanları

Madde 6 - Bağımsız denetim kuruluşunda çalışan denetçilerin alabilecekleri unvanlar kıdem sırasına göre; sorumlu ortak baş denetçi, baş denetçi, kıdemli denetçi, denetçi ve denetçi yardımcısıdır.

Sorumlu ortak baş denetçi, bağımsız denetim kuruluşunda pay sahibi olup baş denetçi unvanını haiz ve denetim çalışmasını kuruluş adına kendi kişisel sorumluluğu ile yürüten ve kuruluş adına bağımsız denetim raporlarını imzalamaya yetkili olan kişidir.

Baş denetçi unvanının kazanılması için fiilen en az 10 yıl, kıdemli denetçi unvanının kazanılması için fiilen en az 6 yıl, denetçi unvanının kazanılması için fiilen en az 3 yıl mesleki deneyim şarttır. Denetçi yardımcılığında geçen süre bu hesaplamada dikkate alınır. Bilgi, deneyim ve yetenekleri bir üst kademine gerektirdiği nitelikte olmayanlar sürelerini doldursalar dahi bağımsız denetim kuruluşunun yetkili organlarıncaya bir üst unvana terfi ettirilemezler.

Denetçiler, yukarıda belirtilen unvanların yanında 3568 sayılı Kanuna göre aldıkları ve kuruluşun temsili ile ilgili olarak sahip oldukları unvanları kullanabilirler.

Şirketlerde Bağımsız Denetim Yapma Yetkisinin Verilmesi

Madde 7 - Müsteşarlık, şirketlerde bağımsız denetim yapma yetkisi almak isteyenlerin başvurusu üzerine, kendisine sunulan bilgi ve belgelerle ilgili gerekli inceleme ve değerlendirmeleri yaptıktan sonra, bu Yönetmelikte belirtilen koşulları taşıyanlara şirketlerde bağımsız denetim yapma yetkisi verir.

Müsteşarlık, bağımsız denetim yapma yetkisi alan kuruluşları Birlik vasıtasıyla şirketlere duyurur.

Bu madde ile denetim yetkisi verilen kuruluşların, bu Yönetmelik hükümlerinin uygulamasını ilgilendiren; kuruluşları, adresleri, ortakları, yöneticileri ve denetçilerine ilişkin her türlü değişikliği, değişikliği takip eden bir ay içerisinde, Müsteşarlığa bildirmeleri şarttır.

Faaliyet Esasları

Madde 8 - Şirketlerdeki çalışmalar, sorumlu ortak baş denetçi başkanlığında, kuruluştaki istihdam edilen, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre ruhsat almış meslek mensupları tarafından yapılır.

Kuruluşlar, çalışmalarını bu Yönetmelik ve Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik, mezkur yönetmeliklerde hüküm bulunmayan hallerde, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ve bu Kanuna ilişkin yönetmelik ve tebliğ esaslarına göre yürütmek zorundadır.

Denetçilerin, sigortacılık mevzuatını sürekli olarak takip etmeleri ve bilgilerini güncelleştirmeleri şarttır.

Reklam Yasağı

Madde 9 - Kuruluşlar dolaylı veya dolaysız reklam sayılabilecek faaliyetlerde bulunamazlar ve iş öneremezler.

Ancak; kuruluşlar, tanıtıcı bilgiler içeren broşürler hazırlayıp dağıtabilirler, kendileri veya müşterileri için eleman aramaya yönelik ilanlar verebilirler, mesleki konularda bilimsel nitelikte yayın yapabilirler.

Haksız Rekabet

Madde 10 - Kuruluşlar ve denetçiler, diğer düzenlemelerde yer alan haksız rekabet halleri saklı kalmak kaydıyla, denetim faaliyetinin niteliğini herhangi bir suretle olumsuz yönde etkileyebilecek veya meslektaşlarına zarar verebilecek tarzda ve ölçüde rekabete giremezler; özellikle denetim ücreti, personel ve iş alma gibi konulardaki mesleki kurallara ile mesleki denetim ve kurallarına aykırı davranışlarda bulunamazlar.

Görev Kabulünde Sorumluluk

Madde 11 - Kuruluşlar sahip bulundukları organizasyon, personel veya mesleki uzmanlıklar ile sonuçlandıramayacakları bir bağımsız denetim hizmetini üstlenemezler. Bağımsız denetim hizmeti sırasında kuruluş dışındaki uzman kişilerden görüş alınması ve ek araştırma yaptırılması, kuruluşun yeterli organizasyona sahip bulunmadığı veya denetçinin yeterli uzmanlığa sahip olmadığı anlamına gelmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bağımsız Denetim Sözleşmesinin Özellikleri ve Sözleşmenin Taraflarının Yükümlülükleri

Bağımsız Denetim Sözleşmesi Öncesinde Dikkat Edilecek Hususlar

Madde 12 - Şirketler, bağımsız denetim faaliyeti yapacak kuruluşu seçerken, kuruluşun imkanlarını, uzmanlığını ve deneyimini dikkate almak zorundadırlar.

Kuruluşlar, şirketlerle bağımsız denetim sözleşmesi yapmadan önce, üstlenecekleri bağımsız denetimin kendilerine getirebileceği riski tespit etmek amacıyla, bağımsız denetimin kapsamı ile planlamasını belirlemek ve gerekli ön araştırmayı yapmak zorundadırlar.

Ön araştırma kapsamında, denetim sürecini olumlu ya da olumsuz etkileyebilecek hususların varlığı ve kuruluş değişikliğinin nedenleri ile ilgili olarak önceki dönemlerde denetimi üstlenen kuruluşlardan bilgi talep edilebilir. Şirketler, önceki kuruluşa cari dönem için sözleşme yapacağı kuruluşun unvanını bildirir ve talep edilen bilgilerin verilmesi için yetkilendirirler. Önceki kuruluşlar, bu kapsamda kendilerinden talep edilen bilgileri vermek zorundadırlar.

Bağımsız Denetim Sözleşmesi

Madde 13 - Bağımsız denetim faaliyeti, kuruluş ile şirket arasında yapılacak yazılı sözleşme çerçevesinde yürütülür. Bağımsız denetim sözleşmesi, yapılacak denetimin

kapsam ve içeriği üzerinde taraflar arasında tam bir mutabakat sağlandığının bir göstergesidir.

Bağımsız denetim sözleşmelerinde bulunması gereken asgari unsurlar şunlardır;

- a. Denetimde görevlendirilecek sorumlu ortak baş denetçi, baş denetçi, kıdemli denetçi, denetçi ile bunların yedekleri ve yardımcıları,
- b. Bağımsız denetimin amacı, kapsamı ve varsa özel nedenleri,
- c. Kuruluş tarafından anlaşma kapsamında sunulacak hizmetler,
- d. Tarafların sorumlulukları ve yükümlülükleri,
- e. Denetim ekibinde görevlendirilenlerin unvanları, öngörülen çalışma süreleri ve her biri için uygun görülen ücret tutarının ayrıntılı dökümünü de içerecek şekilde bağımsız denetim ücreti,
- f. Denetimin başlama ve sona erme tarihi,
- g. Denetim raporunun teslim edileceği tarih.

Şirketlerin Yükümlülükleri

Madde 14 - Şirketler, her yılın Kasım ayı sonunu geçmemek üzere, o hesap dönemi için denetim yaptıracakları kuruluşla yaptıkları sözleşmeleri ile eklerini ve sonradan sözleşme de yapılabilecek değişiklikleri; sözleşmenin imzalanması ve değişikliğin yapılmasını takip eden altı iş günü içerisinde Müsteşarlığa göndermek zorundadırlar. Ancak Müsteşarlık, bütün branşlardaki ruhsatları iptal edilen şirketler ile yeni sigorta ve reasürans sözleşmesi yapma yetkisi kaldırılan şirketlerin bağımsız denetim yaptırmamalarına karar verebilir.

Şirketler aynı kuruluşla birbirini izleyen azami beş hesap dönemi için sözleşme imzalayabilirler. Şirketin aynı kuruluş ile tekrar bağımsız denetim sözleşmesi imzalayabilmesi için en az iki hesap döneminin geçmesi zorunludur.

Seçilen kuruluş ile yapılan bağımsız denetim sözleşmesi, şirket yönetim kurulunca imzalanarak yürürlüğe girer.

Şirketler, kuruluşlara karşı olan yükümlülüklerini, Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine ilişkin Yönetmelikte belirlenen esaslar dahilinde yerine getirmek zorundadırlar.

Kuruluşların Yükümlülükleri

Madde 15 - Sigorta ve reasürans şirketlerinin mali tablolarının denetlenmesi ve bağımsız denetim raporunun düzenlenmesi kuruluşlarca yapılır. Kuruluşlar, hazırlayacakları yıllık bağımsız denetim raporlarını, hesap dönemlerini takip eden on hafta içerisinde tamamlamak zorundadırlar.

Düzenlenen bağımsız denetim raporlarının bir nüshası, 18 inci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen süre de göz önüne alınarak, kuruluşu temsil ve ilzama yetkili olanların imzasını

taşıyan bir yazı ekinde şirket yönetim kurulu başkanlığına ve aynı usulde hazırlanmış iki nüshası da şirkete gönderilen tarihte Müsteşarlığa gönderilir.

Şirketlerin Bağımsız Denetim Sözleşmesini Feshetmesi

Madde 16 - Şirketler, bağımsız denetim sözleşmesine aykırı hareket edildiği ve/veya denetimin denetim ilkelerine göre yapılmadığı hallerde gerekçe göstererek, kanıtlarıyla birlikte Müsteşarlığa başvurmak ve onayını almak suretiyle, sözleşmeyi feshedebilirler. Bu durumda şirketler, sözleşme yapacağı yeni kuruluşu, Müsteşarlığa bildirir ve yeni kuruluşun denetim yapabilmesi için de Müsteşarlığın onayını alır.

Şirketin denetim sözleşmesini feshetmek istemesi halinde, kuruluş da denetim sözleşmesinin fesih nedenlerini Müsteşarlığa bildirir.

Kuruluşun Bağımsız Denetim Sözleşmesini Feshetmesi

Madde 17 - Denetçinin çalışma alanının önemli ölçüde sözleşme hükümlerine aykırı olarak sınırlandırılması, mali tablolara ilişkin bilgi ve belgelerin elde edilememesi veya benzeri durumların oluşması halinde sözleşme, yazılı gerekçe gösterilmesi koşuluyla, kuruluş tarafından sona erdirilebilir. Kuruluş bu durumu, denetimden çekilme gerekçeleriyle birlikte derhal Müsteşarlığa bildirir. Çekilme halinde, kuruluşun çalışma kağıtlarını ve gerekli tüm bilgileri, yerine geçecek olan kuruluşu devredilmek üzere Müsteşarlığa vermesi zorunludur.

Kuruluşun denetimden çekilmesi halinde şirket, çekilmenin nedenlerini ve sözleşme yapacağı yeni kuruluşu Müsteşarlığa bildirir ve yeni kuruluşun denetim yapabilmesi için Müsteşarlığın onayını alır.

Raporların İlanı

Madde 18 - Bağımsız denetim görüşü, ilgili mali tablolar ile birlikte, mali tabloların yayımlanmasına ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde yayımlanır.

Yıllık denetim sonucu düzenlenen bağımsız denetim raporları, Türk Ticaret Kanununun 362 nci maddesi uyarınca, ilgili bulunduğu yıla ilişkin denetime esas mali tabloların görüşüleceği genel kurul toplantısından en az on beş gün önce pay sahiplerinin emrine hazır bulundurulur ve bağımsız denetçi görüşü anılan genel kurulda okunur.

Kuruluşlar denetledikleri ve görüş bildirdikleri mali tabloların aynen ilan edilip edilmediğini tespit etmek zorundadırlar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Bağımsız Denetimin Geçerliliği

Madde 19 - Bağımsız denetimin geçerli olabilmesi için Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine ilişkin Yönetmeliğe uyulması zorunludur.

Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine ilişkin Yönetmeliğe aykırılığı giderilemeyen durumların varlığı halinde, yapılmış olan bağımsız denetim geçersiz sayılır.

Geçersiz sayılan bağımsız denetime ilişkin bağımsız denetim raporunun daha önce mali tablolarla birlikte ilan edilmiş olması halinde, bağımsız denetimin geçersiz sayıldığı hususu ilgili mali tablolarla birlikte aynı usul ve esaslar dahilinde ilan edilir.

Hukuki ve Cezai Sorumluluk

Madde 20 - Bağımsız denetimin, Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliğe uygun olarak yapılmaması nedeniyle, Şirketler veya üçüncü şahıslara karşı doğacak zararlardan, genel hükümler saklı kalmak kaydıyla, kuruluşlar ile bağımsız denetim sözleşmesinde gösterilen ve bağımsız denetim raporunu imzalayan sorumlu ortak baş denetçiler birlikte sorumludurlar.

Şirketlerde Bağımsız Denetleme Yapma Yetkisinin Kaldırılması

Madde 21 - Bu Yönetmelik ve/veya Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine aykırı hareket ettikleri tespit edilen kuruluşların, tespit edilen aykırılıkların mahiyetine bağlı olarak, sigorta ve reasürans şirketlerinde bağımsız denetim yapma yetkisinin geçici veya sürekli olarak kaldırılması Müsteşarlıkça gerçekleştirilir.

Aşağıdaki durumların bir veya birkaçının varlığının tespiti halinde, Müsteşarlıkça yapılan değerlendirme üzerine, kuruluşun sigorta ve reasürans şirketlerinde denetim yapma yetkisi geçici veya sürekli olarak Müsteşarlık tarafından kaldırılır;

a) Mali tablolara ilişkin olarak şirketlerin gerçek durumunu yansıtmayan; eksik, yanlış veya yanıltıcı rapor düzenlenmesi,

b)Yapılan denetimlerde, Müsteşarlığa bildirilenler dışında denetçi görevlendirilmesi,

c) Kesintisiz olarak beş hesap dönemi itibarıyla şirketlerde bağımsız denetim faaliyetinde bulunulmaması durumunda, bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan eğitim şartının tekrar yerine getirilmemesi,

d) Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine uygun denetim yapılmaması veya meslek ilkelerine uyulmaması,

e) Müsteşarlıkça uyarı konusu yapılan hususların tekrar edilmesi,

f) Bankalarda veya Sermaye Piyasası Kanununa tabi şirketlerde bağımsız denetim yapma yetkisinin geçici veya sürekli olarak kaldırılması,

g) Bu Yönetmeliğin diğer maddelerinde belirtilen düzenlemelere aykırı işlemlerin tespit edilmesi.

Bağımsız denetim yapma yetkisi geçici olarak kaldırılan kuruluşlar;

a. Yetkinin münhasıran Müsteşarlıkça kaldırılması durumunda, yetkinin kaldırılmasını takip eden iki hesap dönemi boyunca,

b. Yetkinin Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu veya Sermaye Piyasası Kurulu tarafından kaldırılması üzerine Müsteşarlıkça kaldırılması durumunda, bu Kurumlar tarafından belirlenen süre boyunca,

şirketlerde bağımsız denetim yapamazlar.

Bağımsız denetim yapma yetkisi, Müsteşarlıkça geçici veya sürekli olarak kaldırılan kuruluşlar, Birlik vasıtasıyla şirketlere duyurulur.

Yetkileri geçici veya sürekli olarak kaldırılan kuruluşlar ve yetkilerinin kaldırılma gerekçeleri; mesleki ahlak ve disiplin yönünden incelenmek üzere ilgili meslek odasına ve ayrıca Sermaye Piyasası Kurulu ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumuna bildirilir.

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 22 - 04/06/1996 tarihli ve 22656 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, Sigorta ve Reasürans Şirketlerinin Bağımsız Dış Denetim Kuruluşlarıncı Denetlenmesi Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce usulüne göre yetkilendirilmiş kuruluşlar, durumlarını bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde bu Yönetmelikle tespit edilen yeni koşullara uygun hale getirirler. Uygunluğun sağlandığını Müsteşarlığa belgeleriyle tevsik edemeyen kuruluşların yetkisi başka bir işleme gerek kalmaksızın kaldırılmış olur.

Yürürlük

Madde 23 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 24 - Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür. (*)

(*) EKLER İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Yönetmelikler

Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik

Devlet Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, sigorta ve reasürans şirketlerinin faaliyetlerinin güven ve açıklık içinde sürdürülmesine ve kamunun doğru bir şekilde bilgilendirilmesine yönelik olarak; Türkiye'de kurulmuş

sigorta ve reasürans şirketleri ile yabancı ülkelerde kurulmuş sigorta ve reasürans şirketlerinin Türkiye'deki şubelerinin hesap ve kayıtlarına göre oluşturulan mali tablolarının, yetkili bağımsız denetim kuruluşlarınca denetlenmesine ve yapılan denetim sonucunda oluşturulan görüş çerçevesinde yayımlanacak mali tabloların, sigorta ve reasürans şirketlerinin gerçek durumunu yansıtmadığının tespitine ilişkin ilkelerin belirlenmesidir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, Sigorta ve Reasürans Şirketlerinde Bağımsız Denetim Yapılmasına İlişkin Yönetmelik hükümleri çerçevesinde, sigorta ve reasürans şirketlerinde bağımsız denetim yapma yetkisi almış kuruluşlar ile 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümleri çerçevesinde faaliyet gösteren sigorta ve reasürans şirketlerini kapsamaktadır.

Bu Yönetmelikte açıklık bulunmayan hallerde, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ve bu Kanuna ilişkin mevzuat hükümleri ile uluslararası denetim standartları uygulanır.

Hukuki Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanununun 39 uncu maddesinin dokuzuncu fıkrasının 7 numaralı bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

Kanun: 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanununu,

Müsteşarlık: Hazine Müsteşarlığını,

Şirket: Türkiye'de kurulmuş sigorta ve reasürans şirketleri ile yabancı ülkelerde kurulmuş sigorta ve reasürans şirketlerinin Türkiye'deki şubelerini,

Kuruluş: Sigorta ve reasürans şirketlerinde denetim yapma yetkisi verilen bağımsız denetim kuruluşunu,

Denetçi: Bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşların, kuruluş adına denetlemeyle görevlendirilmiş yetkili meslek personellerini,

Mali tablolar: Kanun uyarınca yürürlüğe konulan hesap ve kayıt düzenine ilişkin düzenlemeler kapsamında belirlenen tabloları, dipnotları, ek ve açıklamalarını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Temel Kavramlar

Bağımsız Denetim

Madde 5 - Bağımsız denetim; şirketlerin hesap ve kayıtlarının kuruluşlarca bu Yönetmelikte düzenlenen denetim ilkelerine göre incelenmesi ve bu inceleme sonuçlarına dayanılarak oluşturulan hesap ve kayıtların, Kanunun 39 uncu maddesine göre yürürlüğe konulan

hesap ve kayıt düzenine ilişkin mevzuata ve Kanuna uygunluğu hususunda oluşturulan görüş çerçevesinde mali tabloların denetlenmesi ve rapora bağlanmasıdır.

Bağımsız denetim; şirketlerin defter, kayıt ve belgeleri üzerinden ve gerektiğinde işlem yapılan üçüncü kişilerle hesap mutabakatı da sağlanarak yürütülür. Şirketlerin hesap ve kayıt düzeniyle ilgili birimlerinin, hesap ve kayıt düzenine ilişkin iç kontrol sisteminin etkinliği ve verimliliği de bu kapsamda değerlendirilir.

Bağımsız denetim uygulaması bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde aşağıda belirtilen şekillerde yapılır.

a) Yıllık Denetim; şirketlerin yıl sonları itibarıyla düzenlenen mali tablolarının tam kapsamlı olarak ve gerekli tüm denetim teknikleri kullanılarak denetlenmesidir. Denetim teknikleri; denetçi tarafından, bu Yönetmelik hükümleri, bağımsız denetimi zorunlu kılan yetkili ve ilgili mercilerin talimatları, ilgili diğer mevzuat hükümleri ve şirket ile imzalanan denetim sözleşmesi hükümlerine göre belirlenir.

b) Özel Denetim; vergi mevzuatı hariç olmak üzere, şirketlerin mali tablolarının, tabi oldukları sigortacılık ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde bağımsız denetim raporu düzenlenmesi zorunlu tutulan tasfiye, devir, birleşme, sermaye artırımı, menkul kıymetlerin halka arzı gibi özel hallerde, ilgili mevzuat hükümleri, bu Yönetmelikte düzenlenen denetim ilkeleri ve yetkili mercilerin taleplerinde belirtilen esaslar çerçevesinde denetlenmesidir.

Bağımsızlık

Madde 6 - Bağımsızlık, mesleki faaliyetin dürüst ve tarafsız yürütülmesini sağlayacak bir davranış ve anlayışlar bütünüdür. Denetçiler, çalışmalarını sırasında ortaya çıkabilecek çıkar çatışmalarından uzak kalmak, dürüstlük ve tarafsızlıklarını etkileyebilecek hiçbir müdahaleye imkan vermemek, bağımsız denetim sonucunda ulaştıkları görüşlerini, başkalarının doğrudan veya dolaylı çıkarlarını düşünmeksizin raporlarında açıklamak zorundadır.

Şirketlerle Kuruluşlar Arasındaki Bağımsızlığın Ortadan Kalkması

Madde 7 - Kuruluş veya denetçilerde, bağımsızlığın zedelendiğine dair tereddüt oluşması halinde bağımsızlığın ortadan kalktığı kabul edilir.

Aşağıdaki durumlarda bağımsızlık ortadan kalkmış sayılır:

a) Bağımsız denetim kuruluşlarının yönetime ve denetime yetkili ortakları, yöneticileri, denetçileri ve yardımcıları ile bunların 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) kan ve sıhrî hısımları ile eşleri veya denetim kuruluşları tarafından;

1) Şirketten veya şirket ile ilgili olanlardan, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bir menfaat elde edildiğinin ortaya çıkması veya bunlara bir menfaat sağlanacağı vaaadinin, ilgili denetçi tarafından bağımsız denetim kuruluşunun yönetimine yazılı olarak bildirilmemiş olması,

2) Şirketle veya şirketin ortaklarıyla veya şirketin yönetim, denetim veya sermaye bakımlarından dolaylı veya dolaysız olarak bağlı bulunduğu veya nüfuzu altında bulundurduğu

gerçek veya tüzel kişilerle ortaklık ilişkisine girilmiş olduğunun belirlenmiş olması,

3) 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 347 ile 359 uncu maddeleri arasında yer alan maddelere göre yapılacak görevlendirmeler hariç olmak üzere; şirket ile iştiraklerinde kurucu, yönetim kurulu başkan veya üyesi, şirket müdürü veya yardımcısı olarak veya işletmede önemli karar, yetki ve sorumluluğu taşıyan başka sıfatlarla görev alınması,

4. Şirketler veya iştirakleri ile olağan ekonomik ilişkiler dışında borç-alacak ilişkisine girilmiş olması,

b) Geçmiş yıllara ilişkin denetim ücretinin, geçerli bir nedene dayanmaksızın, şirket tarafından ödenmemesi,

c) Denetim ücretinin, denetim sonuçları ile ilgili şartlara bağlanmış olması veya piyasa rayicinden bariz farklılıklar göstermesi.

Kuruluşlar ve bu kuruluşlarda her nam altında olursa olsun görev yapanlar, bu Yönetmeliğe göre bağımsız denetim hizmeti verdikleri şirketlere, bağımsız denetim hizmeti verdikleri dönemde, bedelli veya bedelsiz olarak;

- a. Defter tutma ve buna ilişkin diğer hizmetleri verme,
- b. Finansal bilgi sistemi kurma ve geliştirme, işletmecilik, muhasebe, finans ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerde müşavirlik yapma, belge düzenleme ve rapor hazırlama,
- c. Değerleme ve aktüerya hizmetleri verme,
- d. İç denetim destek hizmetleri verme,
- e. Tahkim ve bilirkişilik yapma,
- f. Diğer danışmanlık hizmetlerini verme,

faaliyetlerinde bulunamazlar.

Ancak, 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu çerçevesinde; mali tabloların ve beyannamelerin vergi mevzuatı hükümlerine uygunluğunu incelemek ve uygunluğu tasdik etmek, konu hakkında yazılı görüş vermek ve rapor düzenlemek faaliyetleri üçüncü fıkrafta belirtilen yapılamayacak faaliyetler kapsamında değerlendirilmez.

Kuruluşun yönetim veya sermaye bakımından doğrudan ya da dolaylı olarak hakim bulunduğu bir danışmanlık şirketi, kuruluşun hizmet verdiği şirkete, aynı dönem için danışmanlık hizmeti veremez. Bu kapsama, kuruluşun gerçek kişi ortakları ve yöneticileri tarafından verilen danışmanlık hizmetleri de dahildir.

Mesleki Özen ve Titizlik

Madde 8 - Denetçiler, denetim sürecinin her aşamasında gerekli mesleki özen ve titizliği göstermek zorundadırlar. Mesleki özen ve titizlik, dikkatli ve basiretli bir denetçinin aynı koşullar altında ayrıntılara vereceği önemi, göstereceği dikkat ve çabayı ifade eder. Özenle ve titizlikle yürütülmüş bir denetimin temel ölçütü, denetçilerin bu yönetmelikte düzenlenen denetim ilkelerine ödünsüz uymalarıdır.

Denetçiler, çalışmalarını gerekli özen ve titizliği göstererek planlamak, programlamak, tarafsız ve objektif olmak, yeterli miktarda, uygun nitelikte ve güvenilir kanıt toplamak, kanıtları değerlendirmek ve bulguları anlaşılır ve düzenli bir şekilde çalışma kağıtlarında göstermek, mali tabloların gerçekliği ve doğruluğu hakkında dürüst ve doğru bir yargıya ulaşmak ve ulaştıkları yargının göstergesi olan denetçi görüşünü denetim raporunda açıklamak zorundadırlar.

Bağımsız Denetimde Kalite Kontrol İlkeleri

Madde 9 - Kuruluş ve denetçi, kaliteli bir denetim çalışması gerçekleştirmek için azami gayret göstermek, aşağıda belirtilen denetim kalitesini sağlayacak ve koruyacak ilkeleri uygulamak zorundadır;

a. Mesleki Gereklikler: Kuruluşun ve denetçinin; bağımsızlık, dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik ve profesyonel davranış ilkelerine uygun davranması.

b. Mesleki Yeterlilik: Kuruluşun ve denetçinin, sorumluluklarını doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli teknik bilgiye ve mesleki yeterliliğe sahip olması.

c. Görev Dağılımı: Denetim çalışmasının gerekli düzeyde teknik bilgi, mesleki yeterlilik ve beceriye sahip olan denetim elemanları tarafından gerçekleştirilmesi.

d. Yönlendirme: Denetimin istenen kalitede olabilmesini ve denetim sonunda tam ve doğru bir görüş bildirilebilmesini teminen, yapılan işin her seviyede gözden geçirilmesi ve denetçinin görevleri konusunda yönlendirilmesi.

e. Görüş Alma: Mesleki sır olgusunun göz önünde tutulması ve şirketin adının belirtilmemesi kaydıyla, gerekli görülen durumlarda, konuyla ilgili deneyimi ve bilgisi olan kişilerden görüş alınması.

f. Görev Kabulü ve Devamlılık: Yeni görev kabulü için veya gelecek dönemlerde denetime devam edilebilmesi için değerlendirme yapılması, yapılacak değerlendirmede kuruluşun durumunun özellikle bağımsızlık ilkelerine uygunluk ve verilecek hizmetin kapsam ve boyutu yönünden değerlendirilmesi.

g. İzleme: Kalite kontrol metotlarının yeterliliği ve işlevselliğinin izlenmesi.

Önemlilik

Madde 10 - Bir bilginin, mali tablolara dahil edilmemesinin veya mali tablolarda yanlış ifade edilmesinin, kullanıcıların mali tablolardaki bilgilerden yola çıkarak aldıkları ekonomik kararları etkileme düzeyi, o bilginin mali tablolar açısından önemlilik düzeyinin temel göstergesidir.

Denetim planlaması yapılırken, mali tabloların düzenlenmesinde yapılan hataların, şirketin gerçek mali durumunun mali tablolara yansımaları engelleyip engellemediği hususunun değerlendirilmesi zorunludur.

Yapılan hataların önemlilik düzeyinin mali tablolarda düzeltme gerektirmesi ve şirketin düzeltmeyi kabul etmemesi durumunda denetçi, görüşünü bu hususu dikkate alarak oluşturmali ve raporunda belirtmelidir.

Hata ve Suiistimal

Madde 11 - Bağımsız denetimin planlama ve uygulama aşamasında, mali tablolarda hata veya suiistimalden kaynaklanabilecek yanlışlıkların olabileceği dikkate alınmalıdır.

Muhasebe politikalarının yorum hatası nedeniyle yanlış uygulanması, muhasebe verilerinde ve kayıtlarındaki hesap yanlışlıkları ve bunlara benzer uygulamalar hata olarak kabul edilir.

Belge veya kayıtların manipülasyonu, değiştirilmesi veya tahrif edilmesi, varlıkların yanlış tahsis edilmesi, kayıtlarda ve belgelerde yer alan işlemlerin sonuçlarının hesaplara yansıtılmaması ve muhasebe politikalarının belirli bir amaca yönelik olarak kasten yanlış uygulanması ve bunlara benzer uygulamalar suiistimal olarak değerlendirilir.

Etkin muhasebe ve iç kontrol sistemlerinin, mali tablolarda hata ve suiistimalden kaynaklanan yanlışlıkların bulunması ihtimalini azalttığı, muhasebe ve iç kontrol sistemlerinin yapısındaki zayıflığın, yöneticilerin ehliyet ve basireti hakkındaki kuşkuvarın, şirket içindeki olağan dışı baskılar ve işlemlerin, yeterli ve güvenilir denetim kanıtı elde etmede karşılaşılan sorunların hata ve suiistimal riskini arttırdığı kabul edilir.

Denetçi, mali tablolarda hata veya suiistimalden kaynaklanan önemli yanlışlıkların bulunmadığını, bulunsa dahi bunların etkisinin mali tablolara yansıtılmadığını veya düzeltildiğini gösterir yeterli ve uygun denetim kanıtı bulmakla yükümlüdür.

Denetim sürecinde hata veya suiistimal ile karşılaşılması durumunda, bunların mali tablolar üzerindeki etkisinin göz önünde bulundurulması, tespit edilen hata ve suiistimalin mali tablolar üzerinde önemli ölçüde etkide bulunacağı sonucuna varılırsa ilave inceleme yapılması zorunludur.

Denetçi, ortaya çıkan hata ve suiistimaller hakkında şirketin yönetim kuruluna veya yöneticilerine mümkün olan her aşamada bilgi vermek zorundadır.

Denetçi hata ve suiistimal ile ilgili bulguları;

a) Mali tablolar üzerinde önemli bir etkisi olduğu ve mali tablolara yansıtıldığı veya düzeltilmediği kanaatinde ise olumsuz veya şartlı görüş,

b) Mali tablolar üzerinde önemli etkisinin var olup olmadığını değerlendirmek için yeterli ve uygun denetim kanıtının elde edilmesi şirket tarafından engellenmişse, şartlı görüş veya görüş bildirmeme,

c) Şirketten ziyade, şartların getirdiği sınırlamalar nedeniyle varlığının veya boyutunun belirlenemediği hallerde, mali tablolar ve bağımsız denetim raporu üzerindeki olası etkilerinin değerlendirilmesine göre belirlenecek görüşü bildirme,

şeklinde denetim raporuna yansıtır.

Tarafların Sorumlulukları

Madde 12 - Faaliyetlerinin mevzuata uygunluğu, hata ve suiistimalin önlenmesi ve ortaya çıkarılması şirketin sorumluluğundadır. Ancak, denetçi denetimin planlama ve uygulama aşamasında, mevzuata aykırılık, hata ve suiistimal durumunda mali tabloların önemli ölçüde etkilenebileceği hususunu dikkate alarak olası bir aykırılığı sorgulayacak bir yaklaşım benimsemek zorundadır.

Denetim faaliyeti sırasında sigortacılık mevzuatı hükümlerine aykırı işlemlerin, suiistimal ve hataların tespiti ve şirketin bunları gidermemesi hallerinde, bu husus denetçi tarafından ivedilikle Müsteşarlığa ve şirketin yönetim kuruluna bildirilir ve denetçi görüşü bu çerçevede oluşturulur. Adli yargıya intikali gerekli olan ve suç teşkil eden hallerin de Müsteşarlığa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

Denetçiler, bağımsız denetim çerçevesinde ilgililerce kendilerine tevdi edilen defter ve belgeleri, işlerinin gerektirdiği süre içinde iyi niyetle ve olduğu gibi muhafaza ve işin bitiminde iade etmek zorundadırlar.

Şirket, muhasebe birimini ve mali tablolarını denetime uygun ve hazır hale getirmek zorundadır.

Şirketler bu Yönetmelik hükümlerine göre sözleşme yaptıkları kuruluşları;

a) Denetim konularıyla ilgili tüm defter, kayıt ve belgeleri gizli olsalar dahi incelemek,

b) Denetim işlemini ilgilendiren tüm bilgileri yöneticilerden ve diğer ilgililerden istemek,

c) Şirket tarafından talep edildiği veya kuruluşça gerekli görüldüğü takdirde, yönetim kurulu ve genel kurul toplantılarına katılarak, denetim faaliyetini ve sonuçlarını ilgilendiren konularda açıklamalarda bulunmak,

hususlarında yetkili kılınmış sayılırlar.

Denetim işlemini ilgilendiren tüm bilgi ve belgelerin şirket tarafından kuruluşa verilmemesi halinde durum, ivedilikle Müsteşarlığa bildirilir.

Kuruluşlar ve denetçiler, denetim faaliyetleri dolayısıyla öğrendikleri ve ilgili mevzuat hükümlerine göre sır kapsamında bulunan bilgileri kanunen açıkça yetkili kılınanlardan başkasına açıklayamaz ve doğrudan veya dolaylı şekilde kendi yararlarına kullanamazlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**Denetim Öncesi Yapılacak İşlemler****Bağımsız Denetim Planı**

Madde 13 - Kuruluş, denetim faaliyetinin etkin bir biçimde sürdürülmesi ve sonuçlandırılması amacıyla genel bir bağımsız denetim planı hazırlamak zorundadır.

Bağımsız denetim planı kapsamında asgari olarak;

a) Şirketin organizasyon yapısı, iç kontrol yapısı, çalışma tarzı, iş akışı ve diğer hususlarda gerekli araştırmaların yapılmış olması,

b) Mali tablolar, önceki dönem ister aynı isterse farklı bir kuruluş tarafından yapılmış olsun önceki döneme ait çalışma kağıtları, iç ve dış denetim raporları ile şirketin haberleşme dosyalarının gözden geçirilmesi,

c) Şirketin iç kontrol yapısının gözden geçirilmesi,

d) Muhasebe politikalarının ayrıntılarıyla incelenmesi, muhasebede, bağımsız denetim uygulamalarında veya mevzuatta meydana gelen ve mali tabloları etkileyebilecek olan değişikliklerin araştırılması,

e) Yapılacak bağımsız denetim faaliyetinin türü, kapsamı ve zamanlamasının yöneticiler ve diğer ilgili personel ile tartışılması,

f) Bağımsız denetim faaliyeti sırasında, denetçilere bilgi verecek ve veri hazırlayacak personelin belirlenmesi ve bunlar arasında koordinasyon sağlanması,

g) Bağımsız denetim faaliyetini yürütecek ekip içinde iş bölümünün yapılması ve koordinasyonun sağlanması,

şarttır.

Bağımsız Denetim Programı

Madde 14 - Bağımsız denetim planı, kullanılacak denetim tekniklerinin türünü, yapılacak denetimin zamanlamasını ve kapsamını belirten bağımsız denetim programları çerçevesinde uygulanır.

Bağımsız denetim programları, bağımsız denetimin yürütülmesi sırasında her bir denetim alanı için uygulanması planlanan denetim tekniklerini belirleyen ve bunları çalışma kağıtlarıyla ilişkilendiren belgelerdir.

Bağımsız denetim programı çerçevesinde yapılacak görevlendirmelerde, ekip elemanlarının sorumluluk, mesleki teknik bilgi, yetenek ve deneyimleriyle ilgili hususlara dikkat edilir ve görevleri açıklıkla belirlenir.

Hazırlanan bağımsız denetim programı bağımsız denetim çalışmaları sırasında gözden geçirilir. Gerekli görüldüğü takdirde, denetim programında gerekçesi belirtilerek değişiklik yapılabilir.

Uygulanan bağımsız denetim programları, ilgili çalışma kağıtları ile birlikte yapılan iş için bir kanıt oluşturur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Denetim Süreci ve Denetim Raporu

Kanıt Toplama ve Değerlendirme

Madde 15 - Denetçi görüşü, belirli denetim teknikleri uygulanarak yeterli ve güvenilir denetim kanıtı toplanması ve bunların değerlendirilmesi suretiyle oluşturulur. Denetim sürecinde kullanılan belgeler, muhasebe kayıtları ve diğer

kaynaklardan sağlanan her türlü bilgi denetim kanıtı olarak değerlendirilir.

Denetim kanıtının yeterli ve uygun olduğuna;

a. Denetçinin mali tabloları göz önüne alarak belirlediği önemlilik düzeyi,

b. Şirketin, mali tabloların tutarlılığı ve güvenilirliği açısından, iç kontrol

sisteminin işleyişi ve bunun yeterliliği,

c. Denetlenen hesap kalemlerinin önemlilik derecesi,

d. Geçmiş denetimlerde kazanılan tecrübeler,

e. Uygulanan denetim tekniklerinin sonuçları ve bu denetim tekniklerinin

kullanılmasıyla ortaya çıkarılan suiistimal veya hatalar,

f. Mevcut bilgilerin güvenilirliği,

g. Ortaklar, bağlı ortaklıklar ve iştiraklerle olan ilişkiler,

f. Sermaye yapısı ve varlıklar ile ilişkisi ve risk durumu,

hususları dikkate alınarak karar verilir.

Kanıtın kaynağı açısından yapılacak değerlendirmelerde güvenilirliğin;

a) İşletme dışı bağımsız kaynaklardan elde edilen kanıtların işletme içinden sağlanana,

b) İç denetim sisteminin etkin olduğu ortamlardan elde edilen kanıtların bu sistemin etkin olmadığı ortamlardan elde edilenlere,

c) Bizzat denetçinin uyguladığı denetim teknikleriyle elde edilen kanıtların dolaylı yollardan elde edilenlere,

oranla daha yüksek olduğu varsayılır.

Kanıt toplamada amaç, mali tablolarda yer alan;

a) Tüm varlık, kaynak, gelir ve giderlerin gerçek olduğu ve bunlara ilişkin bütün işlemlerin doğru kaydedildiği,

b) Mali tablolara yansıtılması gereken bütün işlemler ve hesapların bu tablolarda doğru tutarlarıyla ve gerçek niteliklerine uygun olarak yer aldığı,

c) Varlıklara ilişkin hakların ve borçlara ilişkin yükümlülüklerin şirkete ait olduğu,

d) Değerlemenin konuya ilişkin mevzuatla belirlenen muhasebe ve değerlendirme ilkelerine uygun olarak yapıldığı,

e) Mali tabloların ana kalemler itibarıyla uygun tanımlama, sınıflandırma ve açıklama niteliklerine sahip olduğu,

hususlarının araştırılmasıdır.

Denetçi görüşünün oluşturulması için yeterli ve uygun kanıt elde edilememesi halinde şartlı görüş bildirilir veya gerekçeleri ile birlikte bir görüş oluşturulamayacağı belirtilir.

Denetim Teknikleri

Madde 16 - Denetçiler, bağımsız denetim programını yürütürlerken yeterli ve gerekli sayıda denetim kanıtını aşağıdaki ve benzeri tekniklerle toplarlar:

a) Fiziki inceleme; belgelerin ve kayıtlarda gösterilen fiziki kıymetlerin gerçekten var olduklarının görülmesi ve varlığı saptanan kıymetlerin şirkete ait olduğunun resmi belge ve kayıtlarla doğrulanması işlemidir,

b) Gözlem; belirli faaliyetlerin yürütülmesi sırasında denetçinin hazır bulunmasını ifade eder. Özellikleri itibarıyla uygulama aşamasında belirli tespitlerin yapılmasını gerekli kılan işlemlerde güvenilir kanıtlar gözlem yoluyla elde edilir,

c) Doğrulama; denetçinin belirlediği çerçevede, şirket dışındaki bir kaynaktan şirketin yazılı talebiyle bilgi istenmesi ve bu bilginin doğrudan denetçiye iletilmesi işlemidir. Şirketin, denetçiden bazı kalemler ile ilgili olarak doğrulama yapmasını istememesi durumunda, öncelikle böyle bir talep için geçerli bir nedenin olup olmadığı araştırılmalıdır. Talebin geçerli bir nedeni olduğunun kabul edilmesi halinde, söz konusu kalemlerin doğrulanması ile ilgili alternatif uygulamalar yapılabilir. Talebin geçerli bir nedeninin bulunmaması durumunda şartlı görüş bildirilir veya gerekçeleri ile birlikte bir görüş oluşturulamayacağı belirtilir,

d) Bilgi toplama; denetçinin, ilgililerden bilgi alması işlemidir. Bu kapsamda, denetçi şirketin yetkili ve ilgili mercilerle yapmış olduğu her türlü yazışmayı ve yetkili ve ilgili mercilerin hazırlamış olduğu her türlü raporu inceleyebilir,

e) Yeniden hesaplama; yapılan kayıtların denetçi tarafından doğrulanması işlemidir,

f) Belge inceleme; faaliyetlere ve mali tablolara ilişkin her türlü belgenin içeriğinin ve kayıtlara uygunluğunun ayrıntılı şekilde incelenmesi işlemidir. Her bir muhasebe kaydının bir belgeye dayandırılması esastır. Genel olarak kayıtların bilgi işlem sistemleri tarafından otomatik olarak oluşturulması sonucunda, denetçinin elektronik ortamda hazırlanmış muhasebe kayıtları görmesi sonucunda, denetçinin bilgi işlem sisteminin kayıtları nasıl oluşturduğunu ve kayıtların iş süreci ve bilgi işlem sistemi içinde ne tür kontrollerden geçtiğini araştırması gereklidir,

g) Analitik inceleme; mali tablolarda yer alan verilerin karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkilerin araştırılarak gözden geçirilmesidir. Bu denetim tekniğinin amacı, denetim görüşü için kanıt toplamak, veriler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu doğrulamak ve bunlar arasında doğal kabul edilmeyecek sapmaları bulup ortaya çıkartmaktır. Analitik incelemelerde, finansal bilgiler ile finansal olmayan bilgiler arasındaki ilişkiler ve cari döneme ait bilgiler ile önceki dönemlere ilişkin bilgiler karşılaştırmalı olarak incelenir,

h) Cari hesap mutabakatı; şirketin sigorta ve reasürans şirketleri, araçlar, bankalar, ortaklar ve diğer borçlu alacaklı kişiler adına açmış olduğu cari hesapların karşılıklı mutabakatının yapılıp yapılmadığının araştırılmasıdır,

Denetim Riski

Madde 17 - Denetim riski, şirketin mali tablolarının önemli ölçüde hata ve düzensizlik içermesine rağmen denetçinin bunlar hakkında olumlu görüş verme olasılığıdır. Denetim riski; şirketin iç kontrol sisteminin işlevsel olmadığı veya çalışmadığı varsayımı altında, bazı işlem türleri veya hesap bakiyelerinin belirli yapısal ve çevresel özellikler nedeniyle önemli sayılabilecek yanlışlıklardan etkilenebiliyor olma riskini ifade eden yapısal riski, şirketin muhasebe ve iç kontrol yapısıyla ilgili olarak oluşturduğu politika ve uygulamaların, hesap bakiyesinde veya işlem türünde yer alan önemli hataları önleyememesi, ortaya çıkaramaması ve bunların zamanında düzeltilmemesi riskini ifade eden iç kontrol riskini ve hesap bakiyelerinde veya işlem türlerinde yer alan önemli hataları denetçinin ortaya çıkaramaması riskini ifade eden bulgu riskini içerir.

Denetim planlaması esnasında denetçi, katlanabileceği denetim riski düzeyini ve bunun denetim yöntemlerinin yapısına, zamanına ve kapsamına etkisini belirlemelidir. Bu çerçevede, denetim riskini teşkil eden;

a) Yapısal riskin, mali tabloların bütünü dahilinde değerlendirilmesi ve önemlilik düzeyi ile ilişkilendirilmesi,

b) Kontrol riskinin, muhasebe sisteminin varlığı, işleyişi ve etkinliği ile ilişkilendirilerek değerlendirilmesi,

c) Bulgu riskinin, yapısal risk ile kontrol riski düzeyine göre belirlenerek kabul edilebilir bir düzeyde tutulabilmesi için uygun bir denetim uygulaması geliştirilmesi,

suretiyle bunların çalışma kağıtlarına aktarılması gereklidir.

Kayıt Düzeni ve Çalışma Kağıtları

Madde 18 - Denetçinin, bağımsız denetim faaliyetleriyle ilgili olarak düzenli ve yeterli bir kayıt düzenine sahip olması şarttır.

Denetçi, denetimin bu Yönetmeliğe uygun olduğunu göstermek ve verilen görüşü desteklemek için toplanan kanıtları ve yapılan çalışmaları çalışma kağıtları olarak muhafaza etmelidir. Çalışma kağıtları, denetimi planlamaya ve yapmaya, işleri gözden geçirmeye ve denetim kanıtlarını kaydetmeye yardımcı olmalıdır.

Çalışma kağıtlarının mülkiyeti bunları düzenleyen kuruluşa aittir. Çalışma kağıtları, şirketin yazılı izni olmaksızın Müsteşarlık dışında üçüncü kişilere verilemez ve açıklanamaz. Çalışma kağıtlarının gizliliğinin ve güvenliğinin sağlanması zorunludur.

Kuruluşlar, çalışma kağıtlarını ve yapılan denetime ilişkin her türlü bilgi ve belgeyi, Müsteşarlıkça yapılacak denetimler sırasında ve sonrasında, Müsteşarlıkça istenilmesi durumunda, ibraz etmekle yükümlüdür.

Bağımsız denetim kuruluşları ve denetçiler, aşağıdaki hususları göz önünde bulundurarak, kullanacakları çalışma kağıtlarının şeklini belirlemekte serbesttirler:

a) Her çalışma kağıdında bir başlık bulunur. Bu başlık şirketi, denetlemenin yapıldığı dönemi, çalışma kağıdının konusunu, hazırlanma tarihini ve çalışma kağıdını hazırlayan denetçinin ad ve parafını içerir.

b) Tamamlanmış çalışma kağıtlarında; kullanılan denetleme yöntem ve teknikleri ile ilgili hususlar, puantaj işaretleri ve sembollerin anlamları, hesap teyitleri, meslek mensubunun iç kontrol sisteminden yararlanıp yararlanmadığı veya düşünceleri açıkça gösterilir ve yeterli açıklamalara yer verilir.

c) Çalışma kağıtları, denetim kapsamı ile sınırlı olmak üzere, defter kayıtlarının ve buna göre düzenlenmiş mali tabloların ilgili mevzuatla düzenlenen muhasebe ilke ve standartlarına ne ölçüde uygun hazırlanmış olduğu hususlarında güven yaratacak şekilde açıklık taşır. Çalışma kağıtları ayrıca elektronik ortamda tutulabilir ve saklanabilir.

d) Çalışma kağıtları, denetim faaliyetinin incelemeye tabi tutulması halinde meslek mensubunun savunmasını temin edecek şekilde, yapılan denetim çalışmalarının tüm aşamalarını gösterir.

e) Denetim programına göre denetimi yapılan hususlar ile aksayan denetim faaliyeti konuları, nedenleriyle birlikte çalışma kağıtlarında belirtilir.

Çalışma kağıtlarının dosyaları içinde, düzenlenmelerini izleyen yıldan itibaren beş yıl süreyle veya bu süre içinde hukuki ihtilafa konu olanların, ihtilafın sonuçlanmasına kadar saklanması ve yetkililerce istenildiğinde ibraz edilmesi zorunludur.

Bağımsız Denetim Raporu ve Denetçi Görüşü

Madde 19 - Bağımsız denetim raporunda, özellikle önemlilik kavramı da dikkate alınarak, denetimi yapılan mali tabloların ilgili düzenlemelerle belirlenen tüm muhasebe ilke ve standartlarına uygun şekilde hazırlanmış olup olmadığına yer verilir. Kuruluş tarafından bu Yönetmelikte belirlenen esaslar çerçevesinde hazırlanacak rapor, kamuya açıklanacak mali tabloları, bunlara ilişkin açıklama ve dipnotları ve ayrıca aşağıdaki hususları içerir,

- a) Raporun sunulduğu mercilerin adı,
- b) Kuruluşun ticaret unvanı,
- c) Sorumlu ortak baş denetçinin adı, unvanı ve imzası,
- d) Uygulanan denetim ilke ve teknikleri,
- e) Şirket hakkında genel bilgiler;

1) Hukuki yapısı,

2) Sermaye yapısı ve sermayesinin %10'unu, %20'sini, %33'ünü ya da %50'sini aşması sonucunu doğuran hisse

edinimleri ve bir ortağa ait payların yukarıdaki oranların altına düşmesi sonucunu veren hisse devirleri,

3) Yönetim organları, üst düzey yöneticileri ile denetçileri ve nitelikleri ile varsa bunlarda meydana gelen değişiklikler,

4) Faaliyetleri ile faaliyet sonuçlarını içeren özet bilgi,

f) Denetime tabi tutulan mali tablolar (cari dönem ile önceki dönem karşılaştırmalı şekilde),

g) Raporun dayandığı muhasebe ilke ve standartları çerçevesinde ana ve önemli alt hesapların her biri ayrı ayrı belirtilmek ve detaylı bir şekilde incelenmek suretiyle şirketin hesaplarının söz konusu ilke ve standartlara uygunluğuna ilişkin açıklamalar,

h) Teknik hesapların doğrulukları ve bunların değerlendirilmesi,

i) Şirketin iç kontrol yapısı ile ilgili değerlendirme,

j) İlgili düzenlemelerde belirtilen muhasebe ilke ve standartlarına uymayan işlemlerin şirketin mali tabloları üzerindeki etkisi,

k) Muhasebe politikalarındaki bir önceki yıla göre değişiklik yapılmış ise değişiklik ile birlikte bu değişikliğin şirketin mali tabloları üzerindeki etkisi,

l) Denetlenen bilanço döneminden sonra şirketin durumunu etkileyebilecek önemli değişiklik ve gelişmeleri içeren özet bilgi,

m) Mali tablolar hakkında ulaşılan denetçi görüşü.

Kuruluşlar, aleyhe olması durumunda sonuçları şirketi olumsuz olarak etkileyebilecek davalar, anlaşmazlıklar gibi muhtemel belirsizlikleri de dikkate almak ve değerlendirmede bulunmak zorundadırlar. Belirsizlikler önemli düzeyde ise şirketin mali tablolarına ilişkin dipnotlarda açıklanır.

Müsteşarlık, bu maddede içeriği belirlenen raporlarla ilgili olarak, rapor tespitleri bakımından gerekli görülmesi halinde, aynı veya farklı bir kuruluştan, ek inceleme yapılmasını ve ek rapor tanzim edilmesini isteyebilir. Bu durumda, masraflar şirket tarafından karşılanır.

Kuruluşlar, Müsteşarlığa gönderilen denetim raporlarında açıkladıkları görüşlerden başka görüşleri içeren denetim raporları düzenleyemezler.

Olumlu Görüş

Madde 20 - Denetçi, mali tabloların, şirketin mali durumunun ve faaliyet sonuçlarının:

a. Denetim çalışmalarında genel denetim ilkelerine uyulmuş olması,

b. Denetlenen mali tabloların, ilgili mevzuat gereği yürürlükte bulunan muhasebe ilke ve standartlarına uygun bulunması,

c. Mali tabloları etkileyecek bir belirsizliğin bulunmaması,

d. Denetçinin çalışmalarında herhangi bir kısıtlama ile karşılaşmaması,

gibi tüm önemli hususlar açısından uygun bulunması ve mali tabloların şirketin gerçek durumunu yansıttığının tespit edilmesi durumunda olumlu görüş bildirir.

Bağımsız denetim raporunun açıklama bölümünde, olumlu görüşü etkilemeyen, ancak ilgililerin dikkatine sunulması gerekli görülen hususlara ilişkin denetçi görüşlerine, (EK: 1/A veya Ek: 1/B) de yer alan örneğe uygun olarak yer verilmesi şarttır.

Şartlı Görüş

Madde 21 - Denetçi, olumlu görüş vermesinin mümkün olmadığı ancak buna yol açan hususların etkisinin olumsuz görüş bildirme ya da görüş bildirmemeye yol açacak kadar önemli olmaması durumunda şartlı görüş bildirir.

Denetçinin olumlu görüş vermesine engel olan hususlar, bağımsız denetim çalışmalarının kapsamındaki sınırlamaları veya yönetimle görüş ayrılıklarını içerir. Denetçi faaliyet alanının şirket tarafından sınırlandırılması halinde denetçi görüşünü oluştururken bu durumu göz önünde bulundurmak zorundadır. Denetçinin denetim çalışmaları üzerinde olumlu bir görüş bildirmesini önleyecek bir sınırlandırma olması durumunda denetçi, denetim raporunda da açıklama yapmak suretiyle, bu hususun mali tablolara etkisinin tespit edilememesinden dolayı olumlu görüş bildiremediğini belirtir.

Yönetim tarafından uygulanan muhasebe politikalarının uygunluğu, seçilen bu muhasebe politikalarının, mali tablolar ile bunlara ilişkin açıklama ve dipnotların doğruluğu da dahil olmak üzere uygulamasında izlenen yöntemler veya mali tabloların yasal düzenlemelere uygunluğu konusunda yönetimle görüş ayrılıkları olması durumunda denetçi, bu hususlara ilişkin olarak denetim raporunda da açıklama yapmak suretiyle olumlu görüş bildiremediğini belirtir.

Şartlı görüş içeren raporda, görüşün dayanağını oluşturan aykırılıklara ilişkin denetçi görüşlerine, (EK: 2/A veya Ek: 2/B) de yer alan örneğe uygun olarak yer verilmesi şarttır.

Olumsuz Görüş

Madde 22 - İlgili mevzuat gereği yürürlükte bulunan muhasebe ilke ve standartlarından sapmalar, tam açıklama ilkesine uymama ve muhasebe politikalarında, dipnotlarda mali tablolara etkileri açıklanmayan değişiklikler yapılması sonucunda, denetimi yapılan mali tablolar üzerinde şirketin yönetimiyle önemli görüş ayrılıkları bulunması veya şartlı görüşün mali tablolardaki yetersizliği ve yanlışlığı uygun olarak açıklamadığı sonucuna ulaşılması durumunda, denetçi olumsuz görüş bildirir. Olumsuz görüş içeren raporda, olumsuz görüşe yol açan nedenler ile bunların mali tablolar üzerindeki etkilerine ilişkin denetçi görüşlerine, (EK: 3) de yer alan örneğe uygun olarak yer verilmesi şarttır.

Görüş Bildirmekten Kaçınma

Madde 23 - Denetim çalışmalarında ve bunların kapsamı üzerinde bulunan belirsizlik ve sınırlamaların, denetçinin olumlu, şartlı ya da olumsuz herhangi bir görüş belirtmesini engelleyecek derecede önemli olması, mali tablolarda yer alan önemli bir kalem hakkında yeterince kanıt toplanamaması, etkin olmayan bir muhasebe ve iç kontrol sisteminin bulunması durumunda, denetçi mali tablolar üzerinde görüş bildirmekten kaçınabilir. Görüş bildirmekten kaçınma durumunda düzenlenecek raporda, kaçınmaya yol açan nedenlere ilişkin denetçi görüşlerine, (EK: 4) de yer alan örneğe uygun olarak yer verilmesi şarttır.

Görüşe İlişkin Açıklamalar

Madde 24 - Denetçinin, olumlu görüş dışındaki görüşlerden birini içeren bir denetim raporu hazırlaması durumunda, bunun sebepleri ve mali tablolar üzerindeki muhtemel etkileri raporda belirtilir. Bu açıklama, görüşün açıklandığı paragraftan hemen önce yer alır ve ayrıca bu durum daha detaylı olarak mali tablolara ait notlarda da açıklanabilir.

Görüş Dışında Verilen Açıklamalar

Madde 25 - Denetçinin görüşünü etkilemeyen ancak açıklanması gerekli görülen veya bilanço ve rapor tarihi itibarıyla sonuçları makul bir şekilde tahmin edilemeyen ancak mali tablo dipnotlarında gerekli açıklamalara yer verilmiş bulunan belirsizliklerin ve benzeri diğer hususların bulunması halinde bu durum, denetim raporuna görüş kısmından sonra eklenecek ayrı bir paragrafta belirtilerek, rapor kullanıcılarının bu konuya dikkati çekilir.

Belirsizlikler ve Aykırılıklar

Madde 26 - Denetçi;

a. Görüş bildirmekten kaçınmayı gerektirecek önemde olmamakla birlikte çalışma alanını sınırlayan herhangi bir hususun varlığı nedeniyle mali tablolara ilişkin bilgi ve belgelerin elde edilememesi,

b. Kuşku doğuran hususların tespiti veya muhasebe kayıtlarına yansıtılan işlemlerin niteliği dikkate alınarak, denetlenen mali tabloların ileri bir tarihte önemli değişikliklere maruz kalabileceğinin görülmesi,

c. Şirketin sürekliliğini tehlikeye düşürecek nitelikte durumların varlığı konusunda kanaat oluşması,

d. Mali tabloların ilgili mevzuatla belirlenen muhasebe ilke ve standartları ile şirket tarafından seçilen muhasebe politikalarına uygun olmaması,

e. Mali tablolarda yer alan kalemlerde tespit edilen hata, suiistimal ve hilelerin etkilerinin giderilmesine ilişkin olarak şirketle görüş ayrılığı bulunması

hallerinde, konunun mali tabloların güvenilirliğine etki düzeyini de göz önünde bulundurup gerekçelerini de belirterek şartlı veya olumsuz görüş bildirir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Bilanço ve Rapor Tarihinden Sonraki İşlemler

Bilanço Tarihinden Sonra Rapor Tarihinden Önceki Dönem

Madde 27 - Denetçi, bilanço tarihinden rapor tarihine kadar olan süre içinde, mali tablolarda düzeltme veya açıklama gerektirecek bulguları ortaya çıkarmak için gerekli denetim tekniklerini uygulamakla yükümlüdür. Bu teknikler, yönetim kurulu, olağan ve varsa genel kurul ve olağanüstü genel kurul tutanaklarını rapor tarihine kadar inceleyerek henüz yazıya geçmemiş kararlar hakkında yönetimden bilgi almak, şirketin, varsa denetlenen dönemden sonraki en son ara dönem mali tablolarını, bütçesini, nakit akım öngörülerini ve yönetime sunulan diğer raporları gözden geçirmek ve daha önce elde edilmiş bilgileri şirketle görüşerek güncelleştirmek gibi hususları kapsamalıdır.

Denetim tekniklerinin uygulanmasında, bilanço tarihinden sonra mali tabloları etkileyebilecek olan yeni bir yükümlülük altına girilip girilmediği veya yeni bir yükümlülük doğurabilecek işlem yapılıp yapılmadığı, aktiflerin herhangi bir şekilde satılıp satılmadığı veya herhangi bir şekilde zarara uğrayıp uğramadığı, kayıtlarda önemlilik derecesi yüksek herhangi bir düzeltme yapılıp yapılmadığı gibi konular hakkında bilgi edinilmesi gereklidir.

Rapor Tarihinden Sonra Mali Tabloların Açıklanmasından Önceki Dönem

Madde 28 - Rapor tarihinden sonra mali tabloların açıklanmasına kadar olan süre içinde, mali tabloları etkileyecek olaylardan denetçi sorumlu değildir. Bu tür olaylardan denetçiye haberdar etmek şirketin sorumluluğundadır.

Denetçi, bu süre içinde mali tabloları etkileyecek önemlilik düzeyi yüksek bir durumla karşılaşması halinde şirketten mali tabloların düzeltilmesini talep eder.

Mali tabloların düzeltilmesi durumunda denetçinin rapor tarihi, düzeltmenin yapıldığı tarihten önceki bir tarih olamaz. Bu durumda rapor tarihine kadar olan süreye ilişkin hükümlerde belirtilen uygulamalar yeni rapor tarihine kadar uzatılıp güncelleştirilir.

Mali tabloların düzeltilmemesi durumunda önemlilik derecesine göre denetçi şartlı veya olumsuz görüş verebilir.

Mali Tabloların Açıklanmasından Sonraki Dönem

Madde 29 - Mali tabloların açıklanmasından sonra denetçinin herhangi bir denetim yapma sorumluluğu yoktur.

Denetçi, mali tabloların açıklanmasından sonra ortaya çıkan, ancak rapor tarihinden önce gerçekleşmiş olan ve o anda bilindiği takdirde mali tablolarda önemlilik derecesi yüksek değişikliklere yol açacak bir durumla karşılaştığında, mali tabloların değiştirilmesi olasılığını göz önünde bulundurarak ve konuyu şirketle görüşerek mevcut şartlar altında alınması gereken en uygun kararı almalıdır.

Mali tabloların düzeltilmesi durumunda, denetçi, gerekli gördüğü denetim tekniklerini uygulayarak, yönetimin düzeltmelerini kontrol eder.

Denetçinin güncelleşmiş raporu, daha önce yayınlanmış olan raporun değişme sebebini açıklayan detay bir not içerir. Yeni rapor tarihi, değişikliğin yapıldığı tarihten önceki bir tarih olamaz. Bu durumda rapor tarihine kadar olan süreye ilişkin hükümlerde belirtilen uygulamalar yeni rapor tarihine kadar güncelleştirilir.

Mali tabloların düzeltilmediği ve denetçinin raporun düzeltilmesinin kesinlikle gerekli olduğunu düşündüğü durumlarda, denetçi, şirkete, önceden yayınlanmış olan rapora güvenilmesini engellemek üzere gerekli önlemlerin alınmasına yönelik olarak harekete geçeceğini bildirir ve Müsteşarlığa bilgi verir.

ALTINCI BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 30 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 31 - Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Yönetmelikler

Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, Türkiye İş Kurumu il istihdam kurullarının görevleri ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, il düzeyinde istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesine ilişkin faaliyetler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi ve ildeki istihdam etkinliklerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaları kapsar.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Genel Kurul : Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunu,
 b) Kurum : Türkiye İş Kurumunu,
 c) Genel Müdürlük: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü,
 d) İl Müdürlüğü : Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğünü,
 e) Kurul : İl İstihdam Kurulunu,
- ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İl İstihdam Kurullarının Oluşumu, Görevleri, Toplantı ve Karar

İl İstihdam Kurullarının Oluşumu

Madde 5 - Kurullar; illerde Valinin başkanlığında, Belediye Başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü bulunan yerlerde Bölge Müdürü, İl Millî Eğitim Müdürü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu İl Müdürü, Gençlik ve Spor İl Müdürü, Sanayi ve Ticaret İl Müdürü, Kurum İl Müdürü ve ilçe şube müdürleri, İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası başkanları, İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı, İl Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı, İl Organize Sanayi Bölgeleri müdürleri, ilde bulunan fakülte veya yüksek okullardan en fazla 3 öğretim üyesi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir temsilci, il mahalle muhtarlarından bir, köy muhtarlarından bir temsilci, valinin ilin istihdam yapısını dikkate alarak davet edeceği eğitim kurumları, sivil toplum örgütleri ile diğer kurum ve kuruluş temsilcileri ve o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisinden oluşur.

Kurulda yer alacak öğretim üyesi ile il mahalle ve köy muhtarları temsilcileri vali tarafından, o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ilgili konfederasyonlar tarafından belirlenir. Konfederasyonlarca belirlenen temsilciler ve yedekleri Kuruma bildirilir.

Konfederasyonlarca belirlenen temsilcilerin görev süresi iki yıldır. Görev süresi sona eren temsilcilerin yeniden seçilmeleri mümkündür.

Asıl ve yedek temsilcilerden herhangi bir nedenle bu görevleri sona erenlerin yerlerine yenileri kalan süreyi tamamlamak üzere konfederasyonlarca 15 gün içerisinde Kuruma bildirilir.

İl İstihdam Kurullarının Görevleri

Madde 6 - Kurulların görevleri şunlardır:

- a) İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak,
 b) İl istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, Genel Kurul seviyesinde ele alınmasını uygun gördüğü konuları Genel Müdürlüğe bildirmek,
 c) Aktif işgücü programları çerçevesinde;

1) Yerel iş piyasasının yıllık işgücü eğitim ve uyum programları ihtiyacını belirlemek, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda il müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim ve uyum planlarını geçmiş yıl faaliyetleri ile birlikte değerlendirmek,

2) Gençlere, kadınlara, özürliülere, terör mağdurlarına, eski hükümlülere ve uzun süreli işsizlere yönelik mesleki eğitim ve uyum programları uygulanması için il müdürlüğüne önerilerde bulunmak,

3) İl müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim planlarını incelemek, varsa gerekli değişiklikleri yapmak,

4) İl müdürlüğüne uygulanan, işletmelerde eğitim hizmetleri, mesleğe yöneltme faaliyetleri ile ulusal ve uluslar arası kaynaklarla gerçekleştirilen aktif işgücü programlarının geniş kitlelere duyurulması ve bu programların verimli olarak yürütülebilmesi için gerektiğinde il müdürlüğüne önerilerde bulunmak,

5) Eğitim planı uygulaması ile ilgili olarak yöredeki işgücü yetiştirme ve istihdam etkinliklerini izleyip, değerlendirmek.

Toplantı Zamanı

Madde 7 - Kurul her yıl Eylül ayı içinde olağan toplantısını yapar. Başkanın çağrısı üzerine her zaman olağanüstü toplantı yapılabilir.

Toplantı günü ve gündemi en az 15 gün önceden hazırlanan dokümanlarla birlikte il müdürlüğüne Kurul üyelerine yazılı olarak gönderilir.

Gündem

Madde 8 - Gündem, valinin görüşü alınarak il müdürlüğüne hazırlanır. Kurul kararı ile gündemdeki sıralama değiştirilebilir. Önemli ve acele konularda gündem dışı önerilerin gündeme alınıp alınmaması Kurul tarafından kararlaştırılır.

Komisyonlar

Madde 9 - Valinin gerek görmesi halinde Kurul görevleri ile ilgili konularda Kurul üyeleri ve/veya temsilcilerinden oluşturulacak komisyonlar marifetiyle çalışma yaptırabilir. Yapılan çalışma sonuçları rapor halinde sunulur. Komisyon çalışmalarına Kurum il müdürü veya görevlendireceği şube müdürü üye olarak katılır ve komisyonun sekreteryası hizmetleri il müdürlüğüne yerine getirilir.

Toplantı ve Karar Sayısı

Madde 10 - Toplantı, Kurul üye tam sayısının yarısından bir fazlasıyla yapılır. Çoğunluğun sağlanamaması halinde toplantı bir hafta içinde çoğunluk aranmaksızın yapılır.

Kararlar toplantıya katılan üyelerin oy çokluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılır.

Sekreteryası Görevi

Madde 11 - Kurulun sekreteryası görevi il müdürlüğüne yerine getirilir. Toplantıda alınan kararlar tutanakla tespit edilir ve bir hafta içinde üyelere imzalatılır. Kurul kararları toplantı tarihini müteakip en geç 15 gün içerisinde il

müdürlükleri tarafından Rapor halinde Genel Müdürlüğe bildirilir. Bir nüshası da il müdürlüğünde muhafaza edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat

Madde 12 - 25/01/2001 tarihli ve 24298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 13 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 16 Eylül 2003 - Sayı: 25231

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Anonim ve Limited Şirketlerin Kısmi Bölünme İşlemlerinin Usul ve Esaslarının Düzenlenmesi Hakkında Tebliğ

Maliye Bakanlığı ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 38 inci maddesi ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 274 üncü ve 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 33 üncü maddelerine istinaden anonim ve limited şirketlerin kısmi bölünmelerine ilişkin usul ve esaslar bu Tebliğ ile düzenlenmiştir.

1- Anonim ve Limited Şirketlerin Kısmi Olarak Bölünmesi

Kısmi bölünme, Kurumlar Vergisi Kanununun 4684 sayılı Kanunla değişik 38 inci maddesinin birinci fıkrasının 2 numaralı bendi gereğince, tam mükellef bir sermaye şirketinin bilançosunda yer alan gayrimenkuller ve iştirak hisseleri ile üretim tesisleri, hizmet işletmeleri ve bu tesis ve işletmelere bağlı gayri maddi haklar, hammadde, yarı mamul ve mamul malların, mukayyet değerleri üzerinden mevcut veya yeni kurulacak tam mükellef bir sermaye şirketine, bu değerleri devreden şirketin ortaklarına verilme veya devreden şirkette kalmak üzere devralan şirketin iştirak hisseleri karşılığında aynı sermaye olarak konulmasıdır.

Bu maddede yer alan düzenlemeye göre kısmi bölünme aynı sermaye teşkili suretiyle yapılabilecektir. Kısmi bölünme işlemi, bir üretim tesisi veya işletmenin parça

parça elden çıkarılarak şirketin üretim ve hizmet ifası faaliyetlerinden alıkonulması sonucunu doğurmamalıdır. Bu nedenledir ki, Kurumlar Vergisi Kanununun 38 inci maddesinin birinci fıkrasının 2 numaralı bendinde üretim tesisleri ve hizmet işletmelerinin aynı sermaye olarak konulmasında, bu faaliyetlerin ifası için gerekli olan unsurların bir bütünlük içinde dikkate alınması öngörülmek suretiyle işletme bütünlüğünün korunması esas alınmıştır.

Kısmi bölünme işleminde, anonim ve limited şirketlerin mal varlığının bir kısmı mevcut veya yeni kurulacak tam mükellef bir sermaye şirketine devrolunur ve bunun karşılığında bölünen şirket veya ortakları devralan şirketin ortaklık paylarını iktisap eder.

2 - Sermaye Azaltılması

Kısmi bölünme yoluyla aynı sermaye teşkiline yönelik olarak 4684 sayılı Kanunla getirilen hüküm gereğince, aynı sermaye karşılığı elde edilen hisseler aynı sermaye koyan şirketin ortaklarına da intikal ettirilebilecektir. Bir başka ifadeyle, aynı sermaye karşılığı iktisap edilen hisseler, aynı sermaye koyan şirkette kalabileceği gibi, bu şirketin ortaklarına da verilebilecektir. Aynı sermaye konulması karşılığında alınan hisselerin aynı sermaye koyan şirkette kalması yerine, bu şirketin ortaklarına intikal ettirilmesi halinde, şirketin esas sermayesinde azaltma ihtiyacı ortaya çıkabilir. Bu durumda, kısmi bölünmede bölünen mal varlığı parçaları mevcut veya yeni kurulacak şirketlere kayıtlı değerleri üzerinden aynı sermaye olarak konulur. Bölünen şirketin bu payları kendi pay sahiplerine verebilmesi için sermayesini azaltması gerekir. Bu azaltma, pay sahiplerine verilecek payların değeri kadardır.

Kısmi bölünme dolayısıyla yapılacak sermaye azaltılmasında Türk Ticaret Kanununun 396 ncı maddesi hükümleri uygulanacaktır.

Sermaye azaltımı ile eş zamanlı olarak ve isteğe bağlı şekilde nakit olarak veya şirket bilançosunda yer alan hesapların müsait olması ve üçüncü şahısların haklarını zedelememesi şartıyla, öncelikle şirketin üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği sermaye ve kar yedeklerinden karşılanması suretiyle sermaye artırımı yapılması da mümkündür.

Kurumlar Vergisi Kanununun geçici 30 uncu maddesi gereğince, bu Kanunun 38 inci maddesine göre yapılacak kısmi bölünmelerde Türk Ticaret Kanununun aynı sermaye karşılığında çıkartılan hisselerle ilişkin devir yasağı uygulanmaz.

3 - Sermaye Artırılması

Devralan anonim ve limited şirket sermayesi devreden şirketin ortaklarının haklarını koruyacak miktarda artırılabilecektir. Bu sermaye artırımı devralan şirketlerin sermaye artırımı şeklinde gerçekleştirilecek olup, sermaye artırımının tescili ile birlikte ihraç edilen paylar kendiliğinden bölünen şirketin ortaklarına veya bölünen şirkete devrolunacaktır.

4 - Yeni Kuruluş

Kısmi bölünme sebebiyle yeni bir şirketin kurulması hakkında Türk Ticaret Kanununun anonim ve limited şirketlerin kuruluşuna ilişkin hükümleri uygulanır.

5 - Alacaklıların Korunması

Bölünen anonim ve limited şirketlerin alacaklıları Türk Ticaret Kanununun 397 nci maddesi hükümlerine göre ve şirket ana sözleşmesinde öngörüldüğü şekilde yapılacak ilanla alacaklarını bildirmeye veya güvence verilmesi için talepte bulunmaya davet olunurlar. Davet ayrıca adresleri bilinen alacaklılara taahhütlü mektupla da yapılır. Muaccel alacakların ödenmeleri veya tevdi edilmeleri, müccel alacakların ise ödenmesi ya da alacaklıların bölünmeye ilişkin onaylarının alınması gerekir.

Borçların ödendiği, tevdi olunduğu veya alacaklıların onay verdiği kanıtlanmadıkça ticaret sicil memurluğunca bölünme işlemi tescil edilmez.

6 - Ara Bilanço

Bölünmeye esas alınan bilanço tarihi ile bölünme sözleşmesinin onaylandığı nihai genel kurul toplantı tarihi arasında 6 aydan fazla bir zaman bulunduğu takdirde bir ara bilanço çıkartılır.

7 – Denetim

Kısmi bölünmeye katılan anonim ve limited şirketlerin bölünme sözleşmesi ile bölünmeye esas oluşturan bilançosunun, Türk Ticaret Kanununun 303 üncü maddesi gereğince, mahkemece atanan bilirkişilere denetletilmesi şarttır. Şirketler, bölünmeyi denetleyecek bilirkişilere amaca yardımcı olacak her türlü bilgi ve belgeyi vermek zorundadırlar.

Bilirkişi raporunda:

- Devralan şirket tarafından yapılması öngörülen sermaye artırımının, devreden şirketin ortaklarının ve varsa intifa hakkı sahiplerinin haklarını korumaya yeterli bulunup bulunmadığı,
- Bölünmeye katılan şirketlerin öz sermayeleri ve payların değeri ile hisselerin değiş/tokuş oranı, bölünmenin Kurumlar Vergisi Kanununa ve bu Tebliğ hükümlerine uygunluğu,
- Bölünmeye konu varlıkların nitelikleri, mukayyet ve varsa cari değerleri,
- Bölünen şirkete veya ortaklarına devralan şirket tarafından verilecek hisse senetlerinin tutarının belirlenmesinde mukayyet değer ile varsa kullanılan diğer yöntemlere göre hesaplanan değişim oranı,
- Kullanılan yöntemlerin yeterli olup olmadığına ilişkin açıklama,

f) Değerleme yöntemleri ile ilgili bir sorun ile karşılaşılmış ise, bu sorunlara ilişkin açıklama.

belirtilecektir.

8 - Pay Sahiplerinin ve Diğer İlgililerin Hakları

Bölünmeye katılan anonim ve limited şirketlerin pay sahiplerinin ve intifa hakkı sahiplerinin hakları ile ilgili Türk Ticaret Kanunu hükümleri saklıdır.

9 - Bölünme Sözleşmesi

Anonim ve limited şirket kısmi bölünme yoluyla, mal varlığı unsurlarını mevcut şirketlere veya yeni kurulacak şirketlere devredecekse, bölünmeye katılan şirketlerin yönetim organları bir bölünme sözleşmesi imzalarlar. Yeni kurulacak şirketlere devirlerde bölünme sözleşmesi yerine bölünme planı hazırlanır. Bölünme sözleşmesinde bulunması gereken hususlar bölünme planında da yer alır. Bölünme sözleşmesi ve planının yazılı şekilde yapılması gerekir.

10 - Bölünme Sözleşmesinin İçeriği

Bölünme sözleşmesinin özelliklerle;

- Bölünmeye katılan anonim ve limited şirketlerin ticaret unvanlarını, merkezlerini, nevilerini,
- Bölünen mal varlığının kaç bölüm olduğunu, her bir bölümün nereye devredileceğini, her bölüm içindeki mal varlığı parçalarının tek tek dökümünü,
- Payların değiş/tokuş oranlarını ve gereğinde ödenecek denkleştirme tutarını,
- Devreden şirketin ortaklarının haklarının devralan şirket nezdindeki durumlarını, devralan şirketin devreden şirketten imtiyazlı paylara, intifa hakkı sahiplerine ne türlü haklar verildiğini,
- Bölünen/devreden şirketin veya ortaklarının iktisap ettiği payların hangi tarihten itibaren bilanço karına hak kazanacağını bölünme sözleşmesinin onaylandığı genel kurul veya ortaklar kurulu kararında belirtilmesini,
- Bölünme işlemine esas teşkil eden bilirkişi raporunu,
- Bölünme işleminin hangi tarihli mali tablolar üzerinden gerçekleştirileceğini,
- Devralan şirketin hisse senetlerinin bölünen şirketin ortaklarına verilmesi halinde bölünen şirketin sermaye azaltım tutarı ve işlemlerini,
- Devralan şirketin mevcut ortaklarının yeni pay alma hakları kısıtlanmak suretiyle yapacağı sermaye artırım tutarı, bu sermaye artırımında bölünen şirkete veya ortaklarına verilecek hisse senetlerinin türünü, nominal değerini ve teslim esaslarını,

10 - Bölünen şirketin bölünme tarihine kadar tahakkuk etmiş ve edecek vergi borçlarından, bölünen kurumun varlıklarını devralan şirketlerin müteselsilen sorumlu olduğuna ilişkin hükmü,

11 - Bölünmeye konu varlıklarla birlikte istihdam edilen personelin de devredilmesi halinde, devredilen işgücünün hukuki durumuna ilişkin bilgiyi,

12 - Tarafların bölünme sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda katlanacakları sonuçları belirten hükmü,

13 - Yönetim kurulları tarafından genel kurulların toplantıya çağrılacağı azami süreyi, bu süre içerisinde genel kurulların toplanamaması halinde bölünme sözleşmesinin geçersiz sayılacağına ilişkin hükmü,

içermesi gerekmektedir.

11 - Bölünme Kararı

Anonim ve limited şirketler nezdinde gerçekleştirilecek kısmi bölünme işleminde bölünmeye taraf şirketlerin yönetim kurulları tarafından hazırlanan bölünme sözleşmesinin şirket genel kurullarında onanmasını takiben devralan şirketlerin genel kurullarınca sermaye artırımı kararı, bölünme işleminin sermaye azaltımı gerektirmesi halinde devreden şirketlerin genel kurullarınca sermaye azaltımı kararı alınır.

Kısmi bölünme ile bölünmeye ilişkin sermaye artırımı ve azaltım kararlarının, anonim şirketlerde Türk Ticaret Kanununun 388 inci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarına uygun olarak verilmesi, limited şirketlerde ise Türk Ticaret Kanununun 513 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre esas sermayenin üçte ikisini temsil eden ortakların kararıyla verilmesi gerekmektedir.

12 - Mal Varlığının Devralan Şirket Adına Tescili

Devreden şirketin bölünme ve devir konusunu teşkil eden her türlü hak, menkul ve gayrimenkul mal varlığı unsurları bölünme sözleşmesinin ilgili şirketlerin genel kurullarında onaylanmasından sonra bölünen şirketin genel kurul kararının tescil tarihinden itibaren en geç üç ay içerisinde ilgili sicilde devralan şirket adına tescil ettirilir.

13 - Ticaret Siciline Tescil ve Geçerlilik

Kısmi bölünme, anonim ve limited şirket genel kurullarınca onaylanınca yönetim organı bölünmenin tescilini talep eder.

Kısmi bölünme sebebiyle devreden şirketin sermayesinin azaltılmasına devralan şirketin sermaye artırımına ilişkin esas sözleşme değişikliği de tescil ettirilir.

Bölünme ticaret siciline tescille geçerlilik kazanır. Tescil anında aynı sermaye olarak konulan mal varlıklarına ilişkin aktif ve pasif düzenleyici hesaplar devralan şirkete geçer.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Tebliğler

Sosyal Sigortalar Kurumu Alacaklarının KDV İadesinden Mahsup Edilmesine İlişkin Tebliğ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 80 inci maddesinin ikinci fıkrasında, prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle ödenmesinin mümkün olduğu, bu takdirde katma değer vergisi iade hakkı sahibinin kendisinin mal ya da hizmet satın aldığı veya iştirak ya da ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları içinde mahsup talep edebileceği, Kurumun bağlı olduğu Bakanlığın, Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile bu uygulamadan faydalanacak işverenlerin iştegi konusu işletme türü ve işletme büyüklüğü itibarıyla belirlemeye ve lehine mahsup talebinde bulunan işverenlerin prim borcunu ödeme süresini otuz günü aşmamak üzere uzatmaya yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

Söz konusu yasa hükmünden yararlanmak için müracaat eden işverenlerin (mükelleflerin) işletme türü, işletme büyüklüğü itibarıyla ayırımına gidilmesinin Sosyal Sigortalar Kurumunun bu yolla tahsil edebileceği alacaklarının kapsamını daraltacağı, dolayısıyla yapılan düzenlemeye aykırı bir sonuç doğuracağı dikkate alınarak işletme türü ve büyüklüğü itibarıyla herhangi bir ayırma gidilmemiştir.

Öte yandan, Katma Değer Vergisi Kanununa dayanılarak, Maliye Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemeler uyarınca katma değer vergisi iade alacaklarını Sosyal Sigortalar Kurumuna olan borçlarına mahsup edilmesini isteyebilecek tüm mükellefler (işverenler) anılan düzenleme kapsamına girmektedir.

Kanunun yukarıda belirtilen hükmü uyarınca Maliye Bakanlığının görüşü de alınarak prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsubunda, prim borcunun ödeme süresinin 15 gün uzatılmasına karar verilmiş, dolayısıyla primlerin ödenmesi gereken yasal süre primin ilişkin olduğu ayı takip eden ay sonu (vade) yerine, bu ayı (vadeyi) takip eden ayın 15'i olarak değiştirilmiştir.

Örneğin 2003/Haziran ayına ait prim borcunun KDV iadesi alacağından mahsubunun talep edilmesi halinde, Haziran ayına ait sigorta primi ilişkin olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar yani 31 Temmuz 2003 tarihine kadar ödenmeyip 15 Ağustos 2003 tarihine kadar (bu tarih dahil) ödenirse söz konusu primlerin yasal süresi içinde ödenmesi nedeniyle gecikme zammı uygulanmayacaktır.

Bu uygulama yukarıda açıklanan fıkra hükmünün yürürlüğe girmiş olduğu 24/04/2003 tarihinden itibaren yapılmış olan mahsup işlemleri içinde geçerli olacaktır.

Ayrıca, takip ve tahsili ilgili Kanunlarıyla Sosyal Sigortalar Kurumuna verilmiş olan tüm alacakların söz konusu uygulama kapsamında düşünülerek mahsup talep eden işverenlerin (mükelleflerin) Sosyal Sigortalar Kurumuna

ödemek zorunda oldukları tüm borçlarının ilgili vergi dairelerine ibraz edilmek üzere Kurum ünitelerince verilecek olan borç döküm formlarında yer alması uygun görülmüştür.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Tebliğler

Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Yakıt ve Atıklara İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ (Dış Ticarete Standardizasyon: 2003/23)

Dış Ticaret Müsteşarlığından:

MADDE 1 - 27/12/2002 tarihli ve 24976 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Yakıt ve Atıklara İlişkin Dış Ticarete Standardizasyon (2003/3) sayılı Tebliğ eki (Ek II) sayılı "Kontrol Tabi Atıklar" listesi, ilişkide yer alan (Ek II/A-B) sayılı "Kontrol Tabi Atıklar ve Metal Hurdaları" listeleri şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

MADDE 2 - Aynı Tebliğin 1 inci maddesinde, 2 nci maddesinin birinci fıkrasında, 2 nci maddesinin (d) bendinde ve 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında geçen (Ek II) ifadeleri (Ek II/A-B) olarak; 2 nci maddesinin (d) bendinde ve 4 üncü maddesinde geçen (Ek II) ifadeleri (Ek II-A) olarak değiştirilmiştir.

MADDE 3 - Aynı Tebliğin, 2 nci maddesinin (d) bendinden sonra gelmek üzere aşağıda yer alan (e) bendi eklenmiştir.

"Ekli listede (Ek II-B) yer alan metal hurdaların ithalatında, menşe veya ihracatçı ülkede analizi yapan resmi kurum veya uluslararası kabul görmüş bir akreditasyon konseyi tarafından akredite edilmiş uluslararası gözetim şirketi veya laboratuvar tarafından onaylı radyasyon belgesinin aslı ve tercümesi (noter tasdikli),"

MADDE 4 - Aynı Tebliğin, 7 nci maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıda yer alan ikinci fıkra eklenmiştir.

"Ekli listede (Ek II-B) yer alan metal hurdaların ithalatında, bu hurdaların en az %85 veya üzerinde metal ihtiva etmeleri gereklidir. Eğer metal hurdası alaşım ise, alaşımı meydana getiren metallerin toplamı, en az %85 veya üzerinde olmalıdır. İthal edilecek metal hurdaların dağılmayan katı formda bulunmaları, ithali yasaklanmış tehlikeli madde ve atıklarla karıştırılmamaları ve kontamine olmamaları zorunludur."

Geçici Madde 1 - Bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce çıkış ülkesinde ihracat amacıyla taşıma belgesi düzenlenmiş veya Gümrük Mevzuatı uyarınca gümrük idarelerine sunulmuş metal hurdalarının ithali, ilgili bulundukları Tebliğ hükümlerine tabidir. Ancak, bu Tebliğin lehteki hükümleri söz konusu işlemlere uygulanır.

MADDE 5 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6 - Bu Tebliğ hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür. (*)

(*) EKLER İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 18 Eylül 2003 - Sayı: 25233

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

2002/2 Sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2003/3)

Rekabet Kurumu Başkanlığından:

MADDE 1 - 14.07.2002 tarihli ve 24815 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2002/2 sayılı "Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği"nin 5 inci maddesinin (a) bendinin 2 nci paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Rekabet etmeme yükümlülüğünün yukarıda belirtilen süreyi aşacak şekilde zımnen yenilenebileceğinin kararlaştırılması halinde, rekabet etmeme yükümlülüğü belirsiz süreli sayılır."

Geçici Madde - Bu Tebliğ'in yürürlüğe girdiği tarihten önce yapılmış olan anlaşmaların 2002/2 sayılı Tebliğ'de öngörülen grup muafiyetinden yararlanabilmesi için, bu Tebliğ'in yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yukarıdaki 1 inci madde ile getirilen değişikliğe uygunluğunun sağlanması gerekir. Bu süre içerisinde anılan anlaşmalara 4054 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinde öngörülen yasaklama uygulanmaz.

Yürürlük

MADDE 2 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3 - Bu Tebliğ hükümlerini Rekabet Kurumu Başkanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Tebliğler

2002/2 Sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2003/3)

Rekabet Kurumu Başkanlığından:

MADDE 1 - 14.07.2002 tarihli ve 24815 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2002/2 sayılı "Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği"nin 5 inci maddesinin (a) bendinin 2 nci paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Rekabet etmeme yükümlülüğünün yukarıda belirtilen süreyi aşacak şekilde zımnen yenilenebileceğinin kararlaştırılması halinde, rekabet etmeme yükümlülüğü belirsiz süreli sayılır."

Geçici Madde - Bu Tebliğ'in yürürlüğe girdiği tarihten önce yapılmış olan anlaşmaların 2002/2 sayılı Tebliğ'de öngörülen grup muafiyetinden yararlanabilmesi için, bu Tebliğ'in yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yukarıdaki 1 inci madde ile getirilen değişikliğe uygunluğunun sağlanması gerekir. Bu süre içerisinde anılan anlaşmalara 4054 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinde öngörülen yasaklama uygulanmaz.

Yürürlük

MADDE 2 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3 - Bu Tebliğ hükümlerini Rekabet Kurumu Başkanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 20 Eylül 2003 - Sayı: 25235

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Yönetmelikler**

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1 - 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik eki listede yer alan;

"06" sıra nolu "Kültür ve Sanat Hizmetleri" hizmet kollarının "01" nolu kurum kodu karşısında yer alan "Kültür Bakanlığı" ibaresi "Kültür ve Turizm Bakanlığı" olarak,

"09" sıra nolu "Tarım ve Ormancılık Hizmetleri" hizmet kolunun "08" nolu kurum kodu karşısında yer alan "Orman Bakanlığı" ibaresi "Çevre ve Orman Bakanlığı" olarak,

değiştirilmiştir.

MADDE 2 - Aynı Yönetmelik eki listede yer alan "01" sıra nolu "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" hizmet kolunun "16" nolu kurum kodu karşısında yer alan "Çevre Bakanlığı" ile "17" nolu kurum kodu karşısında yer alan "Turizm Bakanlığı" ibareleri Yönetmelik eki listeden çıkarılmıştır.

MADDE 3 - Aynı Yönetmelik eki listenin 10 sıra nolu hizmet kolunun 25 nolu kurum koduna "Sümer Halıcılık A.Ş. Genel Müdürlüğü" ibaresi eklenmiştir.

Yürürlük

MADDE 4 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 5 - Bu Yönetmelik hükümlerini Maliye Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Devlet Bakanı müştereken yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**Yönetmelikler**

Bankaların Kuruluş ve Faaliyetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumundan:

MADDE 1 - 27/06/2001 tarihli ve 24445 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bankaların Kuruluş ve Faaliyetleri Hakkında Yönetmeliğin 21 inci maddesinin (1.a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"1.a) Türkiye'de faaliyette bulunan bankalarca ihraç olunan veya ödemesi garanti edilen menkul kıymetler karşılığında veya bu bankaların mukabil kefaletlerine dayanılarak verilen ve (b) bendi kapsamına girmeyen gayrinakdi krediler ile kredi kartı ya da çek defteri verilmek suretiyle açılan gayrinakdi krediler yüzde yirmibeş oranında,"

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 26 ncı maddesine birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bilanço esasına göre defter tutmayan gerçek kişilere verilecek ihtisas kredileri için, Kurumdan izin almak kaydıyla, bu kişilerin faaliyetlerinin niteliğine uygun olarak düzenlenecek hesap durum belgeleri alınabilir."

Yürürlük

MADDE 3 - Bu Yönetmeliğin 1 inci maddesi 01/07/2003 tarihinden geçerli olmak üzere, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 4 - Bu Yönetmelik hükümlerini Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 26 Eylül 2003 - Sayı: 25241

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**Yönetmelikler**

Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

Madde 1 - Bu Yönetmelik, özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden veya işveren vekillerinden 4857 sayılı İş Kanununun 101 inci maddesi uyarınca kesilip Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir olarak kaydedilecek para cezalarının kullanımı hakkında karar vermeye yetkili komisyonun çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, Komisyonun kuruluş, çalışma, karar alma ve alınan kararların izlenme usullerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinin son fıkrası uyarınca hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Kurum: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü,
- b) Komisyon: Bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen komisyonu,
- c) Özürlü: Doğuştan ya da sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu "Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları"na uygun olarak belirlenen kimseleri,
- d) Eski Hükümlü: Bu Yönetmelik kapsamında, bir yıldan daha uzun süreli özgürlüğü bağlayıcı bir cezadan veya Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenleri, cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası tecil edilenleri, şartlı salıverme yoluyla tahliye edilenleri, özel

kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam edilmeleri olanağı bulunmayanlar ile ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları,

e) Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon: Özürlülerin ve eski hükümlülerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde yetiştirilerek istihdamlarını kolaylaştırmak, geliştirmek ve mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak amacıyla sosyal ve tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehberlik, mesleğe hazırlık, meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimini,

f) Proje: İşsiz özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonuna, istihdamına ve iş kurlmalarına yönelik olarak, bu Yönetmeliğe ekli proje formatına göre, eğitim kurum ve kuruluşları, üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşları, vakıf, dernek, sendika, meslek örgütleri gibi sivil toplum kuruluşları, gerçek ve tüzel kişiler tarafından hazırlanan programları,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Komisyonun Kuruluşu, Toplanması ve Karar Yeter Sayısı

Komisyonun Kuruluşu

Madde 5 - Komisyon; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürünün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Özürlüler İdaresi Başkanı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürü veya yerlerine görevlendirecekleri yetkili birer temsilci ile Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en fazla üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcilerinden olmak üzere bir başkan ve 7 üyeden oluşur.

Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları, seçtikleri temsilci sayısı kadar yedek temsilci seçerler. Asıl ve yedek üye olarak görevlendirilen temsilcilerin görev süreleri üç yıl olup, bu üyeler yeniden seçilebilirler.

Komisyonun Toplanması ve Çalışma İlkeleri

Madde 6 - Komisyon, para cezalarının nerelere ve ne kadar verileceği hakkında karar vermek üzere her yıl ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında gündemli olarak toplanır. Komisyon Başkanı gerekli gördüğü hallerde Komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. En az üç üyenin yazılı istemi ile de Komisyon olağanüstü toplanır. Olağanüstü toplantı talebi Komisyon Başkanı tarafından en geç 15 gün içinde yerine getirilir.

Komisyon, gündemdeki sıraya göre konuları görüşür. Toplantıya katılan üye sayısının çoğunluk kararıyla gündem dışı konular da görüşülebilir.

Komisyon, uygulanması önerilen projeleri; amaç, gerçekleştirme süresi, faydalanacak özürlü ve eski hükümlü sayıları, birden fazla özür grubuna yönelik olması, istihdam oranı düşük özür grubuna hizmet etmesi ve istihdama katkısı bakımından inceler, mevcut para miktarını da

dikkate alarak değerlendirir. İstihdam garantisi verilen proje önerileri tercih edilir. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerine katılanlara sertifika verilmesi aranır. Komisyon kararları gerekçelidir.

Yönetmelik ekinde yer alan proje formatına uygun olarak hazırlanan projeler değerlendirmeye alınır.

Komisyonun Toplanma ve Karar Yeter Sayısı

Madde 7 - Komisyon, en az üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu tarafın oyu üstün sayılır.

Kendi işini kurma projelerinin uygulamaya konulabilmesi için üye tam sayısının dörtte üçü oranında oy çoğunluğu aranır.

Sekreteryası Görevi

Madde 8 - Komisyonun sekreteryası görevi Kurum tarafından yürütülür. Proje teklifleri Komisyona iletilmek üzere Kurum il müdürlüklerine verilir.

Ancak özürü dernekleri projelerini federasyonları aracılığıyla Türkiye Sakatlar Konfederasyonuna iletirler. Konfederasyon; tüm proje önerilerini görüşü ile birlikte Kuruma göndermekle yükümlüdür.

Komisyonun nerede, hangi gün ve saatte olağan olarak toplanacağı Kurum tarafından Komisyon üyelerine toplantıdan 15 gün önce duyurulur, gündem ve gündeme ilişkin doküman ile proje özetleri üyelere gönderilir.

Komisyon kararları karar defterine yazılır, Başkan ve üyelerce imzalanır.

Komisyon kararları Kurum tarafından yerine getirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Para Cezalarının Kullanımı ve İzleme

Para Cezalarının Kullanımı

Madde 9 - Özürü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ve Kuruma aktarılan para cezaları özürülere, eski hükümlü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ve Kuruma aktarılan para cezaları eski hükümlülere yönelik hizmetlerde kullanılır.

İzleme

Madde 10 - Komisyon kararları doğrultusunda kaynak tahsis edilen projelere ilişkin harcama belgeleri Kuruma verilir. Kurum, belgeler üzerinden harcamaları izler ve değerlendirmesini bir raporla Komisyona bildirir.

Komisyon gerekli gördüğü hallerde ayrıntılı denetim yapılmasına karar verir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 11 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK -1 PROJE FORMATI

Projenin Adı:

Projenin Amacı:

Projenin Konusu:

Projenin Uygulanacağı Yer (İl/İlçe /Semt):

Projeyi Yürütecek Kişi/Kurum/Kuruluşlar:

İşbirliği Yapılan ve Yapılacak Olan Kurum ve Kuruluşlar:

Projenin Başlama Tarihi:

Projenin Süresi:

İstihdama Katkısı:

Yararlanacak Olan Özürü ve/veya Eski Hükümlü

Sayısı ve Katılımcıların Nitelikleri:

Maliyet

Projenin Toplam Maliyeti:

1-Projeyi Yürütecek Kurum/Kuruluş/Kişilerin Katkı Miktarı:

2-İşbirliği Yapılan Kurum/Kuruluşların Katkı Miktarı:

3-Komisyonun Talep Edilen Miktar:

Projenin Özeti (1 sayfa):

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 30 Eylül 2003 - Sayı: 25245

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 5 inci maddesi gereğince oluşturulacak Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun çalışma usul ve esaslarını belirlemektir.

Dayanak

Madde 2 - Bu Yönetmelik, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 - Bu Yönetmelikte geçen;

Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

Genel Kurul: Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunu,

Genel Müdürlük: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü,

Genel Müdür: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürünü,

Başkan: Genel Kurul Başkanını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Kurulun Oluşumu, Görevleri, Üyelerin Bildirilmesi

Genel Kurulun Oluşumu

Madde 4 - Genel Kurul Bakanın veya görevlendireceği kişinin başkanlığında;

a) Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Milli Eğitim, Bayındırlık ve İskan, Sağlık, Ulaştırma, Tarım ve Köyşleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Çevre ve Orman bakanlıkları ile Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Hazine, Dış Ticaret, Devlet Planlama Teşkilatı müsteşarlıkları, Devlet Personel, Özelleştirme İdaresi, Devlet İstatistik Enstitüsü, GAP Bölge Kalkınma İdaresi, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme

İdaresi, Özürliüler İdaresi başkanlıkları, Milli Prodüktivite Merkezi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Kurumdan iştirak edecek Genel Müdür düzeyinde birer,

b) Üye sayıları itibarıyla en fazla üyeye sahip ilk üç sıradaki işçi konfederasyonlarının üye sayıları oranları dikkate alınarak belirlenecek on yedi, üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek on, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğinden beş, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan her özür grubunu temsilen birer olmak üzere toplam dört, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden iki, Yüksek Öğretim Kurulunca belirlenecek dört öğretim üyesi, Kurumda temsil yetkisine sahip kamu görevlileri sendikasında belirlenecek bir,

temsilciden oluşur.

Görevleri

Madde 5 - Genel Kurulun görevleri şunlardır:

a) Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikadaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek,

b) İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak,

c) Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak.

Genel Kurula Katılacak Üyelerin Bildirilmesi

Madde 6 - Bakanlık, her olağan toplantıdan en az 30 gün önce Genel Kurulun toplantı gün, saat ve yeri ile Genel Kurula gönderecekleri üye sayısını bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde yer alan Bakanlık, kurum ve kuruluşlara yazıyla bildirir.

Genel Kurula temsilci gönderecek Bakanlık, kurum ve kuruluşlar, toplantı tarihinden en az 15 gün önce Genel Kurula gönderecekleri üyelerin ve bunların yedeklerinin adlarını, mesleklerini, iş ve ikametgah adreslerini Bakanlığa yazı ile bildirirler.

Olağanüstü Genel Kurul toplantılarında yukarıdaki süreler 1/3'e kadar indirilebilir.

Genel Kurul temsilcileri iki yıl süre ile görev yaparlar. Herhangi bir nedenle bu görevleri sona erenlerin yerlerine kalan süreyi tamamlamak üzere Genel Kurula temsilci veren Bakanlık, kurum ve kuruluşlarca yeni temsilci görevlendirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Toplantı, Çalışma Usul ve Esasları

Genel Kurul Toplantısı

Madde 7 - Genel Kurul, iki yılda bir Kasım ayı içinde Bakanın çağırısı üzerine olağan toplantısını yapar. Bakan, gerekli görmesi halinde Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.

Gündemin Hazırlanması ve Kapsamı

Madde 8 - Genel Kurulun gündemi Bakanlıkça hazırlanır.

Genel Kurul gündemi, çalışma raporu ve ilgili dokümanlar, Genel Kurul tarihinden en az 5 gün önce Genel Kurul üyelerine gönderilir.

Ancak, Genel Kurul toplantısına katılan üye sayısının beşte birinin yazılı teklifi ile gündemde bulunmayan bir konunun gündeme alınmasına Genel Kurul karar verebilir.

Gündemde bulunmayan ve Genel Kurulca da gündeme alınmayan hususlar müzakere edilmez.

Genel Kurul Başkanlığı

Madde 9 - Bakan, Genel Kurulun tabii Başkanıdır. Bakan uygun gördüğü takdirde görevlendireceği bir kişi Genel Kurula başkanlık eder.

Toplantının Açılışı ve Başkanlık Divanı

Madde 10 - Başkan, toplantıyı açmadan önce yoklama yaptırır. Aranan çoğunluk sağlanmışsa toplantıyı açar. Daha sonra bir başkan, bir başkan vekili ve iki katip üyeden oluşacak Başkanlık Divanı üyelerinin seçimine geçilir. Bu üyeler, Genel Kurul üyeleri arasından Genel Kurulca açık oyla seçilir. Başkanlık Divanı üyelerinin en az yarısı sosyal taraflardan seçilir.

Genel Kurul Görüşmeleri

Madde 11 - Genel Kurul görüşmeleri aşağıda belirtilen usul ve esaslara göre yapılır:

- Görüşmeler gündemdeki maddeler üzerinde ve gündemdeki sıraya göre yapılır. Gündemdeki maddelerin sırası Genel Kurul kararı ile değiştirilebilir.
- Divan Başkanı usul ve esas hakkında başvurma sırasına göre söz verir. Usul hakkında söz isteyenlerin öncelik hakları vardır.
- Sırası geldiği halde toplantıda bulunmayan üyenin söz hakkı düşer.
- Konuşmalar, kürsüden Genel Kurula hitap edilerek yapılır. Şahıslar hedef tutulamaz. Kısa bir söz olduğu belirtilen üyeye Başkan yerinden konuşma izni verilir.
- Gündemdeki bir madde hakkında müzakerenin yeterliliği üyelerden birinin önergesi ve Genel Kurulun kararı ile alınabileceği gibi Başkanlık Divanınca da karara bağlanabilir.

f) Bütün önergeler yazılı olarak Başkanlık Divanına verilir. Divan Başkanı, gerekli gördüğü önergeler hakkında leh ve aleyhte konuşmak isteyenler olup olmadığını tespit ederek müzakere açabileceği gibi, önergeyi doğrudan Genel Kurulun oyuna da sunabilir. Müzakere açılan önergelerde ilk ve son söz önerge sahibine aittir.

g) Müzakerelerde adı geçen veya kendisine söylendiğinden farklı bir fikir isnat edildiğini ileri süren üye, ne için söz almak istediğini bildirerek her zaman söz isteyebilir. Bu durumda söz verip vermemeye ve zamanı tayin ve tespiti dair takdir hakkı Divan Başkanına aittir.

h) Başkanlık Divanı, benzerlik gösteren ve aynı şeyi ifade eden önergeleri birleştirerek görüşürme yetkisine sahiptir.

i) Her üyenin bir oy hakkı vardır.

j) Çoğunluğun bulunamaması, gündem maddelerinin bitirilememesi veya Genel Kurul tarafından karar verilmesi halinde toplantı, Divan Başkanı tarafından takip eden ilk çalışma gününe ertelenir.

k) Üyelerin her biri, hakkı olmayan kimselerin Genel Kurul toplantısına iştirak ettiklerini veya oy kullandıklarını bildirerek, bu durumun önlenmesi talebinde bulunabilirler.

Çalışma Grupları ve Komisyonlar

Madde 12 - Genel Kurul çalışmalarının sağlıklı ve verimli geçmesi için, gerek görülmesi halinde, Genel Kurulda temsil edilen Bakanlık, kurum ve kuruluşların uzmanlarından, aralarından birisi başkan olarak belirlenmek üzere Genel Kurul tarihinden önce çalışma grupları kurulur. Bu gruplar yaptıkları çalışmalarını raporlaştırarak ilgili komisyonlara ve/veya Genel Kurula sunarlar.

Genel Kurul tarafından gerek görülmesi halinde ihtisas gerektiren konuların incelenmesi için komisyonlar kurulur. Komisyonlar, Genel Kurula katılan temsilciler arasından, aralarından birisi başkan olarak belirlenmek üzere en az üç, en fazla yedi üyeden oluşur. Komisyonlar yaptıkları çalışmaların sonuçlarını bir rapor halinde Genel Kurula sunar.

Oluşturulacak çalışma grupları ve komisyonlarda; kamu, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile meslek kuruluşlarının eşit sayıda temsilci ile temsil edilmeleri göz önünde bulundurulur.

Toplantı ve Karar Yeter Sayısı

Madde 13 - Genel Kurul toplantıları, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile yapılır. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz.

Genel Kurul kararları, toplantıda hazır bulunan üyelerin oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oy kullandığı yönde karar verilmiş sayılır.

Kararlar

Madde 14 - Genel Kurul görüşmelerinin sonuçları raporla tespit edilir. Bu raporlar Divan Başkanlığınca imzalanarak, en geç iki ay içinde Bakanlığa ve Genel Kurul temsilcilerine gönderilir. Genel Kurul kararları, Kurum ve diğer ilgili kurum

ve kuruluşların politika oluşturma ve uygulamalarında öncelikle dikkate alınır.

Kurum, alınan kararlarla ilgili olarak hazırlayacağı eylem planı doğrultusunda ve uygulanabilirliğini temin yönünde çalışmalarını sürdürür ve yapılan çalışmaları rapor halinde takip eden Genel Kurula sunar.

Divan Başkanlığına üyeler tarafından verilen önergeler ile her türlü belge, Divan Başkanlığınca tanzim ve imza olunacak bir tutanak ekinde Bakanlığa teslim edilir. Bu tutanak ve eki belgeler, Bakanlık tarafından bir sonraki Genel Kurula kadar muhafaza edilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat

Madde 15 - 01/03/2001 tarihli ve 24333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye İş Kurumu Genel Kurulunun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 16 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 17 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 10 Ekim 2003 - Sayı: 25255

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğ

Vergi İadesi Genel Tebliği (Seri No: 8)

Maliye Bakanlığından:

Bilindiği üzere, 2978 sayılı Vergi İadesi Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinde 4842 sayılı Kanunun 36/8 inci maddesi ile yapılan değişiklikle, vergi iade dönemlerini bir aydan az olmamak üzere yeniden tespit etmeye ve vergi iadesinden mahsup edilmek üzere avans olarak ödeme yaptırmaya Maliye Bakanlığının yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

Bu hükmün verdiği yetkiye istinaden çıkartılan ve 20.08.2003 tarih ve 25205 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7 Seri No.lu Vergi İadesi Genel Tebliği ile 01.07.2003 tarihinden itibaren, sosyal güvenlik kurumlarından emekli, maluliyet, dul ve yetim aylığı alan hak sahiplerine üçer aylık dönemler halinde yapılmakta olan vergi iadesinin yıllık dönem esasına göre yapılması, ancak vergi iade bildirimi vermeden, daha sonra hesaplanacak vergi iade tutarlarından mahsup edilmek üzere üçer aylık dönemler halinde elde ettikleri aylıklarının % 5'i oranında avans ödenmesi uygun bulunmuştur.

Ancak, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine göre kurulmuş olan özel emekli sandıkları ile diğer özel emekli sandıklarından emekli, maluliyet, dul ve yetim aylığı alanlar eskiden olduğu gibi 09.02.1986 gün ve 19014 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 Seri No.lu Vergi İadesi Genel Tebliği ile 10.06.2003 gün ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6 Seri No.lu Genel Tebliğde açıklanan usul ve esaslar dahilinde vergi iadesinden yararlanacaklardır. Bu nedenle, bu kimselere ait vergi iadesi aylık dönemler halinde vergi iade bildirimi ibraz etmek suretiyle yapılacaktır.

Bu nedenle, 20.08.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7 Seri No.lu Vergi İadesi Genel Tebliğinin "Özel Emekli Sandıklarından Aylık Alan Hak Sahiplerine İlişkin Vergi İadesi" başlıklı (4/a) bölümü yürürlükten kaldırılmıştır.

Ayrıca, bu kimseler 2003 yılı Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarına ilişkin harcama belgelerini ayrı ayrı düzenleyecekleri vergi iade bildirimi ile birlikte bir defaya mahsus olmak üzere bu tebliğin yayımlandığı ayı takip eden ayın 7 nci günü akşamına kadar işverenlerine ibraz edeceklerdir. İşverenlerde 1 Seri No.lu Vergi İadesi Genel Tebliğinde açıklanan usul ve esaslar dahilinde işlem yapacaklardır.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 24 Ekim 2003 - Sayı: 25269

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

Kanun No. 4982

Kabul Tarihi: 09.10.2003

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 - Bu Kanunun amacı; demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 - Bu Kanun; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinde uygulanır.

01.11.1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun hükümleri saklıdır.

Tanımlar

MADDE 3 - Bu Kanunda geçen;

a) Kurum ve kuruluş: Bu Kanunun 2 nci maddesinde geçen ve kapsama dahil olan bilgi edinme başvurusu yapılacak bütün makam ve mercileri,

b) Başvuru sahibi: Bu Kanun kapsamında bilgi edinme hakkını kullanarak kurum ve kuruluşlara başvuran gerçek ve tüzel kişileri,

c) Bilgi: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları kayıtlarda yer alan bu Kanun kapsamındaki her türlü veriyi,

d) Belge: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları bu Kanun kapsamındaki yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını,

e) Bilgi veya belgeye erişim: İstenen bilgi veya belgenin niteliğine göre, kurum ve kuruluşlarca, başvuru sahibine söz konusu bilgi veya belgenin bir kopyasının verilmesini, kopya verilmesinin mümkün olmadığı hallerde, başvuru sahibinin bilgi veya belgenin aslını inceleyerek not almasına veya içeriğini görmesine veya işitmesine izin verilmesini,

f) Kurul: Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunu,

İfade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Bilgi Edinme Hakkı ve Bilgi Verme Yükümlülüğü

Bilgi edinme hakkı

MADDE 4 - Herkes bilgi edinme hakkına sahiptir.

Türkiye'de ikamet eden yabancılar ile Türkiye'de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanırlar.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yükümlülükleri saklıdır.

Bilgi verme yükümlülüğü

MADDE 5 - Kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bilgi Edinme Başvurusu

Başvuru usulü

MADDE 6 - Bilgi edinme başvurusu, başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini, başvuru

sahibi tüzel kişi ise tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin imzasını ve yetki belgesini içeren dilekçe ile istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum veya kuruluşa yapılır. Bu başvuru, kişinin kimliğinin ve imzasının veya yazının kimden neşet ettiğinin tespitine yarayacak başka bilgilerin yasal olarak belirlenebilir olması kaydıyla elektronik ortamda veya diğer iletişim araçlarıyla da yapılabilir.

Dilekçede, istenen bilgi veya belgeler açıkça belirtilir.

İstenecek bilgi veya belgenin niteliği

MADDE 7 - Bilgi edinme başvurusu, başvuru kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır.

Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler.

İstenen bilgi veya belge, başvuru kurum ve kuruluşta başka bir yerde bulunuyorsa, başvuru dilekçesi bu kurum ve kuruluşa gönderilir ve durum ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

Yayımlanmış veya kamuya açıklanmış bilgi veya belgeler

MADDE 8 - Kurum ve kuruluşlarca yayımlanmış veya yayın, broşür, ilan ve benzeri yollarla kamuya açıklanmış bilgi veya belgeler, bilgi edinme başvurularına konu olamaz. Ancak, yayımlanmış veya kamuya açıklanmış bilgi veya belgelerin ne şekilde, ne zaman ve nerede yayımlandığı veya açıklandığı başvurana bildirilir.

Gizli bilgileri ayırarak bilgi veya belge verme

MADDE 9 - İstenen bilgi veya belgelerde, gizlilik dereceli veya açıklanması yasaklanan bilgiler ile açıklanabilir nitelikte olanlar birlikte bulunuyor ve bunlar birbirlerinden ayrılabilirse, söz konusu bilgi veya belge, gizlilik dereceli veya açıklanması yasaklanan bilgiler çıkarıldıktan sonra başvuranın bilgisine sunulur. Ayırma gerekçesi başvurana yazılı olarak bildirilir.

Bilgi veya belgeye erişim

MADDE 10 - Kurum ve kuruluşlar, başvuru sahibine istenen belgenin onaylı bir kopyasını verirler.

Bilgi veya belgenin niteliği gereği kopyasının verilmesinin mümkün olmadığı veya kopya çıkarılmasının aslına zarar vereceği hallerde, kurum ve kuruluşlar ilgilinin;

a) Yazılı veya basılı belgeler için, söz konusu belgenin aslını incelemesi ve not alabilmesini,

b) Ses kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları dinleyebilmesini,

c) Görüntü kaydı şeklindeki bilgi veya belgelerde bunları izleyebilmesini,

Sağlarlar.

Bilgi veya belgenin yukarıda belirtilenlerden farklı bir şekilde elde edilmesi mümkün ise, belgeye zarar vermemek koşuluyla bu olanak sağlanır.

Başvurunun yapıldığı kurum ve kuruluş, erişimine olanak sağladığı bilgi veya belgeler için başvuru sahibinden erişimin gerektirdiği maliyet tutarı kadar bir ücreti bütçeye gelir kaydedilmek üzere tahsil edebilir.

Bilgi veya belgeye erişim süreleri

MADDE 11 - Kurum ve kuruluşlar, başvuru üzerine istenen bilgi veya belgeye erişimi onbeş iş günü içinde sağlarlar. Ancak istenen bilgi veya belgenin, başvuru kurum ve kuruluş içindeki başka bir birimden sağlanması; başvuru ile ilgili olarak bir başka kurum ve kuruluşun görüşünün alınmasının gerekmesi veya başvuru içeriğinin birden fazla kurum ve kuruluşu ilgilendirmesi durumlarında bilgi veya belgeye erişim otuz iş günü içinde sağlanır. Bu durumda, sürenin uzatılması ve bunun gerekçesi başvuru sahibine yazılı olarak ve onbeş iş günlük sürenin bitiminden önce bildirilir.

10 uncu maddede belirtilen bilgi veya belgelere erişim için gereken maliyet tutarının idare tarafından başvuru sahibine bildirilmesiyle onbeş iş günlük süre kesilir. Başvuru sahibi onbeş iş günü içinde ücreti ödemezse talebinden vazgeçmiş sayılır.

Başvuruların cevaplandırılması

MADDE 12 - Kurum ve kuruluşlar, bilgi edinme başvurularıyla ilgili cevaplarını yazılı olarak veya elektronik ortamda başvuru sahibine bildirirler. Başvurunun reddedilmesi halinde bu kararın gerekçesi ve buna karşı başvuru yolları belirtilir.

İtiraz usulü

MADDE 13 - Bilgi edinme istemi 16 ve 17 nci maddelerde öngörülen sebeplerle reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren onbeş gün içinde Kurula itiraz edebilir. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir. Kurum ve kuruluşlar, Kurulun istediği her türlü bilgi veya belgeyi onbeş iş günü içinde vermekle yükümlüdürler.

Kurula itiraz, başvuru sahibinin idari yargıya başvurma süresini durdurur.

Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu

MADDE 14 - Bilgi edinme başvurusuyla ilgili yapılacak itirazlar üzerine, 16 ve 17 nci maddelerde öngörülen sebeplere dayanılarak verilen kararları incelemek ve kurum ve kuruluşlar için bilgi edinme hakkının kullanılmasına ilişkin olarak kararlar vermek üzere; Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu oluşturulmuştur.

Kurul; birer üyesi Yargıtay ve Danıştay genel kurullarının kendi kurumları içinden önercekleri ikişer aday, birer üyesi ceza hukuku, idare hukuku ve anayasa hukuku alanlarında profesör veya doçent unvanına sahip kişiler, bir üyesi Türkiye Barolar Birliğinin baro başkanı seçilme yeterliliğine sahip kişiler içinden göstereceği iki aday, iki üyesi en az genel müdür düzeyinde görev yapmakta olanlar ve bir üyesi de Adalet Bakanının önerisi üzerine bu Bakanlıkta idari görevlerde çalışan hakimler arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek dokuz üyeden oluşur.

Kurul üyeliğine önerilen adayların muvafakatları aranır.

Kurul Başkanı, kurul üyelerince kendi aralarından seçilir.

Kurul, en az ayda bir defa veya ihtiyaç duyulduğu her zaman Başkanın çağrısı üzerine toplanır.

Kurul üyelerinin görev süreleri dört yıldır. Görev süresi sona erenler yeniden seçilebilirler. Görev süresi dolmadan görevinden ayrılan üyenin yerine aynı usule göre seçilen üye, yerine seçildiği üyenin görev süresini tamamlar. Yeni seçilen Kurul göreve başlayınca kadar önceki Kurul görevine devam eder.

Kurul üyelerine 10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla fiilen görev yaptıkları her gün için uhdesinde kamu görevi bulunanlara (1000), uhdesinde kamu görevi bulunmayanlara ise (2000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda huzur hakkı ödenir. Bu ödemelerde damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.

Kurul, belirleyeceği konularda komisyonlar ve çalışma grupları kurabilir;

ayrıca gerekli gördüğü takdirde, ilgili bakanlık ile diğer kurum ve kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin temsilcilerini bilgi almak üzere toplantılarına katılmaya davet edebilir.

Kurulun sekreteryaya hizmetleri Başbakanlık tarafından yerine getirilir.

Kurulun görev ve çalışmalarına ilişkin esas ve usuller Başbakanlıkça hazırlanarak yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle düzenlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bilgi Edinme Hakkının Sınırları

Yargı denetimi dışında kalan işlemler

MADDE 15 - Yargı denetimi dışında kalan idari işlemlerden kişinin çalışma hayatını ve mesleki onurunu etkileyecek nitelikte olanlar, bu Kanun kapsamına dahildir. Bu şekilde sağlanan bilgi edinme hakkı işlemin yargı denetimine açılması sonucunu doğurmaz.

Devlet sırrına ilişkin bilgi veya belgeler

MADDE 16 - Açıklanması halinde Devletin emniyetine, dış ilişkilerine, milli savunmasına ve milli güvenliğine açıkça zarar verecek ve niteliği itibarıyla Devlet sırrı olan gizlilik dereceli bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır.

Ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler

MADDE 17 - Açıklanması ya da zamanından önce açıklanması halinde, ülkenin ekonomik çıkarlarına zarar verecek veya haksız rekabet ve kazanca sebep olacak bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.

İstihbarata ilişkin bilgi veya belgeler

MADDE 18 - Sivil ve askeri istihbarat birimlerinin görev ve faaliyetlerine ilişkin bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.

Ancak, bu bilgi ve belgeler kişilerin çalışma hayatını ve meslek onurunu etkileyecek nitelikte ise, istihbarata ilişkin bilgi ve belgeler bilgi edinme hakkı kapsamı içindedir.

İdari soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler

MADDE 19 - Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idari soruşturmalarla ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması halinde;

- a) Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak,
- b) Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak,
- c) Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek,
- d) Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edilmesini güçleştirecek,

Bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.

Adli soruşturma ve kovuşturmayla ilişkin bilgi veya belgeler

MADDE 20 - Açıklanması veya zamanından önce açıklanması halinde;

- a) Suç işlenmesine yol açacak,
- b) Suçların önlenmesi ve soruşturulması ya da suçluların kanuni yollarla yakalanıp kovuşturulmasını tehlikeye düşürecek,
- c) Yargılama görevinin gereğince yerine getirilmesini engelleyecek,
- d) Hakkında dava açılmış bir kişinin adil yargılanma hakkını ihlal edecek,

Nitelikteki bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.

04.04.1929 tarihli ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu, 18.06.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, 06.01.1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu ve diğer özel kanun hükümleri saklıdır.

Özel hayatın gizliliği

MADDE 21 - Kişinin izin verdiği haller saklı kalmak üzere, özel hayatın gizliliği kapsamında, açıklanması halinde kişinin sağlık bilgileri ile özel ve aile hayatına, şeref ve haysiyetine, mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışındadır.

Kamu yararının gerektirdiği hallerde, kişisel bilgi veya belgeler, kurum ve kuruluşlar tarafından, ilgili kişiye en az yedi gün önceden haber verilerek yazılı rızası alınmak koşuluyla açıklanabilir.

Haberleşmenin gizliliği

MADDE 22 - Haberleşmenin gizliliği esasını ihlal edecek bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.

Ticari sır

MADDE 23 - Kanunlarda ticari sır olarak nitelenen bilgi veya belgeler ile, kurum ve kuruluşlar tarafından gerçek veya tüzel kişilerden gizli kalması kaydıyla sağlanan ticari ve mali bilgiler, bu Kanun kapsamı dışındadır.

Fikir ve sanat eserleri

MADDE 24 - Fikir ve sanat eserlerine ilişkin olarak yapılacak bilgi edinme başvuruları hakkında ilgili kanun hükümleri uygulanır.

Kurum içi düzenlemeler

MADDE 25 - Kurum ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Ancak, söz konusu düzenlemeden etkilenen kurum çalışanlarının bilgi edinme hakları saklıdır.

Kurum içi görüş, bilgi notu ve tavsiyeler

MADDE 26 - Kurum ve kuruluşların faaliyetlerini yürütmek üzere, elde ettikleri görüş, bilgi notu, teklif ve tavsiye niteliğindeki bilgi veya belgeler, kurum ve kuruluş tarafından aksi kararlaştırılmadıkça bilgi edinme hakkı kapsamındadır.

Bilimsel, kültürel, istatistik, teknik, tıbbi, mali, hukuki ve benzeri uzmanlık alanlarında yasal olarak görüş verme yükümlülüğü bulunan kişi, birim ya da kurumların görüşleri, kurum ve kuruluşların alacakları kararlara esas teşkil etmesi kaydıyla bilgi edinme istemlerine açıktır.

Tavsiye ve mütalaa talepleri

MADDE 27 - Tavsiye ve mütalaa talepleri bu Kanun kapsamı dışındadır.

Gizliliği kaldırılan bilgi veya belgeler

MADDE 28 - Gizliliği kaldırılmış olan bilgi veya belgeler, bu Kanunda belirtilen diğer istisnalar kapsamına girmiyor ise, bilgi edinme başvurularına açık hale gelir.

BEŞİNCİ BÖLÜM**Çeşitli ve Son Hükümler****Ceza hükümleri**

MADDE 29 - Bu Kanunun uygulanmasında ihmali, kusuru veya kastı bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında, işledikleri fiillerin genel hükümler çerçevesinde ceza kovuşturması gerektirmesi hususu saklı kalmak kaydıyla, tabi oldukları mevzuatta yer alan disiplin cezaları uygulanır.

Bu Kanunla erişilen bilgi ve belgeler ticari amaçla çoğaltılamaz ve kullanılamaz.

Rapor düzenlenmesi

MADDE 30 - Kurum ve kuruluşlar, bir önceki yıla ait olmak üzere;

- a) Kendilerine yapılan bilgi edinme başvurularının sayısını,
- b) Olumlu cevaplanarak bilgi veya belgelere erişim sağlanan başvuru sayısını,
- c) Reddedilen başvuru sayısı ve bunların dağılımını gösterir istatistik bilgileri,
- d) Gizli ya da sır niteliğindeki bilgiler çıkarılarak ya da bu nitelikteki bilgiler ayrılarak bilgi veya belgelere erişim sağlanan başvuru sayısını,
- e) Başvurunun reddedilmesi üzerine itiraz edilen başvuru sayısı ile bunların sonuçlarını,

Gösterir bir rapor hazırlayarak, bu raporları her yıl Şubat ayının sonuna kadar Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna gönderirler. Bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşları raporlarını bağlı, ilgili ya da ilişkili oldukları bakanlık vasıtasıyla iletirler. Kurul, hazırlayacağı genel raporu, söz konusu kurum ve kuruluşların raporları ile birlikte her yıl Nisan ayının sonuna kadar Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderir. Bu raporlar takip eden iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığınca kamuoyuna açıklanır.

Yönetmelik

MADDE 31 - Bu Kanunun uygulanması ile ilgili esas ve usullerin belirlenmesine ilişkin yönetmelik, Kanunun yayımını takip eden altı ay içinde Başbakanlık tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulur.

Yürürlük

MADDE 32 - Bu Kanun yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 26 Ekim 2003 - Sayı: 25271

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Maden Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığından:

MADDE 1 - 22/08/1985 tarihli ve 18850 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Maden Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 32 nci maddesinin, 06/11/1990 tarihli ve 20687 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelikle değişik son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"Ruhsat sahalarındaki madenlerin üretilerek değerlendirilmesi suretiyle üçüncü kişilere veya kuruluşlara tasarruf hakkı sağlamak üzere ruhsat sahiplerinin bu kişilerle yapmış oldukları sözleşmeler rödövens sözleşmesi olarak kabul edilir."

"Rödövens sözleşmesinin ruhsat sahibi tarafından bir (1) ay içerisinde Maden İşleri Genel Müdürlüğüne verilmesi ve uygun görüş alınması zorunludur. Aksi taktirde ruhsat teminatı irat kaydedilerek rödövens sözleşmesi tevdi edilene kadar sözleşmeye konu alandaki rödövenscının faaliyetleri durdurulur. İrad kaydedilen teminatın tamamlanması için 13 üncü maddenin son fıkrası uygulanır."

Maden Kanunu ve bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde çıkabilecek anlaşmazlıklarda, ruhsat sahasındaki faaliyetlerin aksamaması ve maden rezervinin en verimli biçimde işletilmesi ilkeleri gözetilerek Genel Müdürlüğün yapacağı incelemelere göre vereceği karar geçerlidir. Maden Kanununun yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden ruhsat sahibi sorumludur."

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 72 nci maddesinin, 04/04/1998 tarihli ve 23307 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelikle eklenen dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Verilen süre sonuna kadar hata ve noksanlıkların tamamlanmaması durumunda, faaliyetler durdurularak 2 aylık süre daha verilir. Bu süre sonuna kadar da hata ve noksanlıkların tamamlanmaması halinde Kanunun 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri uygulanır."

Yürürlük

MADDE 3 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 4 - Bu Yönetmelik hükümlerini Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 28 Ekim 2003 - Sayı: 25273

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 324)

Maliye Bakanlığından

1 - Tevsik Zorunluluğu

Bilindiği üzere, mükelleflerin ticari işlemleri ile nihai tüketicilerden mal ve hizmet bedeli olarak yapacakları 10,000,000,000.- Türk Lirasını aşan tahsilat ve ödemelerin banka, özel finans kurumları veya Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü aracılığıyla yapılacağı zorunluluğunun getirildiği ve buna ilişkin düzenlemelerin neler olduğu 320 ve 323 sıra numaralı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğiyle açıklanmıştır.

Ancak, bugüne kadar Bakanlığımıza yansıyan olaylar dikkate alınarak uygulamada birlik sağlanması amacıyla aşağıdaki hususların açıklanmasına gerek duyulmuştur.

A) Vadeli Satışlarda:

Söz konusu tebliğlerle mükelleflerin ticari işlemleri ile nihai tüketicilerden mal veya hizmet bedeli olarak yapılacak tahsilat ve ödemelerin tevsik zorunluluğunda olduğu belirtilmiştir.

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, tevsik kapsamında olan mal ve hizmet bedelinin 10,000,000,000.- Türk Lirasını aşması yeterli olacaktır. Bir başka ifadeyle faturada gösterilen meblağın tevsik kapsamındaki tutarı aşması yeterlidir. Bu bedelin farklı tarihlerde ödenmesinde her bir ödemenin tahsilat ve ödemenin yapılacağı kurumlardan geçirilmesi gerekecektir.

Örnek: Mükellef A, 30,000,000,000.- Türk Lirası bedelindeki bir malını satmış ve bunun faturasını düzenlemiştir. Ancak malın bedeli 5 taksit halinde ödenecektir. Fatura bedeli belirlenen limiti aştığından taksit tutarları banka, özel finans kurumları ve PTT aracılığıyla ödenecektir.

B) Cari Hesap Kullanılmasında:

İşletmelerin kendi ortakları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerle olan ve herhangi bir ticari içeriği olmayan nakit hareketlerinde işlem tutarı 10,000,000,000.- Türk Lirasını aşıyor ise bunlar da tevsik kapsamında olacağından banka, özel finans kurumları veya PTT aracılığıyla tahsilat ve ödemeler yapılacaktır.

Örnek: A işletmesi ortağı olan B işletmesinden nakit olarak borç almıştır. Bu borç ticari bir içeriği olmamakla beraber nakit hareketi söz konusu olduğundan bedelin 10,000,000,000.- Türk Lirasını aşması halinde tahsilat ve ödemeler banka, özel finans kurumları ve PTT aracılığıyla yapılacaktır.

C) Serbest Meslek Erbabında:

Vergi Usul Kanunu'nun 236 ncı maddesi hükmüne göre, serbest meslek erbabı hizmeti tamamlamasına müteakiben yaptığı tahsilat için serbest meslek makbuzu düzenlemektedir.

Bunlar da mesleki faaliyetlerine ilişkin ve tutarı 10,000,000,000.- Türk Lirasını aşan her türlü tahsilatlarını banka, özel finans kurumu veya PTT aracılığıyla yapıldığını tevsik etmek zorundadır.

2) Geçici Vergide Yeniden Değerleme Oranı

Geçici vergi uygulamasına ilişkin olarak 08/12/2000 gün ve 24254 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 25/10/2000 gün ve 2000/1514 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 120 ncı maddesinde yer alan geçici vergi dönemleri üç ay, beyan ve ödeme süreleri ise üçer aylık dönemi izleyen ikinci ayın 15 inci günü akşamı olarak belirlenmiş ve daha önceki tebliğlerimizde açıklanmıştır.

Buna göre, 2003 yılının dokuz aylık geçici vergi döneminde uygulanacak yeniden değerlendirme oranı %23,7 (yüzde yirmi üç virgöl yedi) olarak tespit edilmiştir.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN ÇALIŞMA HAYATINA GETİRDİKLERİ VE YETKİNLİKLERE DAYALI PERFORMANS YÖNETİMİ SİSTEMİ

**ÇMİS
TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ SENDİKASI
ORTAK EĞİTİM TOPLANTISI**

Çimento İşveren Dergisi
Özel Eki
Kasım 2003, Cilt 17, Sayı 6



SENDİKAMIZ İLE TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ SENDİKASI ORTAK EĞİTİM TOPLANTISI

03-06 Ekim 2003 tarihleri arasında Alanya Çimtur-Eğitim Tesislerinde Sendikamız ile Türkiye Çimse-İş Sendikası **“4857 sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Hayatına Getirdikleri”** ve **“Yetkinliklere Dayalı Performans Yönetimi Sistemi”** konularında eğitim toplantısı gerçekleştirdi. Toplantıya üyemiz fabrikaların Personel/İnsan Kaynakları Müdürleri, Türkiye Çimse-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri ve Şube Başkanları, Baştemsilci ve Temsilcileri iştirak ettiler.

Toplantının açılış konuşmalarını Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ve T. Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan Akmehmet yaptılar. Her iki konuşmacı da işçi ve işveren sendikaları arasındaki sosyal diyalogun önemine değinerek, yeni İş Kanunu’nun çalışma hayatımıza olumlu gelişmeler getirmesini temenni ettiler.



Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan Akmehmet ve Prof. Dr. Nizamettin Aktay

Toplantının birinci gününde oturum başkanlığını T. Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan Akmehmet yürüttü. Oturumda Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nizamettin Aktay, “4857 sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Hayatına

Getirdikleri” konulu tebliğini sundu. Aktay tebliğinde, geçmişten bugüne değişik dönemlerde yürürlükte olan İş Kanunlarını ve bunların çalışma hayatına etkilerini açıkladıktan sonra 4857 sayılı İş Kanunu’nun işçi-işveren ilişkilerine etkisi konusunda genel değerlendirmede bulundu. Aktay, tebliği sonunda katılımcıların sorularını cevapladı.



Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ve Prof. Dr. İsmail Ataay

Toplantının ikinci gününde başkanlığını Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt’ın yaptığı oturumda, Prof. Dr. İsmail Ataay, “Yetkinliklere Dayalı Performans Yönetimi Sistemi” hakkındaki tebliğini sundu. Ataay, tebliğinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile birlikte güncel hale gelen performans değerlendirme sisteminin safhalarını örneklerle açıkladı. Katılımcıların soruları tebliğ sahibi tarafından cevaplandıktan sonra, T. Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan Akmehmet kapanış konuşması yaparak toplantıyı sona erdirdi.

Çağdaşlığın en büyük ölçüsü ve çalışma hayatındaki sorunların çözümünün yeğane anahtarı olan “sosyal diyalog” açısından Sendikamız ile Türkiye Çimse-İş Sendikası’nın birlikte düzenlediği bu toplantı güzel bir örnek olmuştur.

*“4857 Sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Hayatına
Getirdikleri ve Yetkinliklere Dayalı Performans
Yönetimi Sistemi” eğitim toplantısından görünüm*



dergisinin ekidir





SEMİNER KATILIM LİSTESİ

AKADEMİSYENLER

1. Prof. Dr. Nizamettin Aktay
2. Prof. Dr. İsmail Ataay

MİSAFİR

1. Ömer Benokan

ÇMİS

1. Av. Sancar Bayazıt
2. Av. Ertan İren
3. Serdar Şardan

ÇMİS ÜYELERİ

1. İzzet Tokuş
2. Kurtuluş Köstereli
3. Hamdi Çöllüoğlu
4. Ahmet Sağlam
5. Hüseyin Seçkin
6. Selma Kımız
7. Berna Nalcioğlu
8. Şükrü Türkel
9. Noyan Buzcu
10. Özdal Bingöl
11. İsmail Okuyucu
12. Aycan Yılmaz
13. Hasan Özcan
14. Hüseyin Varol
15. Ali Çelik
16. Satılmış Çelik
17. Musa Eryılmaz
18. Mehmet Demir
19. Murat Karadağ
20. İsa Metin Güden
21. Bircan Sözen
22. Aydın Adalı
23. İlhan Erding
24. Oğuz Akman

ÇİMSE-İŞ

GENEL MERKEZ

1. Hasan Akmeahmet
2. Haluk Alanbay
3. Ramazan Şafak
4. Ayhan Zeybekli
5. Ali Duvarcı
6. Musa Özmen
7. Murat Soğukkuyu
8. Akif Alataş
9. Emine Kavukçu
10. Mustafa Erol
11. Ahmet Odabaşı
12. Mehmet Sayan
13. Yusuf Çırak

ANKARA ŞUBE

1. Fahri Coşgun
2. Ertuğrul Şahin
3. Hüseyin Şaki
4. Zekeriya Nazlım
5. Rahmi Coşgun
6. Mehmet Karaağaç
7. Ömer Osan
8. Veysel Karahan
9. Satılmış Özçelik
10. Mehmet Çolak
11. Mustafa Kara
12. Nihat Yılmaz
13. Bilal Doğru
14. Atilla Türkoğlu
15. Nurhan Aslan
16. Bülent Sağlam
17. Mehmet Özkılıç
18. Yasin Akgül
19. H. Hüseyin Seven
20. Mesut Başdemir
21. Mahmut İşgör
22. Mesut Tükenmez

ADANA ŞUBE

1. İsmail Serin
2. Mahmut Öztürk
3. Cemal Yıldızgöz
4. Yaşar Mayul
5. Sayim Zıba
6. Kadir Saktan
7. Mehmet Ali Eryiğit
8. Hasan Cerit
9. Halil Güllüce
10. Nihat Deniz
11. Ali Muçu
12. Hidayet Öztürk
13. Mehmet Canyıldırım
14. Hasan Özer
15. İsmet Ay
16. Murat Onat
17. Hayrullah Özsoy

BOLU ŞUBE

1. Ayhan Ceylan
2. Cevdet Yıldız
3. İrfan Bilgin
4. Sefer Önal
5. Hüseyin Özdemir
6. Polat Bağlan
7. Hüseyin Ertan
8. Vedat Özarslan
9. Ahmet Yurtsever

10. Seyfullah Satur

11. Alaattin Gücerman
12. Nurettin Açar

ELAZIĞ ŞUBE

1. Faik Düztaş
2. Mustafa Yakınbaş
3. A. Hacir Yüksel
4. Yaşar Gündoğdu
5. Rezzan İrksarı
6. Cengiz Gözükcük
7. Adem Er
8. Yaşar Gök
9. Fikret Kuruçay
10. Necati Boz
11. Sevdekar Güngör
12. Hasan Ediz
13. Fikret Akçay
14. Zeynettin Aras
15. Metin Kaya
16. Abdullah Toprak
17. Salih Akyol
18. Alattin Demir
19. Hanifi Anık
20. İshak Aktaş
21. Hasan Korkmaz
22. Yakup Tamkaç

HEREKE ŞUBE

1. Metin Bozkurt
2. İdris Demir
3. Sadi Kızıldaş
4. İrfan Kumcular
5. Duran Karaaslan
6. Oktay Aydın
7. Rıdvan Güney
8. Recep Üstüner
9. Ali Uğur Önal
10. Mustafa Gülşan
11. Şerafettin Bayram
12. Zafer Poke
13. Ekrem Tok
14. Metin Ergin
15. Mehmet Oğuz
16. Bülent Çokgiden
17. İlhami Yıldırım
18. Arif Ateş

İSTANBUL ŞUBE

1. Ramazan Öztürk
2. İlhan Özkan
3. Mustafa Engin
4. Eyüp Çetinkaya

5. Hikmet Yılmaz

6. Erkan Atar
7. Hasan Ünal
8. Mustafa Derdiyok
9. Metin Kıranoğlu
10. Kadir Tarel
11. Murat Kütük
12. Rahim Aslan
13. Ömer Kambur
14. Sabri Bayram

İZMİR ŞUBE

1. Cemil Kaya
2. Dursun Düşener
3. İsmail Ergin
4. Cemil Onatlar
5. Çetin Tontaş
6. Kemal Çırak
7. Birol Apaydın
8. Yekda Çeviker
9. Yusuf Koçanoğlu
10. Enver Taşkın
11. Şaban Şimşek

KÜTAHYA ŞUBE

1. Mustafa Özer
2. Nurallah Tırpan
3. Sadettin Ay
4. Ramazan Erkol
5. Fahrettin Dülger
6. Ali İhsan Kutlu
7. Mehmet Ünal

UŞAK ŞUBE

1. Mustafa Şafak
2. Ahmet Duman
3. Metin Sağtekin
4. Adnan Tuna
5. Hüseyin Songül
6. Muzaffer Çevirge
7. Faik Gökçe
8. Murat Turgut
9. Cemil Başer
10. Ramazan Seval

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Kuleli Sokak No: 14 G.O.P. 06700 ANKARA

Tel: +90 312 447 2025 • Faks: +90 312 447 8517

e-posta: genel@cmis.org.tr